



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TÍTULO

**La cultura organizacional en las empresas latinoamericanas
en el período 2020-2022**

**PREVIO AL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

AUTOR

Eder Fabián Ferreira Lerma

ASESORA

Mgt. María de Lourdes Solís Murillo

Esmeraldas. Ecuador - Junio, 2023

Tribunal de graduación

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el Reglamento de grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas.

Mgt. Orlin Álava Chila

Presidente Tribunal de Graduación

Mgt. Orlin Álava Chila

Lector 1

Mgt. Tahimí Achilie Valencia

Lector 2

Coordinador de Área

Mgt. Cristina Mendoza Macías

Directora de Tesis

Mgt. Ma. de Lourdes Solís Murillo

Fecha: Esmeraldas, junio 2023

Autoría

Yo, Eder Fabián Ferreira Lerma, portador de la cédula de ciudadanía N° 0802399956 constato y declaro que esta investigación es de mi autoría, respetando todas las fuentes de información, realizando sus respectivas citas pertinentes.

Siendo así que, el contenido de este trabajo de grado es de única responsabilidad legal y académica de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador y del autor.

Eder Fabián Ferreira Lerma

CC: 0802399956

Dedicatoria

Quiero dedicar mi proyecto de grado, a mi madre, Ana Cecilia, quien ha sido mi motor y mayor motivación, un ser humano excepcionalmente valioso, fuerte, excelente guía y modelo a seguir, quien con su gran esfuerzo se esmeró en mi formación y en la importancia que le doy a este sueño profesional que hoy estoy cumpliendo. Madre este logro es tan tuyo como mío.

Agradecimiento

Quiero dar gracias a Dios nuestro señor porque la fe en Él me mantuvo firme y me dio la fortaleza necesaria para recorrer el camino hacia mi meta profesional.

Agradezco a mi madre, su amor, su paciencia, su confianza, su apoyo incondicional y constante, los cuales me dieron el soporte para nunca desistir de mis sueños y continuar en la consecución de ellos.

También agradezco a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas por brindarme la oportunidad de formarme como profesional y ser humano.

A los docentes de la universidad, en especial a mi asesora Mgt. María de Lourdes Solís Murillo y a los docentes lectores que han apoyado este trabajo.

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue analizar los hallazgos encontrados en investigaciones sobre la cultura organizacional en las empresas latinoamericanas en el período 2020 a 2022 mediante una revisión documental, para lo cual se aplicó una metodología de tipo descriptiva, no experimental y con enfoque cualitativo. Se revisó la base de datos Scielo por ser de libre acceso y de publicación latinoamericana, una vez aplicado los operadores AND, OR y NOT para agregar, definir o delimitar la información a revisar se trabajó con 23 artículos arbitrados aptos que analizaban de manera específica la variable y no de forma generalizada o correlacionada. Entre los principales resultados destaca que el país con más revistas de publicación sobre la temática es Cuba, pero que el objeto de estudio ha sido en Cuba, Ecuador, México y Uruguay; así mismo se ha estudiado a empresas comerciales y a instituciones de educación superior. Las variables asociadas a la cultura organizacional fueron el liderazgo y el desarrollo organizacional y sobre los tipos de cultura que más han aplicado las organizaciones están bajo el modelo de marco y valores desarrollado por Cameron y Quinn en donde prevalece las culturas de clan y la jerárquica. Como conclusión, se considera un aporte importante el estudio de la cultura organizacional y la apropiación de ésta por parte de los colaboradores en cualquier organización, independiente de su naturaleza o tamaño.

PALABRAS CLAVE: cultura organizacional, instituciones de educación superior, desarrollo organizacional, liderazgo.

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the findings found in research on organizational culture in Latin American companies in the period 2020 to 2022 through a documentary review, for which a descriptive, non-experimental methodology with a qualitative approach was applied. The Scielo database was reviewed because it is freely accessible and published in Latin America. Once the AND, OR, and NOT operators were applied to add, define, or delimit the information to be reviewed, we worked with 23 apt refereed articles that specifically analyzed the variable and not in a generalized or correlated way. Among the main results, it stands out that the country with the most publication journals on the subject is Cuba, but that the object of study has been in Cuba, Ecuador, Mexico and Uruguay; Likewise, commercial companies and higher education institutions have been studied. The variables associated with organizational culture were leadership and organizational development, and the types of culture that organizations have most applied are under the framework and values model developed by Cameron and Quinn, where clan and hierarchical cultures prevail. In conclusion, the study of organizational culture and its appropriation by employees in any organization, regardless of its nature or size, is considered an important contribution.

KEYWORDS: organizational culture, higher education institutions, organizational development, leadership

ÍNDICE DE CONTENIDO

Tribunal de graduación	ii
Autoría.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
INTRODUCCIÓN.....	1
Presentación del tema de investigación	1
Planteamiento del problema	2
Justificación.....	3
1.4 Objetivos.....	4
1.4.1 Objetivo general.....	4
1.4.2 Objetivos específicos.....	4
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	5
1.1 Bases teórico-científicas	5
1.2 Fundamentación Legal.....	10
1.3 Antecedentes	12
CAPÍTULO II. MARCO METODOLÓGICO.....	14
2.1 Tipo de investigación	14
2.2 Matriz de categoría.....	15
2.3 Método de investigación.....	17
2.4 Técnica e instrumentos.....	17
2.5 Población y muestra	17

2.6 Análisis de datos	18
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	19
3.1 Descripción y característica de la población	19
3.3 Variables asociadas a la cultura organizacional.....	20
3.4 Tipos de cultura organizacional	21
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN	24
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	27
5.1 Conclusiones.....	27
5.2 Recomendaciones.....	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	31
a) Ficha bibliográfica	31
a) Matriz Excel (lista de cotejo).....	32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Matriz categorial</i>	16
Tabla 2 <i>Características de los artículos</i>	19
Tabla 3 <i>Características de las publicaciones</i>	20
Tabla 4 <i>Variables asociadas a la cultura organizacional</i>	21
Tabla 5 <i>Tipos de cultura organizacional</i>	23

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema de investigación

En la actualidad las empresas están transformándose constantemente; y es el talento humano que se considera como lo más importante. En este sentido, Castillo y Daza (2011) consideran que “La economía del siglo XXI exige cada vez más la integración de las empresas pertenecientes a una cadena productiva, y la cultura empresarial juega un papel trascendental” (p. 18) y que si entre los colaboradores no existe sinergia los objetivos no podrán ser alcanzados.

La definición de cultura a través de los años ha ido evolucionando, para Hofstede (1980) fue considerada como el conjunto de programas mentales que controlan las respuestas de un individuo en un contexto dado. depende de un número de personas que interactúan entre sí con el propósito de lograr algún objetivo en su entorno definido. Schein (1983) la considera como el patrón de supuestos básicos que desarrollan en una empresa con el proceso de aprender a resolver problemas de adaptación e integración para que sea transmitida a los nuevos miembros, con la finalidad de resolver problemas de forma más urgente y positiva.

Sin embargo, Denison (1996) expresa que es este significado es establecido por la socialización de varios grupos identificados que convergen en el lugar de trabajo. Azevedo (2007) considera a la cultura como el factor diferenciador en las empresas que se sostienen en el mercado por el engranaje y sinergia de sus colaboradores.

Así mismo, Varela (2008) expresa que, al estar en la mente de los colaboradores, la cultura cambia de forma lenta, además porque se cristaliza en las organizaciones que han construido sus estructuras familiares, educacionales, asociativas, religiosas; también se encuentran en los diferentes tipos de trabajo y de gobierno; así mismo en producciones científicas, artísticas y técnicas; entre otros.

Para las empresas es importante conocer los aspectos determinantes que influyen en la cultura de los colaboradores, para medir la cultura organizacional en una empresa existen varios modelos que son herramientas metodológicas que permiten diagnosticar,

medir y evaluar la cultura, se analizan desde rasgos culturales y en otros desde tipologías culturales que integran dichos rasgos.

La presente investigación da a conocer las generalidades del concepto de cultura organizacional, tomando como referencia sus principales autores y su evolución a través del tiempo, los métodos de medición más utilizados identificando las principales dimensiones, las diferentes influencias que han tenido con otras variables del comportamiento organizacional y las principales conclusiones de los autores que han revisado en algunos ámbitos, todo ello en las empresas, específicamente en las latinoamericanas mediante una revisión documental con artículos y tesis subidos en el internet.

Planteamiento del problema

En los actuales momentos debido a la globalización, el avance tecnológico, la economía y la política, la cultura organizacional presenta retos muy importantes que hacen que las empresas tengan que ajustarse a los cambios.

A pesar de la importancia de la cultura organizacional en el contexto actual de marcada competitividad, existen muchas empresas y organizaciones que todavía no se han involucrado en forma coherente en los procesos de cambio, lo que las va relegando paulatinamente a una posición de mera subsistencia, sin principios y valores corporativos que defender y con bajo nivel de productividad y desempeño de sus trabajadores, quienes se acomodan a la situación o buscan migrar hacia otras empresas que les brinde mejores oportunidades.

Los países europeos y norteamericanos son los que han adoptado este concepto de manera puntual y como medida de mejora en las organizaciones, se consideran países más desarrollados o países que mantienen disciplinas y costumbres; y una de éstas son preservar el talento humano; sin embargo, a nivel latinoamericano este concepto se ha vuelto introductorio y creciente a raíz de los nuevos cambios que se han presentado en el mundo, como el avance tecnológico y la globalización.

Por esto, resulta imprescindible analizar qué se ha estudiado en Latinoamérica sobre este nuevo concepto, cómo ha evolucionado durante los últimos años y si ha sido beneficioso para que se pueda llegar a influenciar en el ámbito empresarial, con lo cual nace la pregunta de investigación ¿Cuáles son los hallazgos encontrados en torno a la cultura organizacional de empresas latinoamericanas en el período 2020-2022? Para dar respuestas a otras preguntas que se derivan de ésta: ¿Qué características tienen las publicaciones sobre cultura organizacional de los países de América Latina?, ¿Cuáles han sido las variables del comportamiento organizacional asociadas a la cultura organizacional en los estudios revisados? y por último; ¿Qué tipos de cultura organizacional han identificado los diferentes estudios realizados en Latinoamérica?

Justificación

La importancia de realizar este estudio surgió de la necesidad de conocer cómo en los últimos años se ha analizado la cultura organizacional en las empresas en América Latina, cómo ha evolucionado a través de los años mediante las teorías y los tipos; y las principales conclusiones de los estudios realizados para replicarlos en empresas ecuatorianas y más a nivel local, que permitan a las organizaciones tener éxito y mantenerse en el mercado laboral.

El estudio fue novedoso debido a que son pocas las investigaciones de esta condición que se han realizado y más a nivel latinoamericano para revisar comparaciones entre países, además al identificar esta investigación, se contó con estudios más recientes que retraten la realidad empresarial latinoamericana actual.

La investigación tendrá un impacto positivo ya que se describió la evolución de la cultura empresarial en Latinoamérica, así como las diferentes mediciones a nivel de sus colaboradores y qué tan fuerte o débil ha sido este término en la vida laboral de ellos, a partir de estos datos encontrados, se tendrá como ejemplo para organizaciones ecuatorianas y locales para el éxito y la mejora empresarial.

Los beneficiarios directos de este estudio son las empresas a nivel latinoamericano que deseen profundizar sobre el análisis de la cultura organizacional, debido a que podrán

tomar decisiones en función de las conclusiones y recomendaciones presentadas en este trabajo.

Por último, esta investigación revisó la línea de investigación de la carrera de Administración de empresas; gestión del conocimiento e innovación empresarial para que tanto estudiantes como docentes puedan ampliar temas sobre la cultura organizacional a partir de la revisión documental analizada y con ello puedan profundizar más sobre los resultados expuestos.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

- Analizar la cultura organizacional en las empresas latinoamericanas en el período 2020 a 2022 mediante una revisión documental.

1.4.2 Objetivos específicos

- Presentar las características de los documentos que han abordado estudios sobre cultura organizacional en empresas por países latinoamericanos.
- Identificar las variables del comportamiento organizacional asociadas a la cultura organizacional en los estudios realizados en empresas latinoamericanas.
- Caracterizar los tipos de cultura organizacional que se han identificado en los hallazgos sobre las empresas latinoamericanas.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1 Bases teórico-científicas

Las organizaciones son aquellas unidades sociales que le dan el carácter de individual cuando se conforman con familias, así también colectivas cuando intervienen individuos, empresas y familias. De acuerdo con esto, Chica (2017) expresa que “Cada cultura tiene su propia estructura, lenguaje comunicacional, jerarquía y manera de actuar con la finalidad de conseguir un objetivo común generalmente aceptado por los miembros que la conforman” (s/p).

Para Stoner et al. (1996) considera a la organización como “dos o más personas que trabajan juntas, de manera estructurada, para alcanzar una meta o una serie de metas específicas” (p.6), sin embargo, para Schermerhorn et al. (2002), la definen indicando que es el “Conjunto de personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un objetivo común” (p. 7).

Presentando el término de cultura organizacional, también se conoce como “valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra. Las generaciones viejas buscan que las nuevas adopten sus pautas culturales, pero éstas se resisten y reaccionan” (Chiavenato, 2009, p. 120).

Parecida definición presenta Siliceo et. al (2000), cuando la definen como “el sistema de valores, creencias, actitudes, hábitos, normas y políticas que dan identidad, personalidad y destino a una organización en el logro de sus fines económicos y sociales” (p. 7). Por lo tanto, estos elementos distinguen a una organización de otra, dependiente del nivel de pertenencia que tengan sus colaboradores para con la empresa.

Variables del comportamiento asociadas a la cultura organizacional en las empresas

El comportamiento organizacional se define como el estudio que investiga el efecto que tienen los individuos, los grupos y la estructura general sobre el comportamiento dentro de las organizaciones con el objetivo de mejorar las relaciones de los colaboradores en la organización a partir de dicho conocimiento, al ser del ámbito laboral, se hace énfasis en dicho comportamiento que se relaciona con puestos de trabajo, el ausentismo, la rotación de personal, la productividad, el desempeño humano y la administración (Robbins y Judge, 2013).

Así mismo, se resume que es de vital importancia este estudio para predecir de mejor forma la conducta de los trabajadores dentro de la empresa a diferencia de que se haría con simplemente observar, debido a que su centro de interacción es diferente al que podría tener de manera individual o de ciertos grupos.

Por lo tanto, como es empresarial, la cultura organizacional se relaciona con variables como la motivación que es el grado de compromiso que tiene un trabajador para realizar una tarea, así también interviene el liderazgo porque se necesita colaboradores que dirijan grupos.

También existen otras variables como el liderazgo, que según Flores y Beltrón (2022) expresan que “la cultura y el liderazgo permiten al individuo generar motivación y obtener resultados favorables para su equipo de trabajo, dado que estas dos características favorecen el trabajo y desarrollo de la empresa” (p. 82).

Así también se considera que la cultura organizacional también se relaciona con el ambiente laboral empresarial ya que existe un compromiso donde los trabajadores al conocer los objetivos y metas contribuyen de forma personal para alcanzar el crecimiento y desarrollo en la organización; y con ello aumenta la satisfacción del cliente y por ende los niveles de productividad.

Modelos y tipos de la cultura organizacional

Son algunos los modelos que destacan de cultura organizacional, algunos de ellos se presentan de manera cronológica: Edgar Schein, profesor de EE. UU., en 1980 para hacer visible la cultura puertas adentro de la organización, desarrolló un modelo acorde, además dio a conocer cuáles son las etapas que se requieren para lograr el cambio en la cultura. Así también, expresó que hay procesos directos e indirectos en las empresas y de esto depende la influencia de la cultura; los directos incluyen en las opiniones, comportamientos, status, opiniones, y citas; sin embargo, se reconoce que no influyen para nada los factores indirectos, pero si son determinantes, como la misión y la visión empresarial, las guías formales, rituales, identidad corporativa y el diseño.

Schein considera que el modelo se divide en tres niveles:

- Artefactos que se ubica en la parte superior, y en él se muestra visualmente la forma de vestir, hablar y comportarse en la organización.
- Valor compartido, donde se representa como el tronco del árbol.
- Las raíces son los cimientos o fundamentos de estados profundos e íntimos que se relacionan con las principales percepciones, sentimientos y supuestos (Llanios, 2018, citado por Ordóñez 2021).

El modelo de Denison fue desarrollado en la década de los noventa, en donde se caracterizan cuatro tipos de cultura o dimensiones: Misión, consistencia, implicación y adaptabilidad, presentes a continuación:

- Misión: Representar el propósito y la dirección de las metas y los objetivos estratégicos, y tener una comprensión clara del desarrollo futuro de la organización.
- Consistencia: La característica es que las actividades están debidamente coordinadas. El resultado de tener una visión consistente y un alto grado de consistencia es que una organización con un alto grado de consistencia exhibe estabilidad e integración.

- Implicación: Se caracteriza por la fuerza de los miembros, y estos miembros están organizados en equipos. Los miembros están comprometidos con su trabajo, sienten que pertenecen a la organización y participan en la toma de decisiones relacionadas con los objetivos de la empresa.
- Adaptabilidad: las organizaciones adaptativas tienen la capacidad y la experiencia para realizar cambios y, por lo general, experimentan un crecimiento de las ventas y de la participación de mercado (Ordóñez, 2021)

Otro modelo es el propuesto por Cameron y Quinn, denominado como marco de valores por competencia quienes indican que existen cuatro categorías de cultura dominantes: la jerarquía, el mercado, el clan, y la adhocracia; que se detallan a continuación:

- Cultura jerarquía. Se caracteriza por tener una adecuada estructura y formalidad para trabajar. Los líderes son buenos organizadores y coordinadores, dentro de sus problemas que tienen esta cultura es preocuparse por la adecuada eficiencia, estabilidad y previsibilidad en la organización a largo plazo.
- Cultura mercado. Se caracteriza por orientarse a la obtención de resultados. Los líderes son fuertes competidores y productores, además son demandantes con una gran fortaleza.
- Cultura clan. tiene similitud con una empresa tipo familiar, donde destaca la integración de los colaboradores, el trabajo en equipo, así como el compromiso.
- Cultura adhocracia. Caracterizada por tener un liderazgo y ambiente laboral creativo, activo e innovador (Cameron y Quinn, 2006).

También en esta evolución y estudio destaca el modelo centrado en el cambio, Kurt Lewin (1951) propuso un modelo centrado en tres etapas: descongelamiento, reestructuración cognoscitiva y nuevo congelamiento.

- La etapa de descongelamiento genera un clima favorable para el cambio, para ello se debe conocer las situaciones que existen y que están motivando al

cambio, quiénes se afectarán y qué retos tendrán que asumir para alcanzar la situación deseada.

- La siguiente etapa se asocia con la reestructuración cognoscitiva que es la fase de realizar las modificaciones planificadas de manera gradual desde lo simple a lo complejo, aquí se debe realizar seguimiento para identificar los problemas más críticos y realizar los cambios propuestos.
- Y, la última etapa llamada consolidación del cambio, en donde se introducen los nuevos puntos de vista, creando condiciones y garantías necesarias para consolidar el proceso y marcha de éste.

Características de la cultura organizacional

En cuanto a las características de la cultura organizacional, Robbins (2009), considera que son siete, las cuales se detallan a continuación:

1. Innovación y aceptación de riesgos. Anima a los empleados a que sean creativos y tomen riesgos.
2. Atención a los detalles. Se requieren que los empleados muestren precisión, análisis y atención a los detalles.
3. Orientado a resultados. Se centra en los resultados o eventos, no en las técnicas y procesos utilizados para lograrlos.
4. Orientado a las personas. Decisiones tomadas por la dirección teniendo en cuenta el impacto de los resultados en el personal de la organización.
5. Orientación a equipos. El grado en que las actividades laborales están organizadas por equipos en lugar de individuos.
6. Agresivo. ¿En qué medida las personas son emprendedoras y competitivas, en lugar de buscar soluciones fáciles?
7. Estabilidad. En comparación con el crecimiento de las actividades organizacionales, enfatizan el statu quo.

1.2 Fundamentación Legal

El presente estudio revisa leyes, normativas y acuerdos que son presentados por organismos de Ecuador y que legislan la cultura organizacional en nuestro país, en ellos se exponen: Constitución de la República del Ecuador (2008), y el Acuerdo Ministerial del Ministerio de Trabajo (2018).

Constitución de la República del Ecuador (2008)

La Constitución del Ecuador en el Título VI “Régimen de Desarrollo”, Capítulo Sexto, Sección Tercera – Formas de trabajo y su retribución, Art. 326, Numeral 5 manifiesta que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (p.2), de igual manera en el Numeral 6 del mismo artículo garantiza el derecho de todo trabajador a ser reintegrado a su trabajo y a mantener la relación laboral luego de haberse rehabilitado después de un accidente de trabajo. En el Art. 332 de la sección anterior, se menciona la eliminación de riesgos laborales a los trabajadores a fin de no afectar su salud reproductiva (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Acuerdo Ministerial MDT-2018, Ministerio de Trabajo (2018)

Tal como se menciona en el Art. 3 de la aplicación de medición de clima laboral y cultura organizacional, es el Ministerio de trabajo a través de la Dirección de Gestión del cambio y cultura organizacional realizará la medición del clima laboral y cultura organizacional en entidades del sector público de forma coordinada implementando estrategias de fortalecimiento.

Art. 4 expresa sobre los períodos de medición que se realizarán cada año de manera obligatoria según la planificación establecida por la dirección de gestión del cambio y cultura organizacional.

Capítulo IV del modelo de medición de la cultura organizacional, expresa en su artículo 26, que se evaluará según cuatro tipos de cultura: Cultura de servicio, cultura jerarquizada, cultura clan y cultura adhocrática.

En el artículo 27 indica los instrumentos de evaluación de la cultura organizacional que se conformará por una encuesta de siete reactivos con preguntas de opción múltiple y un reactivo con pregunta abierta orientada a los valores.

Y, finalmente el artículo 33 que tiene que ver con el incumplimiento del porcentaje de participación y expresa las medidas a tomar que será notificación a la máxima autoridad de la organización indicando que no se presentarán los resultados específicos sino globales que podrán ser tomados solo como referencias; por no cumplir con el porcentaje indicado de participación (Ministerio de Trabajo, 2018).

1.3 Antecedentes

Esta investigación presenta varios estudios sobre la temática abordada de la cultura organizacional planteada desde el enfoque cualitativo de revisión documental, se presentan a continuación los más relevantes.

Cantillo y Daza (2011) realizaron una revisión bibliográfica para conocer la influencia de la cultura empresarial en la competitividad de las empresas, teniendo como referente fundamental las contribuciones de Porter y de Chiavenato en el periodo 2004 – 2009. La metodología utilizada fue la descriptiva y analítica. Entre sus principales resultados constan que la economía del siglo XXI exige cada vez más la integración de las empresas pertenecientes a una cadena productiva, y la cultura empresarial juega un papel trascendental, la no afinidad entre los participantes de esta, puede dificultar la búsqueda de objetivos comunes. Como conclusión expresan que si quieren incrementar la productividad empresarial debe tener de lado las teorías que permiten descifrar con claridad que una cultura empresarial bien cimentada entre los miembros de la cadena es un factor determinante y primordial para aclarar, antes de entrar en la optimización de la cadena.

Montañez y Parada (2020), analizaron la relación entre la cultura organizacional sostenible y el sector textil en Colombia en el período 2002 y 2009, así como las buenas prácticas medioambientales que se han aplicado en el sector antes mencionado. El estudio contó con una metodología cualitativa y documental en donde se realizó el análisis que tomó como población a catorce artículos que cumplían con los criterios de inclusión. Como resultados destacan que el trabajo lo han realizado a nivel internacional, ya que se habla sobre la necesidad de comprender y estudiar la cultura organizacional sostenible, al igual que su impacto en la sociedad; lo cual es un hecho relevante, no sólo para el ámbito académico sino para la práctica, donde permite ver a las empresas que la transición hacia una cultura organizacional verde es algo que se puede hacer y permite evidenciar los grandes beneficios que su implementación conlleva.

Jiménez y Rosas (2020) analizaron la evolución de la cultura organizacional en las empresas de Latinoamérica, en países como Colombia, México, Chile, Argentina y

Perú; mediante una revisión sistemática de la literatura científica en los años 2015 a 2020, trabajaron con 20 estudios realizados principalmente en Colombia en donde las empresas han dedicado mayor énfasis a la estrategia, importancia, innovación y satisfacción dentro de la cultura organizacional. Como restricciones se encuentran la falta previa de la indagación sobre las preguntas y los obstáculos como estudiantes en el uso de procedimientos metodológicos. Como conclusión señalan 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.

Saiz y Jácome (2022) realizaron una revisión bibliográfica para determinar los elementos de mayor relevancia en la cultura organizacional de las instituciones de Educación Superior, aplicando una metodología cualitativa que revisaron 20 artículos académicos. Como principales resultados expresan que la cultura organizacional contribuye de forma importante en el desarrollo social, económico y cultural de una región, fortaleciendo la calidad en los procesos educativos. Ellos concluyeron indicando que las instituciones de educación superior deben apropiarse de la cultura organizacional para explorar conocimientos, costumbres y aspectos propios de cada empresa para alcanzar altos estándares de calidad.

Céspedes (2020) analizó la significación de la cultura organizacional para la gestión desde un enfoque estratégico. Aplicó una metodología cualitativa y documental para cumplir con los objetivos. Como resultado indicó que existe la necesidad de orientar la gestión de la cultura organizacional a la estrategia organizacional, tomando en cuenta la organización laboral, el grupo y el individuo (personalidad). Se presenta además que existe diversidad en la definición conceptual, características, funciones, niveles y posibilidades de cambio. Con ello, el autor concluye especificando que no existe consenso en la caracterización de la variable que limita la creación de una teoría general para su estudio y se presentan elementos básicos para la construcción de la teoría de la gestión estratégica de la cultura organizacional.

CAPÍTULO II. MARCO METODOLÓGICO

El presente estudio se realizó a nivel latinoamericano, tomando como referencia las distintas publicaciones realizadas en artículos científicos, tesis de grado y posgrado sobre la cultura organizacional, con ello se analizaron las principales teorías y tipos de culturas existentes en las empresas y con ellos reconocer la influencia de ésta en el éxito o fracaso de una organización.

2.1 Tipo de investigación

Al ser un estudio de tipo documental esta investigación tuvo un enfoque cualitativo que como lo señala Hernández et al. (2018) “Es una estrategia de investigación la cual se enfoca en cualificar el análisis y la recolección datos teóricos. Asimismo, proporciona un punto de vista claro, natural y holístico” (p.16). Por esta razón permitió describir la realidad de la cultura organizacional, así como las diferentes categorías abordadas en América Latina.

Además, fue de tipo no experimental por cuanto la variable examinada cultura organizacional no fue manipulada, solo se describieron sus categorías en función del cumplimiento de los objetivos, también fue de tipo transversal porque el instrumento fue aplicado una sola vez.

El alcance de esta investigación fue de tipo descriptivo debido a que se buscó conocer y especificar las diversas teorías, tipos e instrumentos utilizados en las empresas latinoamericanas al analizar la cultura organizacional en sus colaboradores, por lo tanto, se recolectó información desde los años 2020 al 2022 para luego describirlos una única vez.

2.2 Matriz de categoría

En la Tabla 1 se presenta el análisis de la variable cultura organizacional, identificando su definición conceptual, operacional y las diferentes categorías que se abordaron.

Tabla 1*Matriz categorial/Operacionalización de variable*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas de instrumentos
Cultura organizacion al	La cultura organizacional se define como un sistema de significado compartido entre los colaboradores de una organización que hace la distinción entre unas y otras (Robbins y Judge, 2013).	Revisión de la literatura. Selección de la metodología a utilizar. Aplicación de los instrumentos. Procesamiento de la información recopilada.	Variables asociadas Características de la población por países Tipos de cultura	Definición Variables Año Países Objeto de estudio Modelos Tipos por modelo	Ficha bibliográfica Lista de chequeo

2.3 Método de investigación

El método que se utilizó en esta investigación fue el deductivo ya que se tomaron las conclusiones generales a las que llegaron los diferentes autores en los estudios realizados sobre la cultura organizacional y con ello exponer explicaciones particulares en función de los objetivos planteados en el actual estudio, es decir sobre las características de la cultura organizacional.

2.4 Técnica e instrumentos

La técnica utilizada fue de análisis documental por ser una revisión bibliográfica y los instrumentos en los que se recolectó la información fue la ficha bibliográfica (Ver Anexo A) en la cual se ingresaron los metadatos como: nombre del autor, título, fecha, país de publicación, síntesis y valoración crítica.

Se elaboró también una matriz categorial en Excel tipo lista de chequeo (Ver Anexo B) para organizar los datos y filtro de los artículos en función de una sucesión de criterios como datos generales, tipo, procedencia de estudios, base de datos empleada, país y año de publicación, variables, buscador, entre otros.

2.5 Población y muestra

Esta investigación consideró los artículos elegidos que se incluyen dentro de los criterios establecidos, como estudios que contribuyeron a la cultura organizacional, extraídos de la base de datos Scielo al considerarse como una base de datos de artículos latinoamericanos de acceso abierto, publicadas en idioma español, a partir del año 2020 hasta el año 2022 y que tenían relación con los criterios establecidos para el cumplimiento de los objetivos.

La primera búsqueda de artículos primarios fue de 284 porque se relacionaban directamente con cultura organizacional como palabras clave de Tesauro, luego se descartaron 245 por motivos de exclusión y artículos repetidos y se utilizaron los operadores AND, OR y NOT para agregar, definir o delimitar la información a revisar; quedando 39 artículos; pero se decidió trabajar con 23 artículos arbitrados aptos que analizaban de manera específica la variable y no de forma generalizada o correlacionada.

2.6 Análisis de datos

Con los datos recopilados de la base Scielo en la matriz se procedió a realizar el análisis de éstos en función de los objetivos planteados; todo ello con la ayuda del Programa Microsoft Excel en donde se realizaron las correspondientes tabulaciones, que luego se presentaron en formato de tablas con su respectivo análisis con ayuda del Programa Microsoft Word.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.1 Descripción y característica de la población

Luego de la búsqueda primaria por palabras clave Tesauro y después de utilizar los operadores AND, OR y NOT para agregar, definir o delimitar la información a revisar se trabajó con 23 artículos arbitrados, cuyas características se presentan en la Tabla 2 a manera de descripción en donde la mayoría de las publicaciones se encuentran realizadas en el año 2022, y su estudio se ha realizado en empresas y organizaciones de varios sectores, así mismo destaca también que se han realizado muchos estudios sobre cultura organizacional en instituciones de educación superior.

Tabla 2

Características de los artículos

Descripción	# Artículos	Porcentaje
Años de publicación		
2020	7	30%
2021	6	26%
2022	10	43%
Objeto de estudio		
Instituciones de educación superior	10	43%
Empresas	11	48%
Revisión general	2	9%

En cuanto a las características de los artículos publicados; en su mayoría se evidencia que el país de publicación es Cuba, pero que en un 50% ha realizado los estudios en organizaciones de su mismo país y en menor porcentaje han revisado la cultura organizacional en Latinoamérica, Ecuador y Perú.

Otro dato interesante es que, de los estudios revisados de la muestra, los lugares de publicación de la revista como México y Ecuador se ha estudiado más la cultura organizacional de las empresas y en menor cantidad en instituciones de educación

superior, sin embargo, en las publicaciones de revistas chilenas destaca que todas las investigaciones han revisado la cultura organizacional de las instituciones de educación superior, como se evidencia en la Tabla 3.

Tabla 3
Características de las publicaciones

País de publicación	# Artículos	Objeto de estudio	Lugar de estudio
Argentina	1	Empresas hoteleras	México
Chile	4	Instituciones de educación superior	Chile, Ecuador y Latinoamérica (2)
Cuba	8	Instituciones de educación superior (3) Empresas (4) General (1)	Cuba (4) Ecuador, Perú, Latinoamérica (2)
Ecuador	4	Instituciones de educación superior (1), Empresas (3)	Ecuador (2), México y Latinoamérica
México	5	Instituciones de educación superior (2), Empresas (3)	Colombia, Ecuador, México (2), Latinoamérica
Uruguay	1	Instituciones de educación superior	Uruguay

3.3 Variables asociadas a la cultura organizacional

Los artículos seleccionados también han estudiado algunas variables del comportamiento organizacional asociadas a la cultura de la empresa, por lo tanto, en la Tabla 4 se presentan los números de artículos y porcentaje de las variables asociadas. Como se presenta la variable más revisada ha sido el desarrollo organizacional que se considera como un esfuerzo planificado de toda la organización y controlado desde el nivel más alto para incrementar la efectividad y el bienestar de la organización mediante intervenciones planificadas en los procesos de la organización, aplicando los conocimientos de las ciencias de la conducta.

Otra variable bastante estudiada según la muestra analizada fue el liderazgo, que como lo expresa Chiavenato es un proceso en el que el líder ejerce la habilidad de influir y

conducir a un grupo de personas, motivándolos a trabajar con entusiasmo hacia el cumplimiento de objetivos de la organización.

Kotter indica que el liderazgo no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo.

Por último, un porcentaje alto se encuentra en definir que se han realizado estudios sobre la cultura organizacional, sin embargo, no investigaron la asociación de variables del comportamiento organizacional, sino que revisaron instrumentos o importancia que no fueron objeto de este estudio.

Tabla 4

Variables asociadas a la cultura organizacional

Variable asociada	Número de artículos	Porcentaje
Competitividad empresarial	3	13%
Gestión del conocimiento	3	13%
Desarrollo organizacional	6	26%
Toma de decisiones	1	4%
Liderazgo	4	18%
Responsabilidad	1	4%
Estudios que no asociaron variables del comportamiento	5	22%

3.4 Tipos de cultura organizacional

Son muchos los tipos de cultura identificados como más fuertes en los diferentes estudios realizados, sean estos en empresas o en instituciones de educación superior, por lo tanto, para un detalle más específico se presentarán según los modelos teóricos estudiados, así mismo en la Tabla 5 se presentan sus porcentajes.

Modelo Denison: Establece que los sistemas gerenciales en las organizaciones reflejan las creencias, los supuestos básicos, los valores y los principios como parte de la cultura organizacional que guía el comportamiento y el sentido de permanencia de sus miembros. En esta relación, la implicación, la consistencia, la adaptabilidad y la misión constituyen el enfoque teórico y los diferentes tipos que se presentan.

Bajo este modelo predomina más el tipo de cultura de adaptabilidad y el de misión: La adaptabilidad que son las demandas del entorno organizacional en acciones puntuales, es percibir las señales del mercado y de los clientes para responder a dichos cambios que se suscitan, buscando adaptarse y la misión que es el sentido claro de propósito que definen las metas y objetivos estratégicos declarados en la visión, por lo tanto, el personal conoce las metas de la empresa.

Modelo Shein: este modelo explica que a lo largo del tiempo se desarrolla la cultura basada en las creencias y supuestos básicos para resolver problemas externos e internos, y que conforme ingresan nuevos empleados se va transmitiendo. Los tres niveles son: artefactos, valores propugnados y creencias subyacentes. En esta investigación predomina el modelo como tal, no se especifica nivel alguno.

Modelo marco de valores por competencia propuesto por Cameron y Quinn en el año 1999 en donde se organizan los esquemas el modo que la gente piensa, sus valores y suposiciones. Ellos plantean cuatro tipos de cultura: La de clan, adhocrática, jerárquica y de mercado. En este estudio las que más resaltan son la cultura de clan y jerárquica. La cultura de clan fomenta el trabajo en equipo, el compromiso; es decir es familiar. Premia a sus trabajadores por los beneficios que a largo plazo alcanza la empresa por el trabajo realizado, existe consideración a la persona y satisfacción tanto laboral como personal y la cultura jerárquica se caracteriza por tener líderes que coordinan y se preocupan por la estabilidad y eficiencia a largo plazo, su éxito se basa en la toma de decisiones para controlar.

Por último, otros estudios revisados no tenían como objetivo identificar los tipos de cultura, sino que demostrar la importancia de crear cultura organizacional en las empresas, otros buscaban un programa de entrenamiento para abordar la cultura organizacional en la organización.

Tabla 5
Tipos de cultura organizacional

Modelo	% modelo	Tipos de cultura	# Artículos	Porcentaje
Denison	13%	Misión	2	75%
		Participación	0	
		Adaptabilidad	1	25%
		Consistencia	0	
Cameron y Quinn	39%	Burocrática	2	22%
		Clan	4	45%
		Jerárquica	3	33%
		Mercado	0	
Shein	26%	Normas y valores	4	66%
		Innovación	1	17%
		Cultura	1	17%
Otros modelos	22%		5	

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo principal realizar una revisión bibliográfica a los estudios realizados sobre la variable cultura organizacional dentro de las empresas en Latinoamérica durante el período 2020-2022, entendiéndose como cultura organizacional a las creencias, normas y valores que caracteriza a una empresa de otra y que rigen a los colaboradores, haciéndoles tener sentido de pertinencia y procesos de identidad.

Además, se considera también a la cultura organizacional como una respuesta al cambio, una compleja estrategia educacional que pretende modificar las creencias, las actitudes, los valores y la estructura de las organizaciones, de manera que se puedan adaptar mejor a los nuevos mercados, tecnologías y retos.

A partir de ello se considera que la influencia de la cultura organizacional con el liderazgo es positiva de manera general, algunos estudios evidenciaron que de acuerdo con el tipo de cultura como por ejemplo la de clan es más probable que se ejerza un liderazgo democrático, y que cuando prevalece la cultura de mercado es más probable que exista un liderazgo participativo, y para finalizar que cuando existe una cultura jerárquica es más probable que exista un liderazgo autocrático.

Se pudo identificar que la cultura organizacional es importante definirla en una empresa, debido a que implica que los colaboradores al identificarse con ésta se sentirán más cómodos y motivados, así mismo se considera que la variable desarrollo organizacional se vincula de forma directa porque su asociación con la cultura organizacional se define como el esfuerzo planificado para generar un cambio en las creencias, valores, actitudes y estructura organizacional del talento humano en la organización para enfrentar los retos que se presentan día a día en las organizaciones para preservar su subsistencia, coincidiendo con Cantillo y Daza (2011) donde expresan que la economía del siglo XXI exige cada vez más la integración de las empresas pertenecientes a una cadena productiva, y la cultura empresarial juega un papel trascendental. Ellos consideran que una cultura organizacional bien desarrollada y cimentada es un factor determinante para optimizar la cadena productiva.

De acuerdo con los diferentes estudios que se han realizado en Latinoamérica sobre la cultura organizacional, destaca que más publicaciones se han realizado en revistas de Cuba a diferencia del estudio que realizaron Jiménez y Rosas (2020) que en su mayoría fueron publicadas en Colombia; así mismo destaca que la variable más asociada en los estudios fue la de liderazgo, en donde expresan que una estrategia para llevar a cabo una buena cultura organizacional es la fomentación y reconocimiento de líderes en las empresas, ya que ellos implementan e involucran a sus colaboradores, subordinados y equipos un conjunto de patrones y comportamientos para alcanzar identidad, agregando innovación y satisfacción laboral.

Por otro lado, una buena parte de las investigaciones se realizaron en instituciones de educación superior para analizar la cultura organizacional de éstas; destacan en estos estudios la importancia de que se promueva en las universidades el desarrollo y apropiación de la cultura que va vinculada con los indicadores de calidad para así fortalecer los procesos académicos, coincidiendo con Saiz y Jácome (2022) que en sus estudios evidenciaron que la cultura organizacional contribuye de forma importante en el desarrollo social, económico y cultural de una región, además concluyeron que las instituciones de educación superior para alcanzar altos estándares de calidad deben explorar conocimientos y costumbres propias de las instituciones que se ve reflejada en un modelo de cultura organizacional.

Por último, los estudios evidenciaron que existe una diversidad de definiciones y modelos teóricos que se han basado para analizar la cultura organizacional; pero que cada empresa o institución debe promover su propio modelo o tipo de cultura, unas basándose en los modelos de Cameron y Quinn que según este análisis se evidenció como más revisado o creando uno propio a partir de sus especificidades; en esto coincide Céspedes (2020) que también analizó la significación de la cultura organizacional y expresó que hay necesidad de orientar la gestión de la cultura organizacional a la estrategia organizacional, teniendo en cuenta el grupo y los individuos, de acuerdo a sus funciones, niveles y posibilidades de cambio. Es decir; no existe una teoría general de cultura, sino que su construcción se basa en los elementos de cada gestión estratégica que implementen.

Para finalizar, esta investigación presenta un análisis de una base de datos latinoamericana y de acceso gratuito como lo es Scielo, queda por abordar más bases de

datos que puedan complementar el estudio; o que se pueda hacer una correlación entre los estudios y otros continentes.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Estudiar la cultura organizacional es importante para el desarrollo de todas las empresas independiente del sector o tamaño, por lo tanto; luego de haber analizado estudios referentes a ésta se concluye:

- Los hallazgos encontrados en los estudios sobre la cultura organizacional en las empresas latinoamericanas en el período 2020 a 2022 mediante una revisión documental han sido escasos, pero a partir de la muestra seleccionada se ha destacado mucho la importancia de estudiar y mantener la cultura organizacional en las empresas indistintamente del tipo o modelo a seguir.
- En cuanto a las características de las publicaciones analizadas, se destaca a Cuba como el principal país en donde se realizan las publicaciones en revistas arbitradas; sin embargo, los objetos de estudios se han realizado en Cuba, México, Ecuador y Uruguay; así mismo las publicaciones de Chile en su totalidad fueron realizadas en instituciones de educación superior.
- Las variables asociadas a la cultura organizacional que se revisaron en las investigaciones publicadas en los años 2020 al 2022 han sido el liderazgo y el desarrollo organizacional, evidenciando que los líderes priorizan la construcción de ésta y atraen personal apasionado y comprometido que a mediano y largo plazo desarrollan la organización.
- Los tipos de cultura organizacional que más se han identificado en los estudios revisados en empresas latinoamericanas son la cultura de clan y la jerárquica que pertenecen al modelo marco de valores por competencia propuesto por Cameron y Quinn en el año 1999 de modo que ordenan los esquemas de acuerdo con lo que el trabajador piensa de sus valores y suposiciones.

5.2 Recomendaciones

A partir de las conclusiones presentadas en el apartado anterior, se presentan las siguientes recomendaciones:

- Continuar revisando la cultura organizacional en las empresas, sea a nivel de Ecuador, Latinoamérica o el mundo para contrastar los diferentes estudios y poder mejorar en su implementación basado en los resultados.
- Realizar estudios dentro de las empresas por lo menos cada quinquenio sobre la cultura organizacional, que permita incorporar el tipo de cultura más adecuada a sus especificades y así lograr en los colaboradores un modelo a seguir basado en sus valores y creencias.
- Considerar en los estudios de la cultura organizacional las variables liderazgo y desarrollo organizacional, pero relacionándolas con los diferentes estilos de liderazgo que existen y cuál de ellos sería el más apropiado en la cultura de la organización para considerar su desarrollo organizacional.
- Como un primer acercamiento al estudio de la cultura organizacional se debería aplicar el modelo de Cameron y Quinn debido a que se ha probado científicamente como el que es más apropiado en las empresas latinoamericanas.


REFERENCIAS

- Cantillo, E. y Daza, J. (2011). Influencia de la Cultura Organizacional en la Competitividad de las Empresas. *Escenarios* • (9) 1. pp. 18-23. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3874557>
- Cameron, Kim y Robert Quinn (2006), *Diagnosticar y cambiar la cultura organizacional. Basado en el marco de valores en competencia*, Estados Unidos, Jossey-Bass.
- Céspedes, L. (2020). La cultura organizacional y su gestión desde un enfoque estratégico una revisión bibliográfica, análisis y valoraciones. *PSOCIAL*, (6) 2, pp. 88-98. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/6723/672371459008/html/>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Segunda edición. McGRAW-HILL. México.
- Constitución de la República del Ecuador (2008)
- Denison, D. (1996). ¿Cuál es la diferencia entre cultura organizacional y clima organizacional? El punto de vista de un nativo sobre una década de guerras de paradigmas. *Revista academia de gestión* 21, pp. 619-654.
- Hernández et al. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill, México.
- Hofstede, Geert. (1999). *Culturas y Organizaciones. El software mental. La cooperación internacional y su importancia para la supervivencia*. Alianza.
- Jiménez, Y. y Rosas, W. (2020). Evolución de la Cultura Organizacional en las empresas de Latinoamérica: Una Revisión Sistemática de la Literatura Científica en los últimos 5 años, 2015-2020. (Tesis de grado). Universidad privada del norte. Lima, Perú.
- Lewin, K. (1951) *Teoría del campo en las ciencias sociales*, Londres, Tavistock Publications.
- Ministerio de Trabajo (2018). *Norma técnica para medición del clima laboral y la cultura organizacional del sector público*. Acuerdo Ministerial MDT-2018.

- Montañez, A. y Parada, G. (2020). *Revisión bibliográfica de la cultura organizacional sostenible en el sector textil entre 2003 y 2019*. (Tesis de grado). Universidad del Bosque. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://repositorio.unbosque.edu.co/handle/20.500.12495/5600>
- Ordóñez, S. (2021). *Relación entre cultura organizacional y el desarrollo de capacidades en docentes de la Universidad de Guayaquil, utilización del modelo Denison*. (Tesis de grado). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Robbins, R. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Décimo quinta edición. Pearson Education. México.
- Robbins (2009).
- Saiz, M. y Jácome, T. (2022). Revisión bibliográfica: La Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación Superior. *Revista Gestión de las personas y tecnología* (15), 43, pp.1-19. Recuperado de: <https://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/view/5463/26004108>
- Schein, E. (2004), *Organizational culture and leadership* (3ª Edition), eua, Jossey-Bass.
- Schermerhorn, J., Hunt, J. y Osborn, R. (2002). *Comportamiento organizacional*. Limusa Wiley, México.
- Siliceo, A., Casares, A. y González, M. (2000). *Liderazgo, valores y cultura organizacional*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Stoner, J., Freemar, R. y Gilbert, D. (1996). *Administración*. 6ta. Edición. Prentice Hall. México.
- Varela, R. (2008). *Innovación Empresarial: Arte y ciencia en la creación de empresas*. Tercera edición. Colombia: Pearson.

ANEXOS

a) Ficha bibliográfica

 <p>Pontificia Universidad Católica del Ecuador</p>	<p>SEDE ESMERALDAS</p>
FICHA BIBLIOGRÁFICA	
Ficha Bibliográfica No.:	
Apellido y Nombre del Autor:	
Título del libro, trabajo de investigación o artículo:	
Ciudad – País de publicación:	
Año de publicación:	
Palabras claves:	
Síntesis de la publicación:	
Valoración crítica:	

a) Matriz Excel (lista de cotejo)

NOMBRE REVISTA	País de la revista	AÑO	TÍTULO	AUTOR	País donde se realizó el estudio	OBJETIVO	METODOLOGÍA	RESULTADOS	MODELO TEÓRICO	VARIABLE RELACIONADA	TIPO DE CULTURA