



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

Evolución de la Cultura Organizacional en las empresas de Latinoamérica: Una Revisión Sistemática de la Literatura Científica en los últimos 5 años, 2015-2020

Evolution of Organizational Culture in businesses in Latin America: A systematic review of Scientific Literature in the last 5 years, 2015-2020

Trabajo de investigación para optar al grado de:

**Bachiller en Administración**

**Autores:**

Yajaira Mac Helen Jimenez Palacios

Walter Ormeño Rosas Carhuachin

**Asesor:**

Mg. Emilio Chocobar Reyes

Lima - Perú

2020

## DEDICATORIA

A nuestros familiares que nos apoyaron de forma incondicional para lograr nuestras metas trazadas y seguir adelante en medio de las circunstancias con el fin de ser mejores personas y ciudadanos que contribuyan con el futuro de nuestro Perú.

## AGRADECIMIENTO

En primera instancia, agradecer a Dios por permitirnos tener a nuestras familias con salud, asimismo por inculcarnos los valores para realizar con éxito este proyecto y a nuestros profesores y asesores que nos motivan a seguir adelante con sus experiencias sacando lo mejor de cada uno.

## CONTENIDO

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>6</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>7</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA</b> .....	<b>16</b>
<b>CAPITULO III. RESULTADOS</b> .....	<b>20</b>
<b>DISCUSIÓN</b> .....	<b>38</b>
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>41</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>43</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>49</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> .....	<b>14</b>
<b><i>Análisis PICOC</i></b> .....	<b>14</b>
<b>Tabla 2:</b> .....	<b>18</b>
<b><i>Base de datos de búsqueda con criterios de inclusión y exclusión</i></b> .....	<b>18</b>
<b>Tabla 3:</b> .....	<b>20</b>
<b><i>Bases de datos de revistas extraídas</i></b> .....	<b>20</b>
<b>Tabla 4:</b> .....	<b>21</b>
<b><i>Base de datos por país</i></b> .....	<b>21</b>
<b>Tabla 5:</b> .....	<b>22</b>
<b><i>Base de datos de revistas científicas: Título de investigación, País y Año (parte 1)</i></b> . 22	
<b>Tabla 6:</b> .....	<b>23</b>
<b><i>Base de datos de revistas científicas: Título de investigación, País y Año (parte 2)</i></b> . 23	
<b>Tabla 7:</b> .....	<b>24</b>
<b><i>Base de datos de revistas científicas: Título de investigación, País y Año (parte 3)</i></b> . 24	
<b>Tabla 8:</b> .....	<b>25</b>
<b><i>Base de datos de revistas científicas que exponen el objetivo de la investigación</i></b> ..	<b>25</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1: <i>Estrategia de la Cultura Organizacional</i> .....</b>	<b>13</b>
<b>Figura 2: <i>Bases de datos de revistas extraídas</i> .....</b>	<b>20</b>
<b>Figura 3: <i>Base de datos por país</i> .....</b>	<b>21</b>
<b>Figura 4: <i>Matriz de relación entre los elementos de la cultura y la estrategia</i>.....</b>	<b>31</b>
<b>Figura 5: <i>Situaciones de valor dentro de una organización</i> .....</b>	<b>32</b>
<b>Figura 6: <i>Transformación de la Cultura</i> .....</b>	<b>34</b>

## RESUMEN

Nuestra indagación desarrolla una comparación de distintas estrategias para comprender la Cultura Organizacional en los países latinoamericanos entre los años 2015 al 2020. En tal sentido se utilizaron fuentes confiables como: EBSCOhost, ProQuest, Scielo y Redalyc. Los métodos de inserción fueron artículos científicos que contestaron nuestra investigación sobre la importancia y estrategias desarrolladas en las empresas latinoamericanas sobre cultura organizacional donde rescatamos un total de 61 revista científicas, 20 de ellas respondieron a nuestra investigación Colombia siendo el país con mayor cantidad de aporte, dichas empresas se han ocupado con mayor énfasis a la estrategia, importancia, innovación y satisfacción dentro de la Cultura Organizacional. Las restricciones fueron la falta previa de la indagación sobre las preguntas y los obstáculos como estudiantes en el uso de procedimientos metodológicos. El resultado de sus investigaciones va dirigidos a un patrón de escasos sustentos que aporten a la investigación. En conclusión, esta investigación señala la importancia de la cultura organizacional y sus estrategias que se emplean en las empresas, donde cumplen una aceptación positiva e involucran a los subordinados para llegar al objetivo deseado.

**PALABRAS CLAVES:** Cultura Organizacional, Cultura Corporativa, Estrategias, innovación, satisfacción laboral, Latinoamérica.

## ABSTRACT

Our investigation develops a comparison of different strategies to understand Organizational Culture in Latin American countries between 2015 and 2020. In this sense, reliable sources such as: EBSCOhost, ProQuest, Scielo and Redalyc will be used. The insertion methods were scientific articles that answered our research on the importance and strategies developed in Latin American companies on organizational culture where a total of 61 scientific journals are rescued, 20 of them responded to our research, Colombia being the country with the largest number of reports. These businesses have been occupied with the greatest emphasis on strategy, importance, innovation and satisfaction within the Organizational Culture. The restrictions were the previous lack of information on the questions and the obstacles as students in the use of methodological procedures. The result of their investigations is directed to a pattern of few livelihoods that contribute to the investigation. In conclusion, he is investigating the importance of organizational culture and its strategies that are used in companies, where positive acceptance is accepted and subordinates are involved in reaching the desired objective.

**PALABRAS CLAVES:** Organizational Culture, Corporate Culture, Strategies, innovation, job satisfaction, Latin America.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Nuestra reciente búsqueda acredita en manifestar a través de respuestas coherentes a dos interrogantes: ¿Cuál es la importancia de la Cultura Organizacional en las empresas Latinoamericanas en los últimos 5 años? y ¿Qué estrategias son tomadas en cuenta para el desarrollo de la Cultura Organizacional en las empresas Latinoamericanas en los últimos 5 años? La finalidad es analizar en su máxima expresión la cultura organizacional en las corporaciones latinoamericanas en los últimos 5 años.

### **Importancia de la cultura organización**

Según Dabos et al, (2018) y Maldonado et al, (2019) la palabra cultura organizacional o también llamada cultura corporativa, tiene un importante significado para el empleado de una organización donde permite mantener el equilibrio trabajo-vida. Cabe señalar que la aplicación cultura organizacional no es tomado en cuenta en toda empresa. Sabiendo que tiene un efecto directo positivo y alto alcance en la gestión. Además, nos señalan Ortiz et al, (2019) que en las empresas gubernamentales existe una cultura corporativa, donde predomina el comportamiento político fomentados por directivos de antigüedad y poder. En estas organizaciones es complicado implementar una estrategia para la innovación o mejora de cultura, pero no imposible, ya que normalmente es cuestionada. Este tipo de conducta afecta a nuevos integrantes donde se reprime el libre pensamiento y genera temor en la toma de decisiones.

En efecto, la cultura es considerada como un procedimiento para entender la actitud y el comportamiento de una persona. Si este concepto se adiciona a una organización, se desarrollará un espíritu empresarial. Este pensamiento siempre busca fluir dentro y fuera de la empresa. Existen patrones determinados que conllevan a mejorar y buscar siempre satisfacer

necesidades. Al respecto, Jiménez y Calderón (2018), hacen referencia a un propósito que surge manifestaciones a partir de otro, derivando en las definiciones de la empresa inducida, que puede ser corporativa cuando aparece de una empresa matriz.

Por otro lado, Carro et al, (2017) mencionan que la cultura es importante e influyente en el desarrollo sostenible de la organización. Es interesante conocerla, ya que forma parte del aprendizaje, cambios, adaptación, creencias y costumbres. Por ende, su desarrollo requiere de un ambiente organizacional. Se infiere respecto al concepto anterior aquellas percepciones compartidas por los sujetos de una corporación respecto a sus labores diarias, el ambiente físico y las vinculaciones intrínsecas, impactando en la productividad y los manejos de los procesos. Úrsula Elgegren, (2015). Se puede verificar hoy en día que muchas organizaciones que trabajan de manera tradicional no imparten una cultura entre sus colaboradores. Asimismo, incentivar y reconocer la cultura como una identidad, ayuda a obtener de nuevos conocimientos. Un posible desenvolvimiento negativo afecta de forma interna y externa. Por ello, se debe destinar recursos económicos que posibiliten las estrategias, siendo una de ellas es la capacitación. (Montes et al, 2020).

### **Estrategias para la cultura organizacional**

La cultura y la estrategia son dos criterios que se emplean actualmente en una organización y tiene un papel importante en ella. En ciertas oportunidades estos criterios no son tomados en cuenta por la escasa comprensión de sus criterios y virtudes, dejando de lado el impacto que causa en resultado óptimo organizacional. La cultura estimula conductas innovadoras, los empleados forman parte de la integración interna, ellos influyen para que la cultura llegue a los consumidores finales. Por ello la estrategia es el método por el cual se identifican las acciones que trazan los directivos para así aplicarlas en la cultura corporativa

siendo una variable de suma importancia en el mandato de una empresa (Álvarez et al, 2019).

Una estrategia comúnmente utilizada es el uso del uniforme, identificando al colaborador, transmitiendo valores de autoconfianza y profesionalismo (Vázquez y Sonda, 2015).

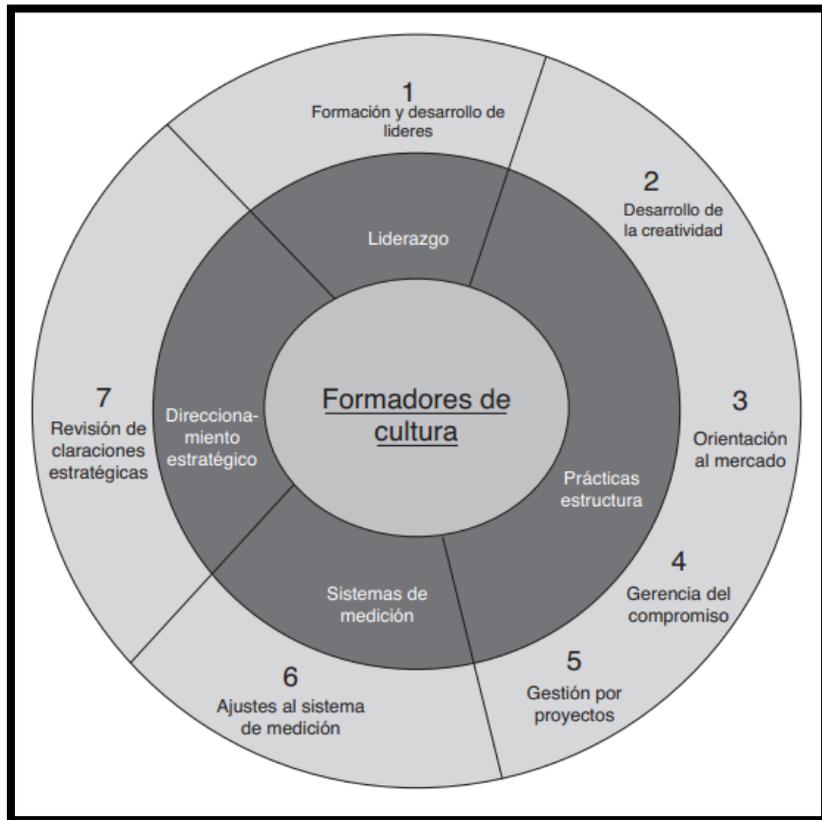
Para lograr un desarrollo cultural, la organización debe ejecutar un plan con moldeadores de culturas que a su vez empleen estrategias tácticas para llevar a cabo dicho desarrollo con innovación. Esta transformación consta de 3 fases: diagnóstico de la cultura base, definición de la cultura meta e identificación y formulación de estrategias. Siendo la última importante para identificar las tácticas que se emplean en su desarrollo, entre ellas tenemos: el liderazgo, utilizando la formación de líderes quienes transmitirán los valores, identificarán fortalezas y debilidades, emplearán la tarea en equipo y la factible comunicación; las prácticas estructuradas donde aplicaremos el incremento de la creatividad, orientación al mercado, compromiso y gestión; se usará sistemas de medición donde se llevara el control de las estrategias ya mencionadas; por último se realizará una retroalimentación estratégica sobre lo ya expuesto que nos permita visualizar la factibilidad en el tratamiento de la cultura organizacional. Estas estrategias ayudarán a solidificar e innovar los elementos positivos y tomar acciones de mejoras hacia los negativos logrando una identidad en los involucrados. Estas estrategias están plasmadas en la figura 1 (Naranjo et al, 2015 y Mena, 2019).

Anteriormente, los empleados no formaban parte de la cultura organizacional, sobre todo en los negocios familiares porque había un patrón diseñado en el que se trabajaba sin entender que incentiva la creatividad y la adaptación a los cambios. Una motivación para los empleados es conectarlos a través de la tecnología avanzada. Según, Tarapues et al, (2016) y Molina et al, (2017) citan a: Jiménez, Martínez y González (2008), nos menciona que existe serias implicaciones sobre el grado de cooperación, el grado del uso de la tecnología y una seria de actividades innovadores. El autor señala que innovación es el cambio que necesita una

empresa para mejorar su cultura y permita su mejor desarrollo. Se desarrolla tres grandes conceptos: apertura al cambio (desapego a lo tradicional), tendencia al riesgo (tomar decisiones que impactan fuertemente en la cultura) y distancia del poder (en ellas se ven las acciones que se obtienen de la jerarquía de la organización, aquí se marcan dos grandes aspectos; el compromiso y el ambiente laboral) (Alifa 2017, Fran et al, 2018 y Felizzola et al, 2017).

Al respecto, la conducta organizacional desarrolla y predomina la motivación, calidad de vida, el ambiente del trabajo, y el bienestar laboral. Este último está orientado al estado anímico del empleado lo menciona Madero y Olivas (2016). Es notable también la satisfacción laboral, donde se percibe un sentimiento positivo, alegre, aprecio hacia la empresa que permita una libertad de expresión, acotación, intervención y en conjunto gozar de un equipo de trabajo ideal. La organización promueve la identidad, compromiso y el agrado laboral de los integrantes siendo el liderazgo una estrategia que conduce al cumplimiento de comportamientos (Arias et al, 2019 y Cernas et al, 2017).

Como ya sabemos la cultura organizacional es un conjunto de comportamientos, directrices, costumbres y valores que doctrinan la identidad en la organización y es captada por los asalariados. Estos guían el desarrollo de la cultura permitiendo la innovación de la empresa. Por otro lado, los líderes ayudan a definir la idiosincrasia de la entidad. Cuando el líder no impulsa de manera adecuada los valores, se debilitan ocasionando que se pierdan y deterioren el enfoque de la cultura. Para ello, los líderes tendrán que validarlos y reforzarlos promoviendo la armonía de estos (Mármol ,2018).



**Figura 1: Estrategia de la Cultura Organizacional**

Fuente: (Naranjo et al, 2015; pág. 234)

## **PICOC**

**Tabla 1:**

### *Análisis PICOC*

<b>Population – Población:</b>	Empresas Públicas y Privadas
<b>Intervention – Intervención:</b>	Importancia y Estrategias de la cultura organizacional
<b>Comparison – Comparación:</b>	Diferentes estudios en empresas
<b>Outcome – Objetivo:</b>	Analizar las diferentes estrategias en la cultura organizacional
<b>Contex – Contexto:</b>	Países de Latinoamérica

Elaboración: Propia

### **Objetivo de la Investigación**

Nuestro actual artículo de estudios sistemáticos, tuvo como objetivo analizar la evolución de la cultura organizacional en las empresas de Latinoamérica en los últimos 5 años (2015-2020), con el fin de percibir las estrategias que han impactado en el avance de las organizaciones mejorando su cultura corporativa, fomentando el liderazgo, consolidando valores, logrando la satisfacción laboral que permiten el crecimiento de una compañía.

**Pregunta General:**

- ¿Cuál es la importancia de cultura organizacional en las empresas latinoamericanas en los últimos 5 años?

**Pregunta Especifica:**

- ¿Qué estrategias son tomadas en cuenta para el desarrollo de la cultura organizacional en las empresas latinoamericanas en los últimos 5 años?

Como investigadores tuvimos limitaciones por la falta de investigación y conocimiento sobre el problema planteado. Por otro lado, las limitaciones culturales que tenemos como estudiantes, crearon un sesgo en el desarrollo de la investigación donde se planteó de manera inexacta los procedimientos metodológicos (Vargas y Mancía, 2019).

Según, Murillo et al, (2017) indican que, en el campo de la ética, la metodología IMRDyC ha sido respetada en cuanto a estructura y formatos exigidos por UPN, así como el empleo de las fuentes de datos que fueron mencionados anteriormente.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### Tipo De Investigación

Se realizó un estudio de artículo científicos sistemáticos respecto a la Evolución de la cultura dentro de una organización en Latinoamérica entre los años 2015 - 2020, donde se emplea la metodología IMRDyC, asimismo averiguar y discernir la información en fuentes de datos verídicas.

Es de tipo cualitativa pues busca consolidar datos descriptivos donde se fusionan distintas teorías elaboradas por expertos permitiendo recopilación de información como experiencias, narraciones, posiciones a través de una revisión documental sostiene Cadena et al, (2017). Por otro lado, esta investigación es teórico-descriptiva pues en ella se logra registrar la información respetando el punto de vista del autor, aplicándose el pensamiento crítico (Díaz y Calzadilla, 2016; pág. 118). Exponiendo los resultados encontrados en un período de tiempo.

### Fundamentos del tipo de investigación

Como señalan, Martínez et al, (2016) PICO es una estrategia que ayudará a realizar las preguntas cuantitativas, en este caso se ha demostrado que tiene variaciones como PICOS, PICOTT, PIPOH, PESICO, PECORD, donde se han adaptado a los diferentes estudios y necesidades. Por ello es de útil importancia para esta revisión sistemática usar PICOS, que logrará desarrollar preguntas de manera cualitativa a un entorno limitado donde ocurre el problema. Con este método, se logrará obtener información sobre la Importancia de la Cultura Organizacional y las Tácticas que permiten su desarrollo en un tiempo indicado alimentando esta revisión investigación.

## Recopilación De Datos

Para proceder con la investigación, se usaron dos bases de datos verídicas: las bases de datos cerradas EBSCOhost y ProQuest y las bases de datos abiertas Scielo y Redalyc (Tabla 2):

Para la base de datos de EBSCOhost se utilizaron los criterios de búsqueda “cultura organizacional” OR “cultura empresarial” AND “Latinoamérica”, texto completo, publicaciones académicas (arbitradas), años 2015-2020, idioma español, publicaciones académicas arbitradas y materia cultura corporativa, obteniendo un total de 28 revistas, descartando 19 y utilizando efectivamente 9.

Para la base de datos cerrada ProQuest los criterios de búsqueda fueron “cultura organizacional” OR “en las empresas latinoamericanas” AND “Latinoamérica”. Se filtró por texto completo, que hay sido evaluada por expertos, rango de años 2015-2020, idioma español, título de publicación estudios gerenciales y trabajo social y por último países de Colombia, México, Chile, Argentina y obteniendo 23 revistas, descartando 15 y utilizando efectivamente 8.

Para la base de datos abierta Scielo, se utilizaron los criterios de “cultura organizacional” OR “en las empresas latinoamericanas”, se filtró por idioma español, años 2015-2020, países Colombia, México, Chile, Argentina y Perú, por periódico estudios gerenciales, obteniendo 4 revistas descartando 3 y utilizando efectivamente 1.

Para la base de datos abierta Redalyc, se utilizó el criterio de búsqueda “cultura organización”, años (2015-2020), idioma inglés, disciplina Administración y Contabilidad,

finalmente por país Colombia obteniendo 6 revistas, descartando 4 y utilizando efectivamente

2.

**Tabla 2:**

*Base de datos de búsqueda con criterios de inclusión y exclusión*

BASE DE DATOS	CRITERIOS DE INCLUSIÓN	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN	CANTIDAD FILTRADA	CANTIDAD EXCLUIDA	CANTIDAD ELEGIDA
Scielo	"Cultura organizacional Transformación cultural Innovación"	No guarda relación con el tema de investigación. No responde a ninguna pregunta de investigación	4	3	1
Redalyc	"cultura organizacional"	No guarda relación con el tema de investigación. No responde a ninguna pregunta de investigación	6	4	2
ProQuest	"cultura organizacional" OR "cultura empresarial" AND "Latinoamérica". Texto completo, Evaluados por Expertos, rango de años: 2015 a 2020, revistas científicas, publicación: últimos 5 años, idioma: español, título de publicación: estudios gerenciales y trabajo social, países: Colombia, México, Chile, Argentina y Perú.	No guarda relación con el tema de investigación. No responde a ninguna pregunta de investigación	23	15	8
EBSCOhost	"cultura organizacional" OR "cultura empresarial" AND "Latinoamérica". Texto completo. Tipos de fuentes: Publicaciones Académicas. 2015-2020. Materia: Cultura Corporativa. Idioma Español.	No guarda relación con el tema de investigación. No responde a ninguna pregunta de investigación	28	19	9
<b>Total</b>			<b>61</b>	<b>41</b>	<b>20</b>

### **Criterios de inclusión**

Los métodos de incorporación son utilizados para los artículos científicos que contestaron las incógnitas de búsqueda y se encontraban en las fuentes creíbles con términos claves: "cultura organizacional" "cultura empresarial", países de Latinoamérica, idioma español e inglés, publicaciones gerenciales y trabajo social, entre los años 2015 al 2020. Además, texto completo, revista científicas, publicaciones académicas, materia de cultura corporativa.

### **Criterios de exclusión**

Los principios de discriminación fueron utilizados para los artículos científicos que no respondían a nuestras interrogantes de investigación, se logró discernir artículos de otros países e idiomas que no estaban asociados al contenido de investigación.

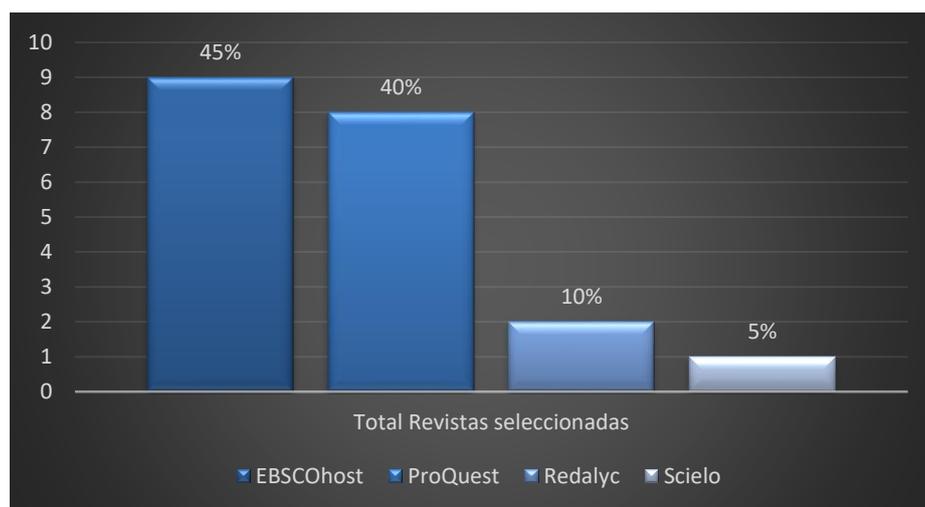
### CAPITULO III. RESULTADOS

Posteriormente a la revisión de toda la información recolectada en las bases de datos abiertas y cerradas como Scielo, Redalyc, EBSCOhost y ProQuest respectivamente, se logró 61 revistas científicas. Mostraremos en la tabla 3 y la figura 2, donde se evidenciarán el total de las revistas que respondieron las interrogantes de nuestra investigación, obteniendo en total 20 revistas científicas. Las bases de datos cerradas EBSCOhost nos facilitó un total de 9 revistas (45%) y ProQuest 8 revistas científicas (40%). Por su lado, Redalyc con 2 revistas (10%) y Scielo con 1 revista científica influenciando el 5% de nuestra investigación.

**Tabla 3:**

*Bases de datos de revistas extraídas*

Revistas Científicas	Total revistas seleccionadas	%
EBSCOhost	9	45%
ProQuest	8	40%
Redalyc	2	10%
Scielo	1	5%
<b>Total general</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>



**Figura 2:** *Bases de datos de revistas extraídas*

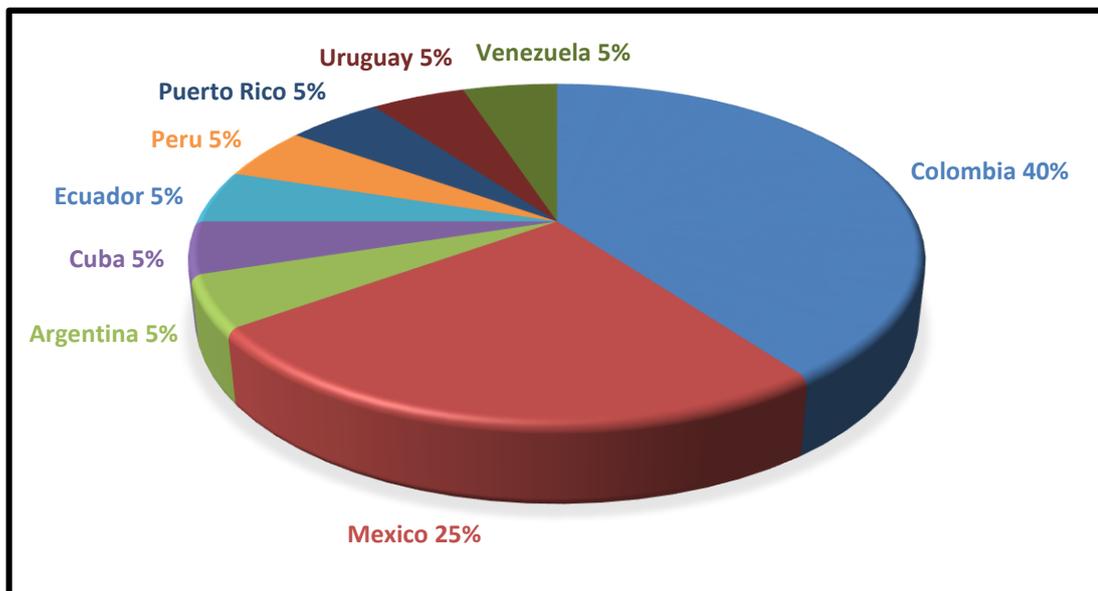
Elaboración propia

En la Tabla 4 y la Figura 3 nos menciona que Colombia fue el país que más participó en nuestra investigación con un total de 8 revistas científicas equivalente al 40% del total revistas investigadas, México 25% como segundo aportante, Argentina, Cuba, Ecuador, Perú, Puerto Rico, Uruguay y Venezuela con un 5% respectivamente.

**Tabla 4:**

*Base de datos por país*

Países	Cantidad	%
Colombia	8	40.00%
México	5	25.00%
Argentina	1	5.00%
Cuba	1	5.00%
Ecuador	1	5.00%
Perú	1	5.00%
Puerto Rico	1	5.00%
Uruguay	1	5.00%
Venezuela	1	5.00%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.00%</b>



**Figura 3: Base de datos por país**

Elaboración: Propia

Se mostrarán en las tablas 5, 6 y 7 las 20 bases de datos, título de investigación, país y años respectivamente que en su conjunto responden nuestra investigación científica tales como importancias y estrategias de la Cultura Organizacional.

**Tabla 5:**

*Base de datos de revistas científicas: Título de investigación, País y Año (parte 1).*

Base de datos	Título de la investigación	País	Año
EBSCOhost	Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia	Colombia	2019
EBSCOhost	Hacia la Transformación de la Cultura Organizacional de una Agencia Pública: Un Modelo Híbrido de Intervención	Puerto Rico	2019
EBSCOhost	La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones	Cuba	2019
EBSCOhost	Cultura organizacional e innovación en la Asociación de Mujeres Artesanas Unión y Progreso del Cantón Sigchos.	Ecuador	2020
EBSCOhost	Una revisión teórica y metodológica sobre el estudio de la cultura en las organizaciones laborales	Colombia	2019
EBSCOhost	Innovar o morir: la cultura organizacional como activo intangible	Uruguay	2017

Fuente: EBSCOhost, ProQuest, Redalyc y Scielo

Elaboración: Propia

**Tabla 6:**

*Base de datos de revistas científicas: Título de investigación, País y Año (parte 2).*

Base de datos	Título de la investigación	País	Año
EBSCOhost	El uniforme como un elemento impuesto para conformar la identidad corporativa de una cadena hotelera transnacional: Significados y actitudes	México	2015
EBSCOhost	Todo es asunto de Valores Organizacionales	Venezuela	2018
EBSCOhost	Fortalecimiento del Clima Organizacional en Establecimientos de Salud	Perú	2015
ProQuest	La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial	México	2017
ProQuest	Factores culturales que inciden en la creación de spin-off universitarias. Un estudio en una universidad pública colombiana	Colombia	2018
ProQuest	Implementación de políticas de conciliación trabajo-vida en pequeñas y medianas empresas: un estudio de casos múltiples en la industria del software	Argentina	2018
ProQuest	Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral	México	2016

Fuente: EBSCOhost, ProQuest, Redalyc y Scielo

Elaboración: Propia

**Tabla 7:**

*Base de datos de revistas científicas: Título de investigación, País y Año (parte 3).*

Base de datos	Título de la investigación	País	Año
ProQuest	Exploración de la gestión de marca en las pequeñas empresas de servicios de México	México	2019
ProQuest	Estrategia e innovación en las Mipymes colombianas ganadoras del premio Innova 2010-2013	Colombia	2016
ProQuest	Estudios de rendimiento en las empresas de familia. Una nueva perspectiva	Colombia	2017
ProQuest	La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida	México	2017
Redalyc	Innovation Cultural Models: Review and Proposal for Next Steps	Colombia	2018
Redalyc	Proposal of an organizational culture model for innovation	Colombia	2017
Scielo	Construyendo una cultura de innovación. Una propuesta de transformación cultural	Colombia	2015

Fuente: EBSCOhost, ProQuest, Redalyc y Scielo

Elaboración: Propia

En cuanto a las tablas mencionadas anteriormente, la Tabla 8 nos muestra las 20 revistas científicas donde colaboran con el objetivo de nuestra investigación donde se expone la importancia y las estrategias de la Cultura Organizacional.

**Tabla 8:**

*Base de datos de revistas científicas que exponen el objetivo de la investigación*

N°	Autores	Resumen	Metodologías e instrumentos
1	Carlos Eduardo Mendez Álvarez	La cultura y la estrategia juegan un papel importante en las organizaciones, donde la cultura es un conjunto de patrones y comportamientos que son implementados por los líderes de las empresas. Por ello la estrategia es el método por el cual se identifican las acciones que trazan los directivos para así aplicarlas en la cultura organizacional.	Revisión bibliográfica. Una investigación realizada en la Escuela de Administración de la Universidad del Rosario en 2003.
2	Blanca Ortiz-Torres Wilmarie Santiago-López Liz M. Cruz-Miranda Yamilé Núñez-Maldonado Tamara Acosta Ramírez	Los investigadores señalan que una estrategia para llevar a cabo una buena Cultura Organizacional es la fomentación y reconocimiento de Líderes. En las empresas gubernamentales existe una cultura corporativa donde predomina el comportamiento político que son fomentados por directivos que tienen antigüedad y poder, es difícil aplicar una estrategia para la innovación cultural.	Enfoque Cualitativo ya que se realizó un modelo de Investigación Acción Participativa (IAP).
3	Dariel Mena Méndez	La cultura organizacional ha tenido un desarrollo en los últimos años donde se han identificado valores y elementos que impactan en las organizaciones. Los líderes motivan el cambio en las organizaciones y el desarrollo de la cultura, se identifican fortalezas y debilidades, a raíz de ellas se emplearán estrategias como el trabajo en equipo y la buena comunicación organizacional.	Método analítico sintético, consulta en fuentes bibliográficas y documentales en plataformas web especializadas.

N°	Autores	Resumen	Metodologías e instrumentos
4	Jimena Elizabeth Montes De Oca Sánchez, Mario Marcelo Yancha Villacís, Arlette Madeleine Montero Cruz, Liceth Gabriela Cunuhay Ante	Se puede verificar hoy en día que muchas organizaciones que trabajan de manera tradicional no imparten una cultura entre sus colaboradores. Es importante incentivar y reconocer la cultura como una identidad que permite el desarrollo de nuevos conocimientos. Por ello que se debe designar recursos económicos que faciliten las estrategias, siendo el caso en esta investigación la estrategia de capacitación.	Enfoque Cualitativo y Enfoque Cuantitativo
5	Samuel Arias-Sánchez	Según el concepto de cultura organizacional que nos puede sustentar el autor, nos indica que el actuar de los empleados contribuye a conductas dentro de la organización. Por otro lado, nos indica la importancia de la cultura ya que promueve la identificación, compromiso, satisfacción laboral de los empleados y como el Liderazgo es una estrategia que conduce al cumplimiento de comportamientos.	Metodología cualitativa y cuantitativa
6	Dinorah Alifa	La innovación es un activo intangible para la organización ya que nos ayuda a introducir cambios o modificar de manera positiva lo anterior permitiendo que este sea un factor importante para la cultura organizacional. También se menciona de tres puntos o estrategias importantes que involucran el desarrollo de la cultura organizacional y su innovación: apertura al cambio, tendencia al riesgo y distancia al poder.	Revisión documental
7	Ángel Wilhelm Vázquez García Ricardo Sonda De la Rosa	Una de las estrategias que se implican en el desarrollo de la cultura organizacional en Latinoamérica, es el uso del uniforme organizacional que sirve como identidad del colaborador dentro de una organización, donde genera valores importantes como la autoconfianza y el profesionalismo.	La metodología utilizada para la recolección de datos se construyó con un enfoque cualitativo

N°	Autores	Resumen	Metodologías e instrumentos
8	Alejandra González Mármol	Como ya sabemos la cultura organizacional es un conjunto de comportamientos, directrices, costumbres y valores que doctrinan la identidad en la organización y es absorbida por los colaboradores. Para aplicar una estrategia que permita la innovación y desarrollo de la cultura, se debe de identificar los valores que guíen su desarrollo; sin embargo, se debe conocer las conductas de los colaboradores, empleados, líderes que ayudarán a definir la idiosincrasia de la entidad. Para ello los líderes tendrán que validarlo y reforzarlos promoviendo la armonía de estos. Cuando el líder no impulsa de manera adecuada los valores debilita las conductas ocasionando que estos se pierdan y deterioren el enfoque de la cultura.	Revisión documental
9	Ursula Elgegren	Para promover un gran desarrollo de la cultura organizacional se necesita de un buen clima organizacional. Se infiere que el clima organizacional son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tiene lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo, impactando en la productividad y los manejos de los procesos	Investigación de tipo experimental la muestra estuvo conformada por 502 trabajadores del Ministerio de Salud del Perú
10	Morente, Fran, & Ferras, Xavier, & Žižlavský, Ondřej	Existe un fuerte vínculo entre organización, cultura e innovación. Estos tres conceptos no pueden ser entendidos de manera independiente. Desde la década de los 80, cuando la cultura comenzó a ser reconocida como un factor crucial por los administradores y académicos, varios modelos culturales de innovación han sido desarrollados para entender este vínculo y se apliquen en las organizaciones como una estrategia importante en su desarrollo.	Revisión bibliográfica intensiva, documental y teórica
11	Yadira Milena Felizzola Cruz Olga Lucía Anzola Morales	La relación de la Cultura Organizacional y la innovación permite el desarrollo de la empresa, asimismo el desarrollo de cada una de ellas, se resalta la importancia de integrar la creatividad, el gusto por el riesgo y la voluntad de emprender.	Se realizó una revisión y análisis bibliográfico inicial en relación con la cultura organizacional y la innovación

N°	Autores	Resumen	Metodologías e instrumentos
12	Julia C. Naranjo-Valencia, Gregorio Calderón-Hernández	La cultura organizacional, va orientado formando parte importante de una transformación cultural, la innovación que se viene implementando en la empresa. El pilar de una empresa en la actualidad es innovar las estrategias al cual se va adoptar. Es importante considerar fases en la que comprenda ayudar en la transformación: cultura base, definición de la cultura meta y formulación de estrategias. Las estrategias predominantes y los valores son influyente en aspectos simbólicos, creencias, normas y otras manifestaciones. Las asignaciones que se tomaran en cuenta deben ser específicas y controlables para la organización.	se hizo un estudio cuantitativo para identificar los tipos de cultura predominante
13	Jorge Carro-Suárez, Susana Sarmiento-Paredes, Genoveva Rosano-Ortega	La cultura organizacional influye en la sustentabilidad empresarial, aplicado metodologías que consiste en aplicar los criterios de los modelos de cultura de Denison y de desarrollo sustentable. Para ello, se aplicó y se realizó un diagnóstico en la percepción de los factores de los modelos a través de un análisis inferencial. Los resultados del análisis de regresión revelaron que el factor consistencia influye significativamente en la dimensión social por la importancia que tiene para las empresas.	Se planteó una investigación de tipo mixto, el cual implica un proceso de vinculación y análisis de información cuantitativa y cualitativa
14	Yudy Andrea Jiménez-Zapata, Gregorio Calderón-Hernández	La cultura organizacional, es importante para fines de innovación y emprendimiento se definió la cultura deseada para fomentar las spin-off. Los resultados muestran tres rasgos de la cultura académica no considerados en la literatura previa, que son determinantes para el surgimiento de spin-off: universalidad, confianza e interdisciplinaria, y como principal inhibidor, el temor al riesgo. En tal sentido la cultura organizacional influye positivamente en las intenciones de emprendimiento. puede considerarse un aporte importante para futuras investigaciones, las cuales deberán enfocarse en confirmar la estructura teórica propuesta.	Metodología mixta. Por lo tanto, se construyó un modelo teórico relacionando cultura organizacional

N°	Autores	Resumen	Metodologías e instrumentos
15	María Candela Rodríguez, Guillermo E. Dabos, Andrea G. Rivero	Dentro de la cultura organizacional es importante destacar la estructura de la PYMES. Ya que estas empresas típicamente utilizan una estructura matricial, en la cual se organizan con base en funciones y proyectos. Asimismo, la estructura de liderazgo también está dividida en un doble sistema de reporte, con distintos escalafones de líderes para el área técnica y para el área de management. Es importante destacar que ambas modalidades de implementación requieren de la intervención del líder directo del empleado o del responsable del área de recursos humanos para ser aprobados.	El diseño metodológico que se utilizó para esta investigación es un enfoque cualitativo
16	Sergio M. Madero-Gómez, Miguel R. Olivas-Luján	El comportamiento organizacional en jóvenes que inician su carrera laboral, para lo cual se diseñó un instrumento de medida. así mismo, comportamiento entre las personas que se encontraban en su primera experiencia laboral y las que ya habían trabajado anteriormente. Sin embargo, el esfuerzo realizado, el apoyo organizacional percibido, la intención de separación y la percepción económica presentan diferencias estadísticamente significativas utilizando otros factores de comparación. el proceso estratégico que se tiene que seguir en la administración de compensaciones, principalmente en el diseño de incentivos financieros y no financiero	Investigación cuantitativa y la definición de las hipótesis que servirán de base para la investigación empírica
17	Gonzalo Maldonado-Guzman	La gestión de marca es uno de los temas importantes del marketing que está ganando cada vez más adeptos, el objetivo esencial es analizar y discutir la gestión de marca en las pymes de servicios. Los resultados obtenidos indican que los valores, normas, símbolos y comportamientos son indicadores pertinentes para la medición de la gestión de marca de los servicios. Las empresas cuidan la calidad de sus servicios puesto que depende de ella la demanda y oferta.	Se utilizó como marco muestral el directorio empresarial del Sistema de Información Empresarial

N°	Autores	Resumen	Metodologías e instrumentos
18	Edwin Tarapuez, Beatriz Elena Guzmán, Ramiro Parra Hernández	Tiene como objetivo indagar acerca de la asociación entre algunas variables de estrategia y de innovación, en las MiPymes. El método utilizado fue análisis de correspondencias múltiples, mediante el cual se hallaron asociaciones entre modalidades. La estrategia es un concepto utilizado en muchos contextos, y en las organizaciones se ha convertido en la base para promover el crecimiento, la productividad y la competitividad. Desde la perspectiva económica y del entorno de los negocios, la estrategia está más relacionada con la capacidad de la empresa para responder a los cambios y exigencias del mercado.	La investigación realizada es de carácter exploratorio y descriptivo
19	Paula Andrea Molina Parra, Sergio Botero Botero, Alexandra Montoya Restrepo	Como objetivo sistematizar y analizar los estudios empíricos existentes sobre la relación entre la participación de la familia en las empresas familiares y sus rendimientos financieros, La relación positiva, relación negativa y relación neutra. Con los resultados tan heterogéneos se concluye que las relaciones entre la empresa familiar y su rendimiento son complejas y muy probablemente moderadas o intervenidas por factores que no han sido incluidos en estos análisis.	Investigaciones empíricas que se han realizado a nivel internacional sobre la relación que existe entre la participación de la familia en el negocio y la rentabilidad de la empresa
20	Daniel Arturo Cernas Ortiz, Patricia Mercado Salgado, Filadelfo León Cázares	Identificar y medir la presencia de la varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Son estrategias que se aplican para el desarrollo positivo de una cultura organizacional. Los resultados indican que la correlación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida presenta niveles leves de varianza del método común.	El presente es un estudio cuantitativo, correlacional y no experimental

Fuente: EBSCOhost, ProQuest, Redalyc y Scielo

Elaboración: Propia

La cultura y las tácticas trabajan en conjunto en una corporación ya que una depende de la otra para su desarrollo. Por ello nos muestra la Figura 4 como los elementos de la estrategia impactan en el desarrollo de los elementos de la cultura.



**Figura 4: Matriz de relación entre los elementos de la cultura y la estrategia**

Elaboración: propia.

La cultura a través de sus propósitos permite encontrar la personalidad del individuo dentro de una organización y acciones de valor promoviendo su desarrollo. Asimismo, nos brinda una diferenciación que cumple la visión de la empresa, creando normas que nos orienten a la evolución de la cultura mejorando los procesos. El enardecimiento del empleado, el servicio y la calidad que estimulan los directivos permite la eficaz toma de decisiones que se ajusten a la estructura organizacional (Mendez, 2019).

Según, Mena (2019) Es importante realizar un cambio de Cultura dentro de una organización ya que es eficiente dejar antiguos esquemas y adaptarse a la nueva cultura. Los gestores son piezas primordiales para expresar nuevas políticas incluyendo a los empleados, modificando conductas, destrezas, visiones, sentimientos, etc. Las organizaciones no deben rehusarse al cambio ya que es parte fundamental de ellas. En la Figura 5 se evidenciará situaciones importantes dentro de una corporación.



**Figura 5:** *Situaciones de valor dentro de una organización*

Elaboración: propia.

El colaborador debe de contemplar sus funciones y responsabilidades dentro de la empresa, siendo vital para el buen desempeño. Hoy en día, las empresas dentro de su cultura organizacional imparten comportamientos sobre la disposición medida de la tecnología meditando en el cuidado del medio ambiente a través de tareas eficientes y ecosostenibles. Por

otra parte, el área de Recursos Humanos se involucra de manera consciente invitando a las demás áreas. La disposición de esta cultura, facilita a la administración de tiempo que desenlaza el aprovechamiento para cumplir expectativas que han sido planteadas. Sin embargo, algunas empresas públicas sienten obstáculos para implementar esta tendencia dentro de su cultura evitando ser sustentable (Carro et al, 2017).

Candela et al, (2018) Esta vez daremos importancia a las políticas organizacionales que buscan mejorar la vida cotidiana y condiciones laborales que se estudiará en dos particularidades: beneficio estandarizados el cual busca para aquellos empleados que cumplan requisitos establecidos por la empresa. Mientras por otro lado existe el beneficio individualizado que son adoptados especialmente a un pacto entre empleado y empleador. En el primer indicador es relacionado a la flexibilidad de horarios laborales, que permite llevar de manera favorable el lapso entre la vida personal y laboral, el apoyo en el campo de la salud y económico. Seguido de la particularidad individual esta se puede trazar al inicio o estando ya laborando que podrían ser beneficios momentáneos o permanentes ya dependerá de la negociación. En ambos casos serán beneficios orientados a mejorar trabajo-vida.

Nos indican, para quedar en la mente de los clientes o consumidores, es importante impactar a través de la marca del producto y servicios que ofrecen frente a la competencia. Para ello, se debe planificar y organizar ascendentemente el nivel de productividad. En algunos países, las empresas de categoría PYMES han ingresado al mundo del marketing digital situándose a la vanguardia actual. Para lograr este objetivo, es fundamental potenciar la marca a través de comportamientos internos y externos como el desarrollo de una nueva cultura. (Maldonado-Guzmán; 2019).

Naranjo y Calderón, (2015) sostienen que las estrategias se desarrollaron en tres periodos. Al inicio, nos indica que la cultura es formada por costumbres primarias que se consolidaron a inicios de la vida de la empresa. Luego, empezará a situarse la innovación, donde intervienen los tipos y factores de cultura dentro de una corporación, esto beneficia para identificar el comportamiento y expresión del colaborador. Dícese que la innovación siempre va orientado al cambio donde se retroalimenta y se reconoce los beneficios y oportunidades que presenta. En un segundo periodo se resalta los impactos de crecimiento económico y financiero, que va direccionado a las metas que son tratadas con mucho cuidado por cargos de alto nivel de la empresa. Finalmente, el tercer periodo engloba de las dificultades anteriores, se buscará modificar o implementar nuevas opciones que ayuden encaminar a la empresa en función a la innovación. Sin embargo, Jiménez y Calderón, (2018) mantienen la probabilidad que solo se tomarán en cuenta dos periodos, es decir no buscará modificar ni implementar sobre las dificultades presentadas. Esta demostración se visualizará en la Figura 6.



**Figura 6: Transformación de la Cultura**

Elaboración: propia.

La innovación mejora el rendimiento organizacional, fomenta la creatividad a través de la capacitación que ayuda al empleado a obtener conocimientos que mejoren los procesos productivos y el crecimiento económico dando nuevas posturas referente a la cultura y permite la evolución de ella en la empresa. Para ello, se tomaron 3 conceptos claves para innovar la cultura: apertura al cambio (significa la desvinculación de lo tradicional, esta es la parte más difícil ya que los integrantes en la organización tendrán que ser flexibles antes las nuevas ideas que serán impuestas por los líderes), tendencia al riesgo ( aquí se identificarán las situaciones que nos llevaran al máximo en nuestra capacidad de toma de decisiones, se integrarán medidas correctivas y medidas preventivas para la nueva gestión de la cultura ) y distancia del poder (en ellos los altos mandos tendrá la capacidad de transmitir la cultura y las acciones que conducirán al objetivo que propongan; el clima organizacional y el compromiso serán los formadores de este tercer concepto) (Alifa 2017, Morente et al; 2018, Felizzola et al; 2017, Montes de Oca et al; 2020 y Elgegren 2015).

La satisfacción del empleado conlleva a un clima laboral positivo. Dentro de las estrategias descriptivas, la media estadística involucra que la primera tiene mayor relevancia que la segunda. Se manejan ciertas hipótesis que el efecto de satisfacción laboral debe llevar el índice más alto, por lo que infiere de manera directa a la vida cotidiana. Estratégicamente, el colaborador dentro de la cultura organizacional de la empresa busca tener un equilibrio emocional, la cual genera un compromiso e identidad siendo una de las tácticas para el desarrollo de sus funciones. Además, percibe que el ambiente cumpla con sus especificaciones y expectativas. De tal manera, facilita el compromiso por lo que se cuantifica los elementos positivos. Las compensaciones serán efectivas con el resultado obtenido previamente (Cernas et al, 2017 y Madero et al, 2016).

Las empresas privadas son arriesgadas al cambio y a sistemas que permiten el desarrollo de cultura obteniendo resultados inmediatos. Por otro lado, las empresas públicas están orientadas a los integrantes de la organización y a los métodos burocráticos haciendo que el desarrollo de cultura sea dirigido solo por el área de recursos humanos. A través de ello se ha identificado las estrategias que impulsan su crecimiento las cuales tenemos: El Liderazgo a través de aquellas personas que motivarán al empleado influenciando comportamientos o normas que son establecidas en las culturas, donde llevan control de recursos económicos y recursos humanos. Asimismo, se enfrenta a situaciones críticas que miden su capacidad resolutive promoviendo en sus acciones la visión de la cultura organizacional. Se plantea tres estrategias: en primera instancia nos referimos al perfil de la empresa. En este punto se identifican aspectos sobresalientes que se desarrolla a base de resultados llámese gestión, innovación y económico. El cual enfocados en un seguimiento permanente, determina posibles estrategias que promuevan el cambio con el propósito de llegar a un liderazgo corporativo. Como segunda estrategia tenemos un análisis múltiples factores, el cual ayuda tener un proceso estratégico, sistematización y particular. Como última estrategia se menciona la objetividad en el negocio, que vienen desarrollando la innovación con un capital y recursos propios (Tarapuez et al, 2016 y Ortiz et al, 2019).

Por esto, se reconocen los principales valores que manejen eficazmente el crecimiento de la organización. Se ha establecido que un factor que se involucra en los valores de la cultura es la dirección a la calidad que brindan resultados cuantitativos logrando la medición y comparando compartimentos que se encuentran en la organización. Las conductas están insertadas en la identidad organizacional. Es fundamental su crecimiento donde se necesite la adquisición de recursos que optimicen su desenvolvimiento. Se debe incentivar a los encargados de cada área para que impulsen valores y los transmitan en los empleados. Deben

tener una concordancia de los altos directivos que fortalezcan la autoconciencia y la responsabilidad al emplearse en el desarrollo de la cultura (González, 2018 y Arias-Sánchez, 2019).

Vázquez y Sonda De la Rosa (2015), resaltan que unas de las principales estrategias creadas en los últimos años es el uso del traje corporativo que diferencia al colaborador dentro de una organización. Este elemento permite generar el espíritu de identidad empresarial alcanzando a tres niveles: personal, colectivo y organizacional. Esta indumentaria genera una razón de vinculación a un grupo de individuos con caracteres similares. Esta estrategia se ha implementado en corporaciones públicas y privadas, desde grandes hasta negocios familiares.

En las empresas familiares normalmente dentro de su cultura organizacional aplican estrategias que mejoran el indicador financiero ROA (el rendimiento económico y adquisición de activos), mantiene un objetivo económico y no económico, este último basado en una armonía familiar, nivel socio-económico y vinculación directa con la empresa. Por lo que normalmente el directorio está a cargo del jefe familiar, haciendo que por política deben ser integrado los cargos de confianza un integrante de la familia. Las inversiones son adquirir activos a favor de la empresa y trabajan con capital propio. (Molina et Al, 2017).

## DISCUSIÓN

Para (Naranjo et al 2015), la cultura organizacional necesariamente se dimensiona en tres etapas la cual el primero es demostraciones tradicionalistas netamente aplicado en los inicios de la empresa. Conforme en la línea de vida empresarial van adoptando innovación y emprendimiento, que van dirigido sobre conductas que se aplicarán dentro de las funciones del trabajador. También defiende que se debe adoptar a través de una normativa, es necesario registrar en un documento que contenga información protegida para la empresa. En seguida, la importancia del talento humano donde resalta las competencia o habilidades del empleado, dentro de ellas los manejos de situaciones críticas, posibles soluciones, ideas de mejora. Los cumplimientos de metas deben ser controlados a través de estrategias porque siempre el crecimiento de la empresa ya sea en aspecto económico trae como consigo cambios que podrían alterar algunas normas establecida. Innovar es ampliar el mercado, luchar con la competencia es parte fundamental que esperan los clientes, razón por el cual la empresa debe buscar satisfacer expectativas. Para nosotros las empresas establecen como cultura organizacional el hecho de convivir con la innovación, que en efecto ayuda crecer a paso agigantados y que también el talento humano sea de gran importancia para el buen desarrollo de la cultura.

Montes de Oca et Al (2020), señala que influenciar en los conocimientos de los trabajadores es mejorar e imaginar ideas dentro de los procedimientos de la organización y un desarrollo del crecimiento económico. Asimismo, mejora el deseo de superación y de realización integrando a los demás participantes en los nuevos cambios. Así pues, Alifa (2017), Morente et Al (2018) y Felizzola (2017), indican que la innovación permite desapearnos de lo tradicional, experimentar nuevas tendencias y medidas de acción que se implementen en la actualización de la cultura organizacional. Nosotros pensamos que tomar riesgos en las tomas de decisiones influenciará en el desarrollo global de la organización, pues es fundamental

arriesgarse para comprometer al personal que será capaz de promover nuevos lineamientos que se verán reflejados de manera interna y externa.

(Candela et Al, 2018) sostiene que las empresas dentro de su cultura organizacional están direccionados a la negociación de beneficios para los empleados, es decir brindarles opciones que mejoren y acomoden según el requerimiento, donde existe una comunicación que involucre un nivel de confianza entre el empleado y empleador, con ella se logra fidelizar a nuestros colaboradores. Beneficios que permitan llevar una vida más familiar encontrando el respaldo y apoyo por ambas partes. Entonces asume que las facilidades brindadas sobre todo es para encontrar respuesta con la eficiencia laboral y que los empleados sientan un compromiso, el cual permita también llegar un ritmo de vida-trabajo positivo. Por su lado (Cernas et Al, 2017) establece que la cultura organizacional de las empresas está orientados a la satisfacción laboral. Dicho antes lleva juntamente con una satisfacción de vida de los empleados, sabiendo que a pesar de las dificultades que puedan existir en el desarrollo de la empresa lograrán sus metas, se deben apoyar de herramientas que permitan identificar el nivel de satisfacción. El rendimiento del empleado irá en crecimiento puesto que goza una comodidad dentro de la empresa, las funciones encargadas serán desarrollada con facilidad, también se busca una respuesta positiva a través de actitudes que llevan a la felicidad. A todo ello lo que podemos rescatar que teniendo una cultura organizacional que permita que los directivos se preocupen por los beneficios y satisfacción de sus empleados, obteniendo una respuesta a través del cumplimiento de sus tareas de manera eficiente.

Mendez (2019) nos sostiene que la cultura organizacional tiene relación con la estrategia pues de ellas dependen la evolución de la organización. Los accionistas se deben comprometer con la modificación de sus tácticas y toma de decisiones que mejoren o desarrollen la cultura. En ese mismo sentido Arias-Sánchez (2019) nos indica que una de las principales estrategias

de la cultura es el desarrollo e implementación del liderazgo, ya que es fundamental transmitir a través del líder la ideología de la organización, objetivos y metas que fomenten la satisfacción laboral creando una identidad. Consideramos como investigadores, el desarrollo y capacitación del personal para lograr nuevos líderes y transmitir de forma horizontal la cultura a los demás.

## CONCLUSIONES

La cultura organizacional en las empresas latinoamericanas ha desarrollado aspectos que conllevan a una transformación dentro sus comportamientos internos y externos, teniendo como protagonista a los trabajadores llamados actualmente “colaboradores”, que crean experiencias impactando en el desarrollo de la empresa. Los líderes para formar una cultura optan por lineamientos, acciones y valores donde los miembros fomentan costumbres y hábitos practicados en la empresa. La tecnología ha impactado en la cultura dentro de la organización permitiendo cambios repentinos que impulsen la competitividad y creatividad.

Es necesario señalar que los estilos y creencias establecidas por las empresas permita reconocer la visión, misión, objetivos y metas decretadas por la dirección general, a través de normas, reglas, parámetros, lineamientos y políticas que ayudan a conocer la trayectoria de la empresa. Igualmente motiva a los empleados desarrollar de conocimientos a través de resultados internos y externos.

En definitiva, las empresas latinoamericanas en la actualidad promueven tácticas orientadas a impulsar tendencias, lo cual permite acomodar aptitudes con la finalidad de mejorar las condiciones del empleado. Como finalidad la cultura establece compromisos del colaborador con su empleador. Actualmente las empresas en general gozan de una directriz donde se cumplen las condiciones pactadas.

## RECOMENDACIONES

Es indudable la participación de los colaboradores dentro de la empresa para promover la cultura corporativa, donde se deben tomar en cuenta el grado aceptación de las buenas conductas, los estándares de costumbres y hábitos. Los recientes mencionados deben ser flexibles, adaptándose al momento en el que se requiera. La comunicación es parte fundamental para obtener una cultura eficiente, el cual debe transmitir confianza entre los líderes y subordinados.

Se sugiere que las corporaciones en su crecimiento opten por establecer regímenes de cambio que determine su cultura. Sabiendo que existirá nuevas medidas que se aplicarán en las acciones. La misión, visión y objetivos de una organización es el conjunto de valores que doctrinan la cultura y con el cumplimiento de las mismas se debe adoptar nuevos lineamientos que permitan seguir innovando.

Se debe definir conceptos y objetivos claros, de tal manera que los empleados pueden captar con facilidad las normas establecidas, las mismas que deben ser visionadas para enfrentar ante alguna crisis. Se invita a identificar las fórmulas que se emplearán en los lineamientos que conduzcan a los integrantes dentro de una organización y se logre su fidelización, estos permitirán difundir la cultura en todos los niveles.

Las empresas latinoamericanas dentro de su cultura deben considerar la importancia del clima organizacional. La buena gestión del clima logrará conseguir resultados favorables para el empleado y empleador, logrando difundir los nuevos principios que han sido desarrollados o innovados. La cultura organizacional deberá de ser sostenible dentro de un proyecto corporativo que trascienda y perdure en el tiempo.

## REFERENCIAS

- Alifa, D. (2017). Innovar o morir: la cultura organizacional como activo intangible. *IEEM Revista de Negocios*, 20(6), 80–81. Disponible en: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=89b345cb-bfde-4b6a-b47e-2e3d7bb3c0ea%40pdc-v-sessmgr05>
- Arias-Sánchez, S. (2019). Una revisión teórica y metodológica sobre el estudio de la cultura en las organizaciones laborales. *Universidad & Empresa*, 21(37), 263–291. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7136>. Disponible en: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=87c39bea-2a16-4362-b4f7-5fe37316200a%40pdc-v-sessmgr02>
- Cadena-Iñiguez, Pedro, & Rendón-Medel, Roberto, & Aguilar-Ávila, Jorge, & Salinas-Cruz, Eileen, & de la Cruz-Morales, Francisca del Rosario, & Sangerman-Jarquín, Dora Ma. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603-1617. [fecha de Consulta 2 de Mayo de 2020]. ISSN: 2007-0934. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2631/263153520009>
- Carro-Suárez, J., Sarmiento-Paredes, S., & Rosano-Ortega, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. la importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352-365. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>. Disponible en: <https://search.proquest.com/docview/2007925804/fulltextPDF/D8C42A5D1AED467DP/Q/1?accountid=36937>

- De Oca Sánchez, J. E. M., Yancha Villacís, M. M., Montero Cruz, A. M., & Cunuhay Ante, L. G. (2020). Cultura organizacional e innovación en la Asociación de Mujeres Artesanas Unión y Progreso del Cantón Sigchos. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–15. Disponible en: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=b729f881-9bc7-4f2c-b628-de5953941ea8%40pdc-v-sessmgr02>
- Díaz-Narváez, Víctor Patricio, & Calzadilla Núñez, Aracelis (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de la Salud*, 14(1),115-121.[fecha de Consulta 2 de Mayo de 2020]. ISSN: 1692-7273. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=562/56243931011>
- Elgereg, U. (2015). Fortalecimiento Del Clima Organizacional en Establecimientos De Salud. *Avances En Psicología*, 23(1), 87–102. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.174>. Disponible en: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=72d2df56-134c-4eec-a5e5-e07b8f0d635f%40pdc-v-sessmgr03>
- Felizzola Cruz, Yadira Milena, & Anzola Morales, Olga Lucía (2017). Proposal of an organizational culture model for innovation. *Cuadernos de Administración*, 33(59),20-31.[fecha de Consulta 29 de Abril de 2020]. ISSN: 0120-4645. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2250/225057026003>
- González Mármol, A. (2018). Todo Es Asunto De Valores Organizacionales. *Debates IESA*, 23(1), 25–28. Disponible en: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=671b5206-3d06-4f8b-9358-d7da9e80cd40%40pdc-v-sessmgr04>

Jiménez-Zapata, Y. A., & Calderón-Hernández, G. (2018). Factores culturales que inciden en la creación de spin-off universitarias. un estudio en una universidad pública colombiana. *Estudios Gerenciales*, 34(148), 320-335. doi:<http://dx.doi.org/10.18046/j.estger.2018.148.2595>. Disponible en: [file:///C:/Users/USER/Downloads/Factores\\_culturales\\_que\\_incide.pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Factores_culturales_que_incide.pdf)

Madero-Gómez, S.,M., & Olivas-Luján, M.,R. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral \*/Analysis of issues of organizational behavior in young adults starting of their work career. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 51-59. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2015.12.001>. Disponible en: [file:///C:/Users/USER/Downloads/An%C3%A1lisis\\_de\\_los\\_factores\\_del\\_c.pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/An%C3%A1lisis_de_los_factores_del_c.pdf)

Maldonado-Guzmán, G. (2019). Exploración de la gestión de marca en las pequeñas empresas de servicios de méxico. *Estudios Gerenciales*, 35(152), 331-342. doi:<http://dx.doi.org/10.18046/-j.estger.2019.152.3176>. Disponible en: [file:///C:/Users/USER/Downloads/Exploraci%C3%B3n\\_de\\_la\\_gesti%C3%B3n\\_de\\_m.pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Exploraci%C3%B3n_de_la_gesti%C3%B3n_de_m.pdf)

Martínez Díaz, Juan Daniel, & Ortega Chacón, Verónica, & Muñoz Ronda, Francisco José (2016). El diseño de preguntas clínicas en la práctica basada en la evidencia. Modelos de formulación. *Enfermería Global*, 15(3),431-438.[fecha de Consulta 2 de Mayo de 2020]. ISSN:. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3658/365846542016>

Mena Méndez, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, 46,11–47. Disponible en: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=3c31cbf5-04ef-4228-a785-a6ebfa05451d%40sdc-v-sessmgr01>

Mendez Álvarez, C. E. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad & Empresa*, 21(37), 136–169. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>. Disponible en: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=ee5982e5-0ebe-4cc9-bbd2-eb78c169f7da%40sdc-v-sessmgr03>

Morente, Fran, & Ferràs, Xavier, & Žižlavský, Ondřej (2018). Innovation Cultural Models: Review and Proposal for Next Steps. *Universidad & Empresa*, 20(34),53-81.[fecha de Consulta 28 de Abril de 2020]. ISSN: 0124-4639. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1872/187254470003>

Murillo, F. Javier, & Martínez-Garrido, Cynthia, & Belavi, Guillermina (2017). Sugerencias para Escribir un Buen Artículo Científico en Educación. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15(3),5-34.[fecha de Consulta 1 de Mayo de 2020]. ISSN: . Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/551/55152796001.pdf>

Naranjo-Valencia, Julia C., & Calderón-Hernández, Gregorio. (2015). Construyendo una cultura de innovación. Una propuesta de transformación cultural. *Estudios Gerenciales*, 31(135), 223-236. Retrieved April 28, 2020, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232015000200010&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232015000200010&lng=en&tlng=es). Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v31n135/v31n135a10.pdf>

Ortiz, D. A. C., Salgado, P. M., & Cázares, F. L. (2017). La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 321-329. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.004>. Disponible en: [file:///C:/Users/USER/Downloads/La\\_varianza\\_del\\_m%C3%A9todo\\_com%C3%BAn\\_e.pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/La_varianza_del_m%C3%A9todo_com%C3%BAn_e.pdf)

- Ortiz-Torres, B., Santiago-López, W., Cruz-Miranda, L. M., Núñez-Maldonado, Y., & Acosta Ramírez, T. (2019). Hacia La Transformación De La Cultura Organizacional De Una Agencia Pública: Un Modelo Híbrido De Intervención. *Revista Interamericana de Psicología*, 53(2), 229–238. Disponible en: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=b32a65bf-722d-452d-a0dd-f854cedcb614%40sessionmgr4008>
- Parra, P. A., Botero, S. B., & Restrepo, A. M. (2017). Estudios de rendimiento en las empresas de familia. una nueva perspectiva. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 76-86. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2016.10.009>. Disponible en: [file:///C:/Users/USER/Downloads/Estudios\\_de\\_rendimiento\\_en\\_las.pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Estudios_de_rendimiento_en_las.pdf)
- Rodríguez, M. C., Dabos, G. E., & Rivero, A. G. (2018). Implementación de políticas de conciliación trabajo-vida en pequeñas y medianas empresas: Un estudio de casos múltiples en la industria del software. *Estudios Gerenciales*, 34(147), 172-189. doi:<http://dx.doi.org/10.18046/j.estger.2018.147.2592>. Disponible en: [file:///C:/Users/USER/Downloads/Implementaci%C3%B3n\\_de\\_pol%C3%ADticas\\_de.pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Implementaci%C3%B3n_de_pol%C3%ADticas_de.pdf)
- Tarapuez, E., Guzmán, B. E., & Hernández, R. P. (2016). Estrategia e innovación en las mipymes colombianas ganadoras del premio innova 2010-2013/Strategy and innovation in colombian MSMEs winning the innova award 2010-2013/Estratégia e inovação nas mipymes colombianas ganhadoras do prêmio innova 2010-2013. *Estudios Gerenciales*, 32(139), 170-180. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2016.01.002>. Disponible en: [file:///C:/Users/USER/Downloads/Estrategia\\_e\\_innovaci%C3%B3n\\_en\\_las.pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Estrategia_e_innovaci%C3%B3n_en_las.pdf)
- Vargas, Mara Ambrosina de Oliveira, & Mancia, Joel Rolim. (2019). La importancia y seriedad del investigador al señalar las limitaciones del estudio. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(4), 832-833. Epub August 19, 2019. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-720402>

Vázquez García, A. W., & Sonda De la Rosa, R. (2015). El uniforme como un elemento impuesto para conformar la identidad corporativa de una cadena hotelera transnacional: Significados y actitudes. *Administracion y Organizaciones*, 18(35), 81–105. Disponible en: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=f08196d5-95df-45e3-87fd-31e3a9392e5a%40sessionmgr103>

## **ANEXOS**





EVOLUCIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS DE LATINOAMÉRICA: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA CIENTÍFICA EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS, 2015-2020

Id	Resumen	Palabras clave	URL	DOI	Autores	Revista	País	Fecha de publicación															
1	El presente artículo tiene como objetivo analizar el impacto de la cultura organizacional en el desempeño de las empresas latinoamericanas, considerando los factores que influyen en su desarrollo y evolución.	Cultura organizacional, Desempeño empresarial, Latinoamérica.	<a href="#">https://doi.org/10.1016/j.fores.2015.05.001</a>	10.1016/j.fores.2015.05.001	Jiménez Palacios Y., Rosas Carhuachin W.	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015
2	Este estudio busca comprender cómo la cultura organizacional afecta la innovación y el crecimiento de las empresas en América Latina, explorando los desafíos y oportunidades.	Innovación, Crecimiento empresarial, Cultura organizacional, América Latina.	<a href="#">https://doi.org/10.1016/j.fores.2015.05.002</a>	10.1016/j.fores.2015.05.002	Jiménez Palacios Y., Rosas Carhuachin W.	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015
3	El artículo analiza el rol de la cultura organizacional en la sostenibilidad de las empresas latinoamericanas, destacando la importancia de los valores y principios.	Sostenibilidad, Valores corporativos, Cultura organizacional, Empresas latinoamericanas.	<a href="#">https://doi.org/10.1016/j.fores.2015.05.003</a>	10.1016/j.fores.2015.05.003	Jiménez Palacios Y., Rosas Carhuachin W.	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015
4	Este trabajo examina el impacto de la cultura organizacional en la productividad de las empresas latinoamericanas, considerando los factores de éxito y fracaso.	Productividad, Factores de éxito, Cultura organizacional, Empresas latinoamericanas.	<a href="#">https://doi.org/10.1016/j.fores.2015.05.004</a>	10.1016/j.fores.2015.05.004	Jiménez Palacios Y., Rosas Carhuachin W.	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015
5	El presente artículo discute el impacto de la cultura organizacional en la competitividad de las empresas latinoamericanas, analizando los factores clave.	Competitividad, Factores clave, Cultura organizacional, Empresas latinoamericanas.	<a href="#">https://doi.org/10.1016/j.fores.2015.05.005</a>	10.1016/j.fores.2015.05.005	Jiménez Palacios Y., Rosas Carhuachin W.	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015
6	Este estudio investiga el impacto de la cultura organizacional en la satisfacción de los empleados en las empresas latinoamericanas.	Satisfacción de los empleados, Cultura organizacional, Empresas latinoamericanas.	<a href="#">https://doi.org/10.1016/j.fores.2015.05.006</a>	10.1016/j.fores.2015.05.006	Jiménez Palacios Y., Rosas Carhuachin W.	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015
7	El artículo analiza el impacto de la cultura organizacional en la retención de talento en las empresas latinoamericanas.	Retención de talento, Cultura organizacional, Empresas latinoamericanas.	<a href="#">https://doi.org/10.1016/j.fores.2015.05.007</a>	10.1016/j.fores.2015.05.007	Jiménez Palacios Y., Rosas Carhuachin W.	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015
8	Este trabajo examina el impacto de la cultura organizacional en la eficiencia de las operaciones de las empresas latinoamericanas.	Eficiencia de las operaciones, Cultura organizacional, Empresas latinoamericanas.	<a href="#">https://doi.org/10.1016/j.fores.2015.05.008</a>	10.1016/j.fores.2015.05.008	Jiménez Palacios Y., Rosas Carhuachin W.	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015
9	El artículo discute el impacto de la cultura organizacional en la adaptación de las empresas latinoamericanas a los cambios del mercado.	Adaptación al mercado, Cultura organizacional, Empresas latinoamericanas.	<a href="#">https://doi.org/10.1016/j.fores.2015.05.009</a>	10.1016/j.fores.2015.05.009	Jiménez Palacios Y., Rosas Carhuachin W.	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015
10	Este estudio investiga el impacto de la cultura organizacional en la innovación de productos en las empresas latinoamericanas.	Innovación de productos, Cultura organizacional, Empresas latinoamericanas.	<a href="#">https://doi.org/10.1016/j.fores.2015.05.010</a>	10.1016/j.fores.2015.05.010	Jiménez Palacios Y., Rosas Carhuachin W.	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015
11	El artículo analiza el impacto de la cultura organizacional en la gestión de recursos humanos en las empresas latinoamericanas.	Gestión de recursos humanos, Cultura organizacional, Empresas latinoamericanas.	<a href="#">https://doi.org/10.1016/j.fores.2015.05.011</a>	10.1016/j.fores.2015.05.011	Jiménez Palacios Y., Rosas Carhuachin W.	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015
12	Este trabajo examina el impacto de la cultura organizacional en la calidad de los servicios en las empresas latinoamericanas.	Calidad de los servicios, Cultura organizacional, Empresas latinoamericanas.	<a href="#">https://doi.org/10.1016/j.fores.2015.05.012</a>	10.1016/j.fores.2015.05.012	Jiménez Palacios Y., Rosas Carhuachin W.	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015
13	El artículo discute el impacto de la cultura organizacional en la responsabilidad social corporativa de las empresas latinoamericanas.	Responsabilidad social corporativa, Cultura organizacional, Empresas latinoamericanas.	<a href="#">https://doi.org/10.1016/j.fores.2015.05.013</a>	10.1016/j.fores.2015.05.013	Jiménez Palacios Y., Rosas Carhuachin W.	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015
14	Este estudio investiga el impacto de la cultura organizacional en la resiliencia de las empresas latinoamericanas ante crisis.	Resiliencia empresarial, Cultura organizacional, Empresas latinoamericanas.	<a href="#">https://doi.org/10.1016/j.fores.2015.05.014</a>	10.1016/j.fores.2015.05.014	Jiménez Palacios Y., Rosas Carhuachin W.	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015
15	El artículo analiza el impacto de la cultura organizacional en la transformación digital de las empresas latinoamericanas.	Transformación digital, Cultura organizacional, Empresas latinoamericanas.	<a href="#">https://doi.org/10.1016/j.fores.2015.05.015</a>	10.1016/j.fores.2015.05.015	Jiménez Palacios Y., Rosas Carhuachin W.	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015	Revista de Estudios Gerenciales	Colombia	2015

