



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“LA CULTURA ORGANIZACIONAL: UNA
REVISIÓN DE LA LITERATURA CIENTÍFICA”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Ruth Arlette Espejo Jara
Mario Augusto Jiménez Serpa

Asesor:

Mg. Ana Nomberto Luperdi

Lima - Perú

2018

DEDICATORIA

A mis padres, quienes me han brindado el apoyo necesario para seguir esta hermosa carrera, por haber estado conmigo en cada paso que daba brindándome sus consejos y el haberme dado la mano cuando los necesitaba.

A mi tía Betty, quien ha estado pendiente mío en mis años académicos y que se ha preocupado siempre en mi desarrollo profesional y la cual es una buena referencia de perseverancia y crecimiento personal.

A mi enamorado Luis Valencia, quien ha sido mi guía a lo largo de toda la carrera universitaria, brindándome su apoyo incondicional en cada paso que daba y compartiendo sus conocimientos.

A cada profesor de la Universidad Privada del Norte, porque aprendí y sigo aprendiendo de cada uno de ellos, los cuales me han permitido crecer en estos últimos años.

Ruth Espejo

DEDICATORIA

A mis padres, Cervanda (*in memoriam*) y Víctor, y a Norma Lourdes Serpa de Jiménez; quienes han sido la fuente de inspiración y motivación en este largo proceso.

A mi esposa Erika y a mis hijos Maripaz y Alessandro Jiménez Peñaranda, quienes son mi motivo día a día para mi crecimiento y desarrollo personal y profesional y sobre todo por haber tenido la paciencia que ha conllevado el desarrollo de mi carrera en estos años.

A mi hermana Rocío, quien es mi apoyo constante en este proceso.

A mi nieta Michella Alarcón Peñaranda, quien es mi motivación y a la cual amo y adoro muchísimo y que pueda sentirse orgullosa de los logros de su abuelo.

A cada docente de esta Casa de Estudios, la Universidad Privada del Norte, por permitirnos aprender de cada uno de ellos y que hayan sido los responsables de mi desarrollo profesional.

Mario Jiménez

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios, que nos ha brindado la salud, fortaleza y paciencia que necesitábamos para el logro exitoso de nuestra carrera universitaria; el cual ha sido nuestro guía y por haber puesto a las personas idóneas durante este proceso las cuales nos han brindado su apoyo incondicional.

Al Banco Interbank por habernos dado la oportunidad de estudiar mediante la modalidad Working Adult, el cual nos ha ayudado bastante en el transcurso de la carrera.

A nuestra profesora Ana Luperdi, la cual ha sido nuestra guía en este proceso y gracias a su apoyo, conocimientos y experiencia; nos ha permitido concretar esta investigación.

A nuestros profesores que hemos tenido durante la carrera que han sido nuestros guías en cada paso que dábamos. A la Universidad Privada del Norte por ser nuestra Casa de Estudios, la cual cada momento vivido quedará en nuestras memorias.

A todos nuestros amigos y compañeros de estudios, que han contribuido a alcanzar este objetivo.

Espejo y Jiménez

Tabla de contenido

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS.....	7
RESUMEN.....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	11
CAPÍTULO III. RESULTADOS	14
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES.....	20
REFERENCIAS.....	22

ÍNDICE DE TABLAS

1	Resultado de Consultas.....	11
2	Fuente de datos.....	14
3	Indagación en otros países.....	16
4	Evolución del estudio.....	17
5	Tipo de investigación.....	18

ÍNDICE DE FIGURAS

1	Fuente de datos.....	15
2	Indagación en otros países.....	16
3	Evolución del estudio.....	18
4	Axioma de la Cultura Organizacional.....	19

RESUMEN

Esta revisión es producto de una investigación documental sobre los estudios de cultura organizacional realizados los últimos 10 años, así se emprendió la búsqueda en base de datos como SCIELO, Dialnet y Google Académico y de acuerdo con la calidad de los estudios, se alcanzó el basamento teórico que se menciona una vez lograda la sistematización de la información. Para la selección de los diferentes estudios se tuvo en cuenta los siguientes criterios de inclusión: 1) Artículos publicados en las bases de datos entre los años 2008 y 2017; 2) Publicación en idioma español 3) Artículos que contengan en el título la frase “cultura organizacional” “valores”, “sentido de pertenencia” 4) Artículo de investigación finalizada; 5) Acceso al texto completo, todos en español. Los criterios de exclusión fueron: artículos que no contaban con definiciones de cultura organizacional, uso de bibliografías desactualizadas, trabajos de investigación muy parecidos entre sí. Finalmente, los estudios aquí revisados y la literatura internacional señalan la importancia de gestionar la cultura organizacional para lograr mejorar el desempeño de las empresas, se reconoce por ejemplo el rol de la cultura para soportar desarrollo de capacidades de innovación tan demandadas hoy a las empresas. Por tanto, profundizar en el estudio de la cultura de las organizaciones, debería ser tema de investigación futura.

PALABRAS CLAVES: Cultura organizacional, clima organizacional, valores, sentido de pertenencia.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

La dinámica competitiva en la que se envuelve las organizaciones a nivel mundial denota un quehacer complejo, cambiante y acelerado cuyo eje diferenciador es el comportamiento del hombre desde sus distintos ámbitos de acción y roles empresariales; por lo que se le considera como el activo más importante para propender las ideas innovadoras y las acciones eficientes que condense los resultados que se alineen con la exigente realidad. De allí que la gestión de aspectos relacionados a lo intangible toma gran valor, pues ya no solo se asocia al éxito con la productividad, sino con todos los aspectos que dan forma al sistema social, como lo es la cultura organizacional. Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009, p. 2), afirman que:

Una organización laboral puede verse como un micro-ambiente, un subconjunto abierto limitado en el espacio y el tiempo, compuesto por individuos, puestos y áreas de trabajo, sus actividades y una variedad de elementos, tanto del medio físico o natural como de carácter cultural.

Visto de esta forma, no cabe duda que para poder despertar en el equipo humano ese compromiso para enfrentar la estructura volátil actual, es menester prestar atención a aspectos como los valores, el clima organizacional, el ejercicio de liderazgo, entre otros, y de esta manera de forma proactiva alcanzar el necesario sentido de pertenencia que selle el pegamento social entre los colaboradores y de estos con la organización, redundando ello en una automotivación al logro efectivo de los objetivos.

El desarrollo de la cultura organizacional permite a los integrantes de la organización ciertas conductas e inhiben otras. Una cultura laboral abierta y humana alienta la participación y conducta de compromiso de todos los miembros de la organización; sí las personas se comprometen y son responsables, se debe a que la cultura laboral se lo permite. Es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia, hacia el éxito.

Hoy en día, se sabe que las ventajas competitivas de una empresa son formadas

principalmente por sus activos intangibles, por ello, la cultura organizacional puede ser una gran ventaja competitiva cuando es percibida por los clientes como un factor que la diferencie de las demás empresas y que su gestión adecuada es de extrema importancia para garantizar los patrones de calidad necesarios actualmente.

La importancia de la cultura y el clima organizacional han sido tema de marcado interés desde los años ochenta hasta el presente, dejando de ser un elemento periférico en las organizaciones, para convertirse en un elemento de gran importancia estratégica. ¿Ahora bien, en la contemporaneidad; tiene inherencia el equilibrio de la cultura organizacional con el éxito competitivo de las mismas?

Coincidiendo con Vives y Andreu (2015), No hay más que mirar lo que ha pasado en los últimos años para darse cuenta: la cultura corporativa y responsabilidad social están directamente relacionadas. Si la cultura de una compañía (la que sea) define la forma en la que ésta actúa y se comporta, entonces un comportamiento responsable (o no) será consecuencia directa de esa cultura.

Siendo así, los valores, principios, códigos de comportamiento; son determinantes para homogeneizar el comportamiento organizacional y el timón gerencial pueda conllevar sus acciones hacia el logro esperado. Por ello, la investigación, análisis y medición de la cultura organizacional y sus efectos laborales no pierden vigencia, al contrario se intensifica en los últimos 10 años, sin importar la naturaleza y tamaño de la organización.

¿Por qué se ha revivido el interés por la cultura empresarial en las organizaciones en los últimos 10 años? Tradicionalmente ha sido un tema de interés relativamente especializado, limitado a algunos académicos y consultores y a algunas grandes empresas. Sin embargo, con motivo de la crisis financiera que comenzó en el 2008, fueron muchos los que se dieron cuenta de las fallas en el comportamiento de las empresas y de su regulación, especialmente de las instituciones financieras. Al fortalecer las regulaciones quedó claro que eran necesarias pero no suficientes, que buena parte del problema era la cultura prevaleciente en muchas de estas instituciones.

También eran necesarios pero no suficientes los códigos y comités de ética y las reglas explícitas de comportamiento. Junto con el renovado interés por fortalecer las regulaciones se ha desarrollado gran interés por la cultura empresarial en su más amplio sentido.

Por lo tanto, la cultura es la que define los comportamientos de los integrantes de la organización y son los comportamientos los que definen el carácter de la empresa y su relación con el entorno. Una cultura definida y generalizada será más conducente a un comportamiento gestionable, internamente consistente, articulado. Si es vaga y no está extendida o si es fragmentada, con diversidad de “subculturas”, será mucho más difícil gestionarla, de allí la importancia de un establecimiento consciente y explícito de la cultura. Pero si la cultura es gestionada explícitamente y no producto de la casualidad, deberían haber elementos comunes a todos, sobrepuestos a las subculturas, sobre todo en ética y en responsabilidad social.

El estudio de la cultura organizacional es de gran importancia debido a que aporta al conocimiento científico, gracias a su diversidad y complejidad está condicionado por la relación de factores internos y externos que legitiman su carácter particular de expresión y los procesos que la dinamizan. De allí que a partir de la necesidad de las organizaciones de conocer e identificar su cultura organizacional para hacer frente a las necesidades del contextos, es fundamental comprenderla desde diversas concepciones de allí que se plantea como objetivo de esta revisión describir las concepciones de cultura organizacional en las durante los últimos 10 años.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Se realizó una metodología de revisión sistemática descriptiva de literatura, entendida como una investigación observacional y retrospectiva, focalizada en la metodología, los hallazgos y las conclusiones de cada estudio, que permite condensar los resultados de múltiples investigaciones, obteniéndose la descripción a manera de síntesis de la información encontrada, con el fin de dar respuesta a una pregunta específica.

De allí surge como gran interrogante ¿Por qué se ha revivido el interés por la cultura empresarial en las organizaciones en los últimos 10 años? , lo cual dio lugar a plantearse como objetivo de investigación describir las concepciones de la cultura organizacional durante los últimos 10 años, así se emprendió la búsqueda en base de datos como SCIELO, Dialnet y Google Académico y de acuerdo con la calidad de los estudios, se alcanzó el basamento teórico que se mencionada una vez lograda la sistematización de la información:

Tabla 1.

Resultado de Consultas

Variable	Título
Cultura Organizacional	Conceptualizaciones
	Mediciones
	Caracterización en contexto
	Cultura organizacional y responsabilidad social
	Cultura organizacional y desempeño laboral
Clima Organizacional	Concepto
	Componentes
	Teorías
Sentido de pertenencia	Conceptualización y equilibrio

Para la selección de los diferentes estudios se tuvo en cuenta los siguientes criterios de inclusión:

- 1) Artículos publicados en las bases de datos entre los años 2008 y 2017;
- 2) Publicación en idioma español
- 3) Artículos que contengan en el título la frase “cultura organizacional” “valores”, “sentido de pertenencia”
- 4) Artículo de investigación finalizada;

5) Acceso al texto completo, todos en español. Los criterios de exclusión fueron: artículos que no contaban con definiciones de cultura organizacional, uso de bibliografías desactualizadas, trabajos de investigación muy parecidos entre sí.

Se seleccionaron de los documentos que cumplieran los criterios de inclusión, se depuró y organizó la información recolectada a través de una matriz de datos.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Luego de alcanzar una nutrida compilación de trabajos de investigación, artículos e incluso libros relacionados con la temática de la “Cultura Organizacional”, no cabe duda que en el comportamiento empresarial contemporáneo, esta variable es un factor clave de éxito, sobre todo frente a un entorno tan cambiante, acelerado y activado en la búsqueda de la competitividad, donde la actitud, la motivación el accionamiento humano y un sinfín de elementos intangibles dentro de un clima homogéneo, equilibrado y sólido en valores hacen la diferencia frente a la competencia.

Fue producto de la búsqueda sobre referenciales un total de 30 artículos, procedentes de diferentes bases de datos, quedando distribuidas como se muestra en la tabla 2.

Tabla 2.

Fuente de datos

Base de Datos	Alternativa	frecuencia
Dialnet	2	7
Scielo	8	27
Redalyc	4	13
Google Académico	7	23
REPOSITORIO UPN	2	7
Otros	7	23
Total	30	100

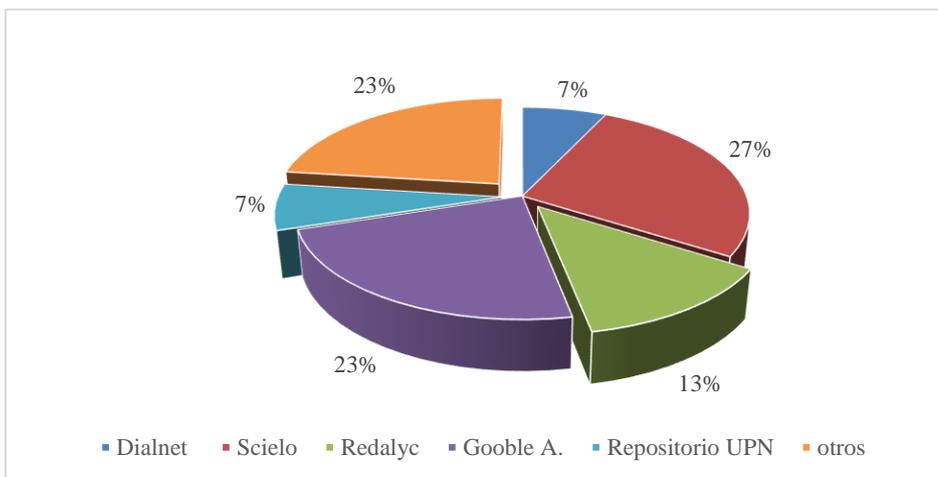


Gráfico 1. Fuente de Datos

Como se puede observar los investigadores acudieron a diferentes fuentes de datos para ampliar el contexto de búsqueda y la variabilidad en los hallazgos, encontrándose que la Cultura Organizacional es una variable ampliamente tratada durante los últimos 10 años, destacando como fuente de datos el portal Scielo y el Google académico, los cuales ofrecieron un espectro interesante de hallazgos.

Asimismo se observa el alcance internacional del estudio, encontrándose diferentes países que se han ocupado por indagar e incluso aplicar modernas técnicas que fortalezcan a la cultura organizacional en sus empresas por lo tanto, este no es un tema prioridad solo en Perú, en la tabla 3 se muestra como se mantiene su tratamiento científico en países vecinos.

Tabla 3.

Indagación en otros países

Base de Datos	Alternativa	frecuencia
Colombia	10	33
México	3	10
Venezuela	4	13
España	3	10
Cuba	4	13
Chile	2	8
Perú	4	13
Total	30	100

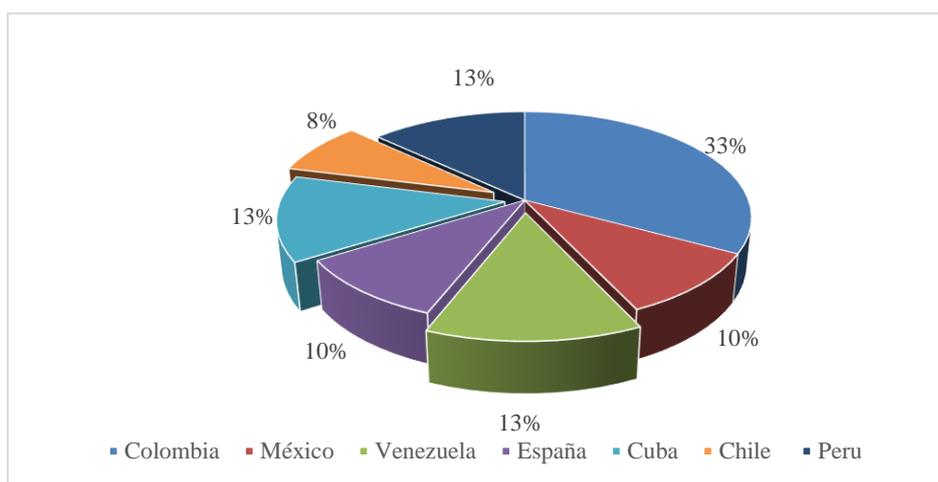


Gráfico 2. Indagación en otros países

Se observa en la gráfica que en países como Colombia, México, Venezuela, Cuba e incluso España, la cultura organizacional sigue siendo un aspecto prioritario para alcanzar eficiencia interna de cara al mercado de las empresas, destacando estudios que demuestran cómo medir este complejo factor y de qué manera influye en aspectos claves como el desempeño, productividad, así como su estrecha relación con aspectos como el clima organizacional, los valores y el sentido de pertenencia.

Asimismo, los resultados permitieron que los investigadores observaran que en todo momento la conceptualización y entendimiento de la cultura organizacional es prioridad para poder entender y transformarla según el contexto, sintetizándose a continuación en la tabla 4 según año la evolución de su estudio.

Tabla 4.

Evolución del estudio

2009, 2010: Caracterización de contexto

2013: Medición, gestión de identidad corporativa y de clima corporativo, determinantes de la cultura.

2015: Teorías, Caracterización de contexto, transformación de cultura

2017: conceptualización, Caracterización de contexto comparativa, incidencia en rendimiento y clima, Cultura organizacional y responsabilidad social, cultura organizacional y conocimiento

2018: influencia en el desempeño; Cultura organizacional y responsabilidad social.

Cuando se profundiza en los tópicos de estudio se puede observar que un grupo de trabajos se centra en estudiar aspectos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional sin contextualizarlos en la realidad. Esto es interesante, porque aunque no estudian empíricamente la cultura dan cuenta del interés cada vez más creciente por entender su papel en la dinámica organizacional.

Otro grupo se enfoca en describir la cultura en realidades empresariales específicas y un grupo similar de estudios se interesa por estudiar la cultura en relación con los aspectos que la determinan o la incidencia que ella tiene sobre otros factores organizacionales.

Por otra parte, los hallazgos seleccionados pertenecen a la categoría de estudios de "investigación científica y del total de 30 revisiones, 16 de los productos son netamente documentales, cuali- cuantitativos (mixto) 4, correlacionales descriptivos 3, proyectistas 2, longitudinales 3.

Tabla 5.

Tipo de investigación

Tipo de Estudio	Alternativa	frecuencia
Documental	16	53
cuali- cuantitativos (mixto)	4	13
Correlacionales	3	10
Proyectistas	2	7
Longitudinales	3	10
Libros	2	7
Total	30	100

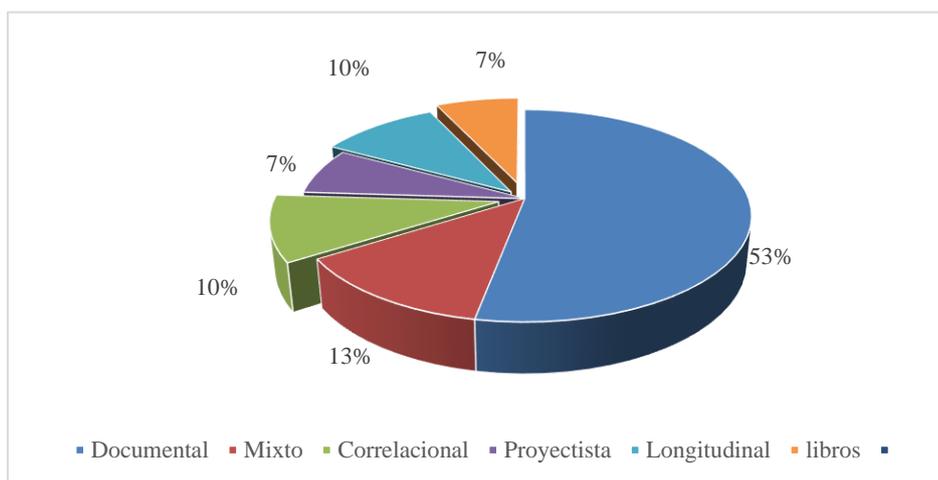


Gráfico 3. Tipo de investigación

En esta década los estudios se han enfocado a profundizar la teórica clásica de la cultura organizacional, describiendo el comportamiento de las empresas, abandonándose la amplitud de sus determinantes, las explicaciones de las relaciones de otros factores con la existencia de una buena cultura, limitando su alcance a establecer relaciones de la cultura como un todo con la productividad y el desempeño de los trabajadores. Es en el 2013 cuando se busca la transformación de la misma a través de técnicas y luego del 2015 se inserta en la temática de los valores y el ejercicio de la responsabilidad social interna.

Si bien es cierto que el tema de la cultura organizacional como teoría dentro del comportamiento tuvo su gran auge en la década de los 90 hasta el 2000, no pierde vigencia su relevancia, demostrándose su incidencia en el logro de empresas sólidas, comprometidas e inteligentes, alcanzándose importantes producciones intelectuales

La cultura organizacional actúa como un motor para que las empresas logren una diferencia competitiva y sobre su base se desprende los planes estratégicos con alineación a factores externos como el conocimiento, las demandas, la tecnología y competencia. En este sentido, se puede decir que la cultura organizacional se puede concebir como el siguiente axioma (ver figura 3):

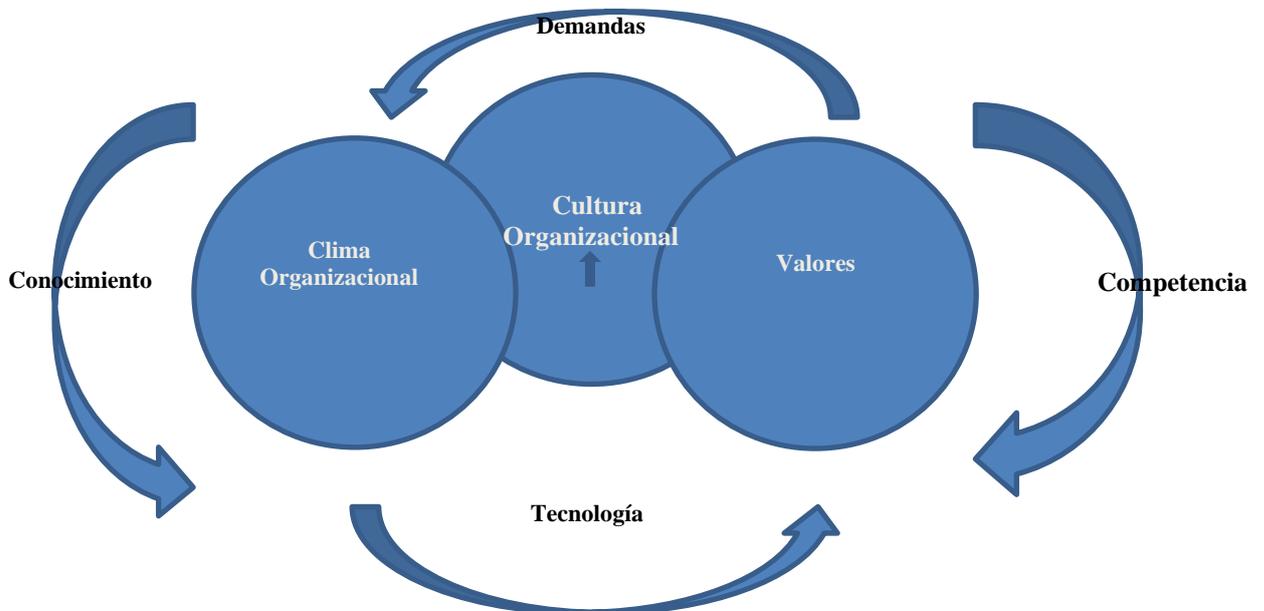


Figura 4. Axioma de la Cultura Organizacional

Así se comprueba que en la actualidad hablar de cultura empresarial es partir de un conjunto de valores ejercidos que fomentan al clima laboral, crean sentido de pertenencia y conllevan a la empresa a alcanzar el valor intangible que trajo consigo el paradigma post moderno de la responsabilidad social, así que se ha percibido una gran relación entre la competitividad y la cultura organizacional.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

A partir de los estudios revisados que la investigación en cultura organizacional se enfoca en realidades concretas y se interesan por analizar la cultura desde perspectivas configuracionales, es decir, por entender cómo la cultura debe gestionarse para que se articule adecuadamente con otras variables organizacionales. Sin embargo, los esfuerzos todavía son tímidos. Algunos de ellos tratan aspectos tradicionalmente vinculados a cultura como cambio o prácticas o sistemas de gestión humana. Distanciándose un poco de este enfoque, hay un tema que viene cobrando cada vez más fuerza, Cultura empresarial y cultura de responsabilidad social; Antonio Vives y Alberto Andreu Pinillos (2018), cultura organizacional y responsabilidad social empresarial: Un enfoque correlacional por Delgado Cruzado, Marily Karina Y Seminario Ortiz, Heber Domingo (2016) temas vanguardista que asocian al ejercicio de valores como distingo de la cultura organizacional en el marco de la megatendencia de la responsabilidad social. Existe también una intención de estudiar la incidencia de la cultura en los resultados o desempeño de la empresa.

En relación con el carácter de los estudios se debe reconocer que aún faltan mayores esfuerzos por trascender los trabajos descriptivos, hacía los explicativos. Incluso en el nivel de los descriptivos se debería intensificar el uso de técnicas más elaboradas, incrementar la investigación de carácter explicativo implica necesariamente enfatizar en trabajos de carácter extensivo, que permitan un mayor nivel de generalización de los estudios.

En síntesis, el hecho de que las temáticas estudiadas sean muy dispersas y los niveles de complejidad también lo sean, no permite mayor contrastación y discusión de los estudios, esto, sumado a la escasez de trabajos sobre la cultura en las organizaciones no favorece la consolidación de un cuerpo de investigación en el tema. No obstante, los estudios aquí revisados y la literatura internacional señalan la importancia de gestionar la cultura organizacional para lograr mejorar el desempeño de las empresas, se reconoce por ejemplo el rol de la cultura para soportar desarrollo de capacidades de innovación tan demandadas hoy a las empresas. Por tanto, profundizar en el estudio de la cultura de las organizaciones, cómo articularla con la estrategia de la empresa, con la gestión de lo humano, con la gestión

del conocimiento, entre otras variables, para impactar los resultados de la empresa, deberían ser tema de investigación futura.

REFERENCIAS

- Arboleda-Posada, GI; López-Ríos, JM. Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá. Rev Cienc Salud. 2017;15(2):247-258. Doi: [Fecha de consulta: 6 de octubre de 2018] <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.5761>
- Barraza, H.J. Cuál es la diferencia entre Propósito, Misión y Visión [Fecha de consulta: 5 de noviembre de 2018] Disponible <https://pyme.lavoztx.com/cul-es-la-diferencia-entre-un-objetivo-y-una-misin-6129.html>
- Bolívar Carla. Estrategias Gerenciales para la Transformación de la Cultura Organizacional de la Empresa Restoven, C. A., Operación Casa de la Moneda. [Fecha de consulta: 26 de octubre de 2018] Disponible [http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/cgi-bin/wwwisis/\[in=fichero/fichero1.in\]?mf%5Et3002=12927&%5Et3001=produc](http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/cgi-bin/wwwisis/[in=fichero/fichero1.in]?mf%5Et3002=12927&%5Et3001=produc)
- Cújar Vertel, Angélica del Carmen; Ramos Paternina, Carlos David; Hernández Riaño, Helman Enrique, López Pereira, Jorge Mario. Cultura organizacional (2018): evolución en la medición. Estudios Gerenciales [en línea] 2013, 29 [Fecha de consulta: 6 de noviembre de 2018] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21229786009>> ISSN 0123-5923
- Chirinos, Nilda, Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. Observatorio Laboral Revista Venezolana [en línea] 2009, 2 (Julio-Diciembre): [Fecha de consulta: 5 de noviembre de 2018] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219016846007>> ISSN 1856-9099
- Dávila de León, Celeste; Jiménez García, Gemma. Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. Revista de Psicología [en línea] 2014, 32 [Fecha de consulta: 6 de noviembre de 2018] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337832618004>> ISSN 0254-9247

Huamanchumo Bazán, Ernestina Noemí. La influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del área de cobranza de la empresa Asescom RJ Abogados, oficina San Isidro Trujillo, 2018 [en línea] [Fecha de consulta: 6 de noviembre de 2018] Disponible <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13697>

Gómez Díaz, Carlos F. y Rodríguez Ortiz, Jenny K. Teorías de la Cultura Organizacional. Fecha de consulta: 12 de octubre de 2018] Disponible https://www.researchgate.net/profile/Carlos_Gomez-Diaz/publication/216737064_Teorias_de_la_cultura_organizacional/links/5629246208ae518e347c93fe/Teorias-de-la-cultura-organizacional.pdf

Ibáñez Alarcón, C. (2015-06). Análisis de cultura organizacional: estudios en una empresa de telecomunicaciones. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/136817>

Gonzáles-Limas, WR; Bastidas-Jurado, CF; Figueroa-Chávez, HA; Zambrano-Guerrero CA; Matabanchoy-Tulcán, SM. Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional. Univ. Salud. 2018;20(2):200-214. DOI: [Fecha de consulta: 6 de octubre de 2018] <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182002.123>

Lázaro Pilco, Luis; Saavedra Carrasco, José Gerardo; Vásquez Rubio, Martín. La Cultura Organizacional en Tres Bancos Comerciales del Departamento de Lambayeque <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8764>

Martínez, Jessica. La Transición de la Imagen Corporativa a Internet, Fecha de consulta: 10 de octubre de 2018] Disponible <https://docplayer.es/54984725-Universidad-nacional-autonoma-de-mexico.html>

Melián, Verónica. La Cultura Organizacional y su Impacto en el Rendimiento de los Equipos de trabajo: el Papel Mediador del Clima y la Reflexividad [Fecha de consulta: 26 de octubre de 2018] Disponible <http://roderic.uv.es/handle/10550/61014>

Marulanda Echeverry, Carlos Eduardo; López Trujillo, Marcelo and Castellanos Galeano, José Fernando. La cultura organizacional y su influencia en las buenas prácticas para la gestión del conocimiento en las Pymes de Colombia. *AD-minister* [online]. 2016, n.29 [cited 2018-11-06], pp.163-176. Available from: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-02792016000200008&lng=en&nrm=iso>. ISSN 1692-0279. <http://dx.doi.org/10.17230/ad-minister.29.8>.

Millan, José Javier González; González, Javier; Penagos, Carlos Orlando Parra; Parra, Orlando. *Pensamiento & Gestión*; Barranquilla N.º 25, (2008).

Morelos-Gómez, José and Fontalvo-Herrera; Tomás José. Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial. *Entramado* [online]. 2014, vol.10, n.1, pp.96-105. ISSN 1900-3803.

Pérez Martínez, Armenio. Cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos. *Revista Venezolana de Gerencia* [online]. 2009, vol.14, n.46 [citado 2018-11-06], pp. 183-194. Disponible en: <http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842009000200003&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1315-9984.

Pulido Buriticá, Lorena. Importancia de la Cultura Organizacional En Las Empresas Del Siglo XX. [Fecha de consulta: 5 de octubre de 2018] Disponible <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15467/PULIDOBURITICALIBIALORENA2016.pdf;jsessionid=EF587F7EBF2BEA5E2743663D7A658E39?sequence=1>

Ramos Moreno, Diana Constanza. El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. [Fecha de consulta: 6 de octubre de 2018] Disponible en: <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/2111?mode=full>

Salazar Estrada, José Guadalupe; Guerrero Pupo, Julio Cristóbal; Machado Rodríguez, Yadira Bárbara y Canedo Andalia, Rubén. Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED* [online]. 2009, vol.20, n.4 [citado 2018-10-06], pp.67-75. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1024-9435.

Segredo Pérez, Alina María. Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Rev Cubana Salud Pública* [online]. 2013, vol.39, n.2 [citado 2018-11-06], pp.385-393. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0864-3466.

Segredo Pérez, Alida María; García Milian, Ana María; León Cabrera, Pablo; Perdomo, Irene. Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual Victoria [Fecha de consulta: 6 de octubre de 2018] Disponible <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200>

Serrate-Alfonso, Annia; Portuondo-Pérez, Ángel Luis; Sanchez-Puigbert, Nidia y Suarez-Ojeda, Roberto. Evaluación de la cultura organizacional y su incidencia en la efectividad grupal. *Ing. Ind.* [online]. 2014, vol.35, n.1 [citado 2018-11-06], pp.2-12. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362014000100002&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1815-5936.

Soberanes Rivas, Lucia Teresa y De la Fuente Islas, Abel Humberto [Fecha de consulta: 6 de octubre de 2018] Disponible https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf

Stephen Robbins, S. (2009). Comportamiento Organizacional. (13 a. ed.). México. Fecha de consulta: 10 de octubre de 2018] Disponible http://www.academia.edu/8111704/Comportamiento_organizacional_13a._ed._Robbins

Terán Varela, Omar Ernesto; Lorenzo Irlanda, José. Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior. Omnia [en línea] 2011, 17 (Enero-Abril): [Fecha de consulta: 4 de noviembre de 2018] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73718406007>> ISSN 1315-8856

Toro y Sanín (2013). Gestión del clima organizacional <http://www.cincel.com.co/libros/1/libro.pdf>

Vives, Antonio y Pinillos, Alberto Andreu. Cultura empresarial y cultura de responsabilidad social [Fecha de consulta: 5 de octubre de 2018] Disponible <https://diarioresponsable.com/opinion/19734-cultura-empresarial-y-cultura-de-responsabilidad-social>.