



VIGILADA MINEDUCACIÓN

ESTADO DEL ARTE SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL EN COLOMBIA  
ENTRE LOS AÑOS 2015 - 2019

LUIS ALEXANDER ACOSTA BELTRAN

DIRECTOR

CARLOS ALBERTO DUQUE

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO

NOVIEMBRE DEL 2020



## Tabla De Contenido

<b>1. Resumen</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Introducción</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Justificación</b> .....	<b>5</b>
<b>4. Estado Del Arte</b> .....	<b>6</b>
<b>5. Objetivos de la investigación</b> .....	<b>8</b>
<b>5.1 Objetivo General</b> .....	<b>8</b>
<b>5.2 Objetivos Específicos</b> .....	<b>8</b>
<b>1. Marco Teórico</b> .....	<b>9</b>
<b>1.1 La Cultura</b> .....	<b>9</b>
<b>1.2 La Organización</b> .....	<b>11</b>
<b>1.3 La Cultura Organizacional</b> .....	<b>12</b>
<b>2. Metodología</b> .....	<b>14</b>
<b>3. Resultados y análisis</b> .....	<b>15</b>
<b>3.1 Reconocimientos De Las Orientaciones Teóricas Que Sirven De Referencia A Los Estudios Sobre Cultura Organizacional En Colombia Entre Los Años 2015 – 2019</b> .....	<b>15</b>
<b>3.2 Identificación De Las Metodologías Utilizadas En Las Investigaciones Sobre Cultura Organizacional En Colombia Entre Los Años 2015 - 2019.</b> .....	<b>20</b>
<b>3.3 Extracción De Conclusiones De Las Investigaciones Sobre Cultura Organizacional En Colombia Entre Los Años 2015 – 2019</b> .....	<b>22</b>
<b>4. Conclusiones y logros</b> .....	<b>28</b>
<b>5. Referencias</b> .....	<b>29</b>



## 1. Resumen

A lo largo de la carrera de administración de empresas se encuentra presente el término de cultura organizacional, este tema causa gran interés por la infinidad de ejemplos de éxito que encontramos de las empresas que logra la mejor utilización de esta herramienta en su organización, no hay la certeza de que o cual es la mejor forma de utilizarlo en las organizaciones que no cuentan con el conocimiento de esta herramienta, por esto se realizar un acercamiento al estado actual de ahí la necesidad de plantear un primer ejercicio investigativo que permita a través de un estado del Arte conocer los estudios e investigaciones que se han realizado sobre el tema.

Esta investigación tiene como objetivo suministrar a estudiantes de la carrera de administración de empresas y a empresarios una visión de las publicaciones que hay sobre este tema, del mismo modo de los conceptos que se tienen en Colombia y cuál ha sido su evolución en un periodo corto de tiempo, le permitirá tener una base en la toma de decisiones de cuál es la mejor forma de implementación según las necesidades de su organización.

### **Palabras Claves**

Cultura organizacional, estado del Arte, investigación, conceptos.

### **Abstract**

Throughout the career of business administration the term of organizational culture is present, this topic causes great interest due to the infinity of examples of success that we find of companies that achieve the best use of this tool in their organization, there is no the certainty that or what is the best way to use it in organizations that do not have the knowledge of this tool, for this reason an approach to the current state is made, hence the need to propose a first investigative exercise that allows through a State of the Art to know the studies and research that have been carried out on the subject.

This research aims to provide business administration students and entrepreneurs with a vision of the publications on this subject, in the same way of the concepts that are had in Colombia and what has been their evolution in a short period of time. Time, it will allow you to have a basis in making decisions about the best form of implementation according to the needs of your organization.

### **Key Words**

Organizational culture, state of the art, research, concepts.



## 2. Introducción

El presente documento socializa el resultado del trabajo académico titulado “Estado del arte sobre cultura organizacional en Colombia entre los años 2015 - 2019.” Está enfocado a la línea de investigación de la carrera de administración de empresas en la Competitividad, debido a la relación que tiene la cultura organizacional con el cumplimiento de objetivos de las organizaciones. Propuesta investigativa que busca dar cuenta de cómo desde variados enfoques se ha abordado, durante un periodo de tiempo, el concepto de cultura organizacional. Cabe mencionar que se toma a Colombia por ser el país de interés del autor. A ello se suma el interés por dar cuenta del estado actual de la cuestión, con el fin de poner en evidencia rasgos particulares y significativos que nutran la discusión en torno al tema.

Se nombraran conceptos claves como la cultura: Es la forma en que el sujeto se relaciona con los demás ser humanos, con respecto a su entorno y como este evoluciona al transcurrir de los años y cubriendo del mismo modo las necesidades del ser humano. Esta cultura hace parte de las creencias en las cuales están arraigadas desde el propio nacimiento del hombre y que son inculcadas en el transcurrir de su vida, ya sea por el núcleo familiar, la comunidad que los rodea, la sociedad a la cual pertenecemos y el país en que se nace.

Después de tener claridad en el primer concepto se menciona la organización: Es una agrupación organizada y sistematizado de los hombres en búsqueda de un objetivo común con el planteamiento de una meta, esta agrupación debe cumplir con una serie de parámetro para que pueda ser llamado organización, existen diferentes tipos de organizaciones y se pueden clasificar según sea su fin, actividad económica, número de integrantes, etc.

Una vez mencionados estos conceptos se unirán para comprender más sobre la cultura organizacional: Está basada en el direccionamiento que se requiere dar a los miembros de una organización para el cumplimiento de los objetivos propuestos por creadores de la organización, con el fin de crear unas costumbres en todo el personal que se alineen con la meta que esta propuesta. No hay una cultura organizacional estándar para todas las organizaciones, ya que no todas están alineadas con las mismas metas, del mismo modo no se puede establecer cual es buena o mala según su implementación.

En los resultados finales de la investigación se podrá evidenciar que tanto se sabe y la cantidad de investigaciones que existen de cultura organizacional en Colombia, permitirá diferentes herramientas que existen para identificar el mejor método de implementación según la organización, del mismo modo cual se ajustar a la organización para el cumplimiento de la meta propuesta, se construirá un documentos que recopile lo escrito de este concepto, que sirva como base de consulta para la construcción de nuevas organizaciones y de su cultura organizacional.



### 3. Justificación

La Cultura organizacional, toma mayor relevancia en la carrera de administración de empresas debido, a la importancia que cumple administración del recurso más valioso que tiene cada organización, el talento humano es el recurso más importante de toda organización, de allí nace la necesidad de dar soporte teórico a este tema y se realiza una investigación que tiene como nombre.

Estado del arte, recolección documental de los escrito en Colombia entre los años 2015 y 2019 sobre cultura organizacional.

A lo largo de la carrera se estudian con frecuentemente los temas de cultura organizacional, gestión del talento humano y clima organizacional, ya que estos temas han cobrado mayor relevancia en la organizaciones a nivel global, del mismo modo se da la tendencia a nivel local. Las empresas nacionales para estar a la vanguardia deben adoptar este cambio, tratar a sus empleados como el recurso más importante de su organización.

Me gusta el tema porque he tenido la posibilidad de realizar lecturas del tema, es parece importante el cambio de visión que han tiene las organización sobre la forma de ver a los trabajadores, es tener la posibilidad de la participación de todos en el cumplimiento de los objetivos que busca la compañía, para esto es necesario contar con el líder que tengo conocimiento suficiente sobre el tema de cultura organizacional, por esto es necesario capacitarse y manejar las diferentes facetas de la cultura organizacional con respecto a la necesidad de las diferentes organizaciones.

El interés sobre este tema nace de la importancia que toma la cultura organizacional en las empresas nacionales, La carrera de administración de empresas cuenta con varios campos de acción, uno de estos es el organizacional, este es de mi interés debido a la cercanía que se tiene con el personal que labora en una empresa, lo que se busca es administrar y potenciar los recursos o capacidades de cada persona al desempeño de sus labores.

Del mismo modo es ampliar mi conocimiento sobre este tema, que me permita estar como líder de una organización para formar un equipo de trabajo que este diseñado con los hábitos para el cumplimiento de las metas propuesta por la organización, el desarrollar este trabajo tendré las bases suficientes para cumplir ese objetivo y conocimiento.



## 4. Estado Del Arte

La cultura organizacional se adopta en la organización respetando su propia identidad, y según la funcionalidad de la misma no es algo que se impone, por esto se utiliza como herramienta para transmitir los ideales de la organización “Además la cultura es un medio para transmitir comportamientos exitosos, ya sea de manera verbal o no verbal, que le imprimen a la organización su personalidad y le da identidad, lo cual se convierte en uno de sus activos” (Castaño, 2007). La cultura organizacional se amolda los factores interna y externa de cada organización.

Se evidencia que la cultura está ligada o depende la dos factores adicionales para que cumpla su función en la organización, estos tres aspecto deben ir a lineados para que cumplan con su objetivo, “Basándome en el análisis realizado sobre la interrelación entre cultura-estrategia-estructura, puedo sostener que este estudio ayudará a los líderes en la implantación exitosa de estrategias, evitando así caer en el planteo de metas” (Ardison, 2005) Esto debido a que una depende de la otra, ya que según sea la estructura de la organización se genera la estrategia y según la estrategia de establecer la cultura a implementar.

Claro está que cabe resaltar que “Podemos arribar a la conclusión que la cultura no puede ser tomada como una variable de ajuste, que no puede ser controlada por el directivo y manipulada a su libre antojo” (Ardison, 2005). Esto no quiere decir que la cultura no se pueda cambiar, sino que es un proceso que es propio de la evolución de la misma, esta debe ir cambiando dinámicamente según la requiera el entorno de la organización.

Según la investigación realizada por Ruiz y Naranjos (2012) sobre la cultura organizacional en Colombia basándose en los artículos publicados en las revistas indexadas, no existe profundización suficiente sobre este tema. *“El papel determinante de la cultura organizacional para lograr mejores niveles de desempeño y competitividad de las empresas. Esto ha hecho que crezca el interés por su estudio, sin embargo, en el caso de Colombia no se ha indagado el tema”*. (Ruiz & Naranjo, 2012). Esto mencionando la importancia y relevancia que tiene en una organización la cultura, debido a la globalización las organizaciones se deben transformar y aumentar su competitividad.

La investigación realiza un hallazgo sobre la cultura organizacional en las empresas Colombianas, el cual muestra que enfoque que tienen las empresas al momento de la implementación de la cultura en cada una, del mismo modo como limitan a sus empleados debido a la no flexibilidad de la cultura organizacional y el direccionamiento fuerte de la misma.

*“La revisión realizada parece indicar que las empresas colombianas a nivel general se caracterizan por tener una cultura fuerte, que se orienta más a lo interno que a lo*



VIGILADA MINEDUCACIÓN

*externo. Asimismo, algunos estudios ofrecen evidencia sobre la existencia de modelos culturales poco flexibles, más orientados al control. Estas circunstancias al no estimular la creatividad, la asunción de riesgos, la experimentación (Rueda y Rodines, 2010) dificultar los cambios y limitan las capacidades y desarrollos innovadores en la empresa, así como el logro de mayores niveles de desempeño.” (Ruiz & Naranjo, 2012)*

Por esto llegan a una conclusión que la cultura organizacional debe permitir tener una flexibilidad o modificación constante para promover más la innovación de sus empleados, generando un enfoque dinámico de la misma. *“Podría intuirse, de acuerdo con lo encontrado en el presente estudio, que realmente se requieren cambios en la orientación cultural de nuestras empresas para favorecer tanto resultados a nivel de innovación como resultados generales en la empresa”* (Ruiz & Naranjo, 2012). La cultura organizacional sirve de guía a los empleados de la organización y da las pautas acerca de cómo las personas deben comportarse dentro de esta.

En la investigación realizada por Gálvez y García (2011), destaca nuevamente la importancia que tiene la cultura organizacional en las empresas colombianas para su rendimiento *“Estos resultados, que refuerzan la teoría de que la cultura organizacional es determinante para el logro de la competitividad de las empresas... para las entidades que promueven su conocimiento y desarrollo, incluyendo las organizaciones de fomento y la academia”*. (Gálvez & García, 2011). Se resalta del mismo modo la cultura direccionada a la innovación y no a lo jerárquico, tiene mejor acogida y mayor resultados en la organización. Por lo anterior mencionaremos otro aparte de esta investigación para dar soporte a la afirmación realizada.

*“Los resultados de este estudio confirman los de otras investigaciones, ya que muestran que los valores y prácticas organizacionales asociadas a la cultura de innovación, es decir, aquellas que estimulan la cohesión, el trabajo en equipo, el compromiso, la adaptabilidad, la flexibilidad, la aceptación del riesgo y la incertidumbre, generan importantes mejoras en el desempeño en términos de la calidad de los productos y servicios, en la eficiencia de los procesos internos, en las relaciones humanas internas, y en la relación de la empresa con su entorno inmediato”*. (Gálvez & García, 2011)

Lo anterior muestra una perspectiva del enfoque que tendrá la investigación a realizar sobre cultura organizacional en este documento de estado del arte. Surge una pregunta sobre lo mencionado en las investigaciones expuesta en esta el momento en este documento y es:

¿La construcción de un estado del arte sobre cultura organizacional en Colombia entre los años 2015 - 2019 dará soporte para identificar los enfoques y corrientes de la cultura organizacional, de igual forma como base para estudiantes y emprendedores al establecer e implementar en su organización la cultura que esté acorde a sus objetivos?



## 5. Objetivos de la investigación

### 5.1 Objetivo General

- Identificar los principales enfoques y corrientes de pensamiento de las investigaciones sobre cultura organizacional en Colombia entre los años 2015 - 2019.

### 5.2 Objetivos Específicos

- Reconocer las orientaciones teóricas que sirven de referencia a los estudios sobre cultura organizacional en Colombia entre los años 2015 – 2019
- Identificar las metodologías utilizadas en las investigaciones sobre cultura organizacional en Colombia entre los años 2015 - 2019.
- Extraer conclusiones de las investigaciones sobre cultura organizacional en Colombia entre los años 2015 – 2019.



# 1. Marco Teórico

## 1.1 La Cultura

Para realizar el estado del arte de cultura organizacional, se deberá tener claro conceptos como cultura, organización y cultura organizacional, empezara por definir cultura a nivel de sociedad para saber cómo esta afecta o contribuye a las organizaciones ya que según Rodríguez la cultura no tiene un solo concepto *“la definición de lo que sea cultura se construye en función de nuestras experiencias, nuestros intereses, aprendizajes, ideologías y formas de ver el mundo. De ahí que haya tantas definiciones distintas de este”* (Rodríguez, 1993), seguidamente el concepto de organización visto desde un enfoque social y por último se tendrá la definición de cultura a nivel de la organización y los cambios que se efectúan para el cumplimiento de los logros establecidos por la misma.

Uno de los conceptos claves que se debe de mencionar es el de Pierre Bourdieu, conocido como uno de los autores clásicos sobre el concepto de cultura, quien pone un punto de comparación entre el “capital económica” y el “Capital cultural”. Del capital económico menciona que se puede transmitir de forma inmediata, en cambio el capital cultural requiere de tiempo y lo clasifica en tres estados.

*“El capital cultural puede existir bajo 3 formas: en el estado incorporado, es decir, bajo la forma de disposiciones duraderas del organismo; en el estado objetivado, bajo la forma de bienes culturales, cuadros, libros, diccionarios, instrumentos, maquinaria, los cuales son la huella o la realización de teorías o de críticas a dichas teorías, y de problemáticas, etc.; y finalmente en el estado institucionalizado, como forma de objetivación muy particular, porque tal como se puede ver con el título escolar, confiere al capital cultural –que supuestamente debe garantizar- propiedades totalmente originales”* (Bourdieu, 1987)

Un concepto que se encuentra sobre la cultura y la importancia de los métodos de regulación creados por el hombre es, *“la cultura un elemento tan antiguo como él mismo, creada por él, transmitida de generación en generación para mantener el control, facilitar la convivencia y cuyo objetivo es el de sobrevivir en un mundo hostil”* (Echeverry, Trujillo, & Galeano, 2016). Como primer concepto se menciona la definición que se da de la ciencia de la Psicología que es la cultura según Fisclier (1992) citado por Gutiérrez en su tesis.

*“Como psicólogo social, entiende la cultura como un conjunto de saberes, significaciones y prácticas socialmente compartidas en una situación por unos individuos, unos grupos o una sociedad; que representa un modelo de comprensión de las experiencias, de las actitudes y de los juicios de otros y de nosotros mismos referidos a los acontecimientos; y que proporciona a los miembros de un grupo un repertorio y constituye un modelo de significaciones socialmente compartidas que les permiten comportarse y actuar de manera adaptada en el seno de una sociedad.”* (Gutiérrez, 2019).



VIGILADA MINEDUCACIÓN

Por otro lado según Tylor citado por Rodríguez sobre el concepto de cultura como *“ese todo complejo que incluye conocimientos, creencias, arte, moral, ley, costumbres y toda la serie de capacidades y hábitos que el hombre adquiere en tanto que miembro de una sociedad dada”* (Rodríguez, 1993). Teniendo este otro concepto se evidencia que la cultura es todo hábitos que es repetido por los integrantes de un grupo, que los identifica o diferencia de otro, estos hábitos pueden cambiar o evolucionar según los requiera el grupo que lo adopte, esto le permite al hombre vivir mejor y perfecto en el mundo que es suyo.

La ciencia que más estudia la cultura es la antropología, por esto es importante tener en cuenta que definición tiene dicha ciencia del concepto de cultura según Rodríguez. Desde la antropología, la cultura *“se contempla como algo que se comparte. Que se transmite y que moldea el comportamiento de las personas y sus actividades, la cultura se transmite a través de los valores, se traduce en un sistema de creencias y actividades y se manifiesta por medio delo comportamiento”* (Rodríguez, 1993). Esto hace relación al concepto de cultura es todo tipo que comportamiento de se repite por los integrantes de una comunidad y es lo que caracteriza o diferencia una comunidad de otra.

El mundo de hoy con relación a la globalización busca que la cultura tenga dos facetas, la primera es la que el ser humano tiene como naturaleza, esto hace relación al conocimiento que adquiere en la sociedad, la segunda es el conocimiento técnico de lo adquiere en la formación profesional, es la combinación de estos dos aspectos lo que marca la diferencia en la cultura organizacional. *“No se podría reducir el término cultura a puro aprendizaje técnico en un campo específico y restringido al uso profesional de conocimientos utilitarios...un ideal de formación humana completa”* (Rodríguez, 1993).

Citando un ejemplo de una familia de Rodríguez se puede notar dos aspectos importantes desde dos puntos de vista ya sea social organizativo o cultural. *“Una familia puede estudiarse como una estructura o un conjunto de roles interrelacionados (social-organizativo) o desde el punto de vista de los valores religiosos, las tradiciones étnicas, y las aspiraciones paternas que ayudan a explicar cómo se desarrollan los distintos roles (cultural)”* (Rodríguez, 1993). Esto evidencia como se puede clasificar al igual de una familia una organización dependiente del punto de vista que se quiera estudiar, y los aspectos que se tendrán en cuenta en dicho estudio, en este caso como cultural desde la rama de estudio antropológico que está centrada en la cultura como individuo no como sociedad.

Uno de los factores que influye en el concepto de la cultura es el medio ambiente ya que esto determina como son las costumbres de los habitantes por esto según Rodríguez, *“Los humanos son un producto de la naturaleza, y se hallan limitados por ella, pero, al mismo tiempo, son capaces de transformarla de acuerdo con sus propios planes. Pueden tomar conciencia de su propia situación y, al hacerlo, adquirir la posibilidad de llegar a cambiarla”* (Rodríguez, 1993). Como se puede evidenciar son varios factores que intervienen en la cultura, se mencionaran algunos; el lenguaje, la escritura, la religión, el clima, lo social, símbolos, conocimientos, etc. Para cada una de estas variables hay un tipo de estudio específico que da la importancia que cada una tiene de aporte a la cultura.



VIGILADA MINEDUCACIÓN

Un concepto según Castaño sobre la cultura es. *“La cultura es un sistema de esquemas de comportamiento transmitidos por el medio social, los cuales sirven para integrar las comunidades humanas a sus medios ecológicos, ya que la cultura y el ambiente donde están sumergidos los individuos, tienen una relación directa”* (Castaño, 2007). Esto afianza más los ya entes mencionados conceptos, el ser humano tiene interacción directa con el ambiente, por eso debe generar un cambio en el espacio que lo rodea, es el cambio del ambiente a favor del hombre.

La cultura se puede concluir como la capacidad que tiene el ser humano para transformar lo que no encuentra en la naturaleza y que le ayuda a sobrevivir de la misma. La evolución natural del hombre se detuvo hace miles de años, lo que lo lleva a la formación cultural y a la adaptación del medio ambiente, de lo anterior se puede tomar como ejemplo algo muy esencial para el hombre y es el lenguaje, gracias a esta herramienta el hombre puede generar los cambios constantes en la cultura, y tiene un nivel de adaptación más rápido debido a la interacción con otros individuos.

El concepto de cultura para los sociólogos es todo lo que heredamos, que ya está establecida en la sociedad, y que el ser humano la adopta son reglas o pautas de conducta, pero al mismo tiempo la renueva según la necesidad que tenga para su sobrevivencia.

Para los psicólogos cultura es; hábitos a costumbres individuales que aprende los niños de la sociedad o de sus mayores, *“La cultura no es fruto de herencia genética, sino la herencia tradicional o herencia social históricamente acumulada; es decir, significa lo no genético, lo aprendido y adquirido en sociedad”* (Gutierrez, 2019). Con estas enseñanzas les permiten encarar cualquier situación social para satisfacer sus necesidades, la cultura proporciona un modelo de vida.

## 1.2 La Organización

Centrándose en el contexto de las organizaciones, Según Dávila 2002 citado por Castaño 2007, un concepto de organización es. *“Las organizaciones se entienden como el ente social creado intencionalmente para cumplir fines y el factor constituyente es la acción humana de sus miembros, en un contexto determinado”* (Castaño, 2007). Esta teoría muestra como es la importancia que adquiere el ser humano en la transformación de las organizaciones, al igual de cómo las organizaciones se ajustan dependiendo de cómo lo requiera la misma sociedad, en el beneficio propio y en el del colectivo.

Los miembros de una organización tienen metas propias, pero en realidad lo que hace la organización es unificar fuerza para el alcance de un objetivo común, que este a su vez ayudaran al cumplimiento de las metas individuales de cada miembro.

Del mismo modo que cada miembro tiene sus metas las organizaciones cumplen su propio ciclo de vida, por lo anterior según Guerrero y Silva, una empresa es una sociedad. *“Las*



*organizaciones tienen como objetivo fundamental la supervivencia, es decir atravesar los ciclos de vida e ir creciendo... las empresas tienen personalidad, necesidades y un carácter, y son consideradas pequeñas sociedades que tienen sus procesos, normas y su propia” (Guerrero & Silva, 2017). Así que dependiendo del ciclo en el que se encuentre la empresa tendrá del mismo modo sus metas y su cultura.*

### 1.3 La Cultura Organizacional

Pasando al tema de cultura organizacional se evidencia que tanto la sociedad como las organizaciones van heredando las costumbres que pueden ayudar para su conservación. *“De la misma manera en que la cultura es transmitida en la sociedad, dentro de la organización las nuevas generaciones son introducidas a las acciones, actividades o pensamientos que le han permitido sobrevivir” (Castaño, 2007).* Por esto cabe mencionar que no todas las costumbres permanecen en las organizaciones ya que la globalización demanda que sean cambiantes, debido a la demanda de cada cultura externa que afecta la cultura interna se quiere desarrollar. Rodríguez considera la cultura organizacional es *“como un sistema de valores, y creencias por la estructura de las organizaciones la tecnología y el Interno y externo para producir normas de pensamiento y acción, que son compartidas por todos los miembros” (Rodríguez, 1993).* Con respecto a lo anterior queda de antemano que en cuanto a la cultura en una organización se crea con relación a los objetivos de la misma, son implementados jerárquicamente en todos los niveles de la organización. Esta cultura está dividida en tres significados *“el primer relacionado con el diseño internos (estructura) el segundo hacia el externo (imagen) y el tercero con la relación organización – entorno” (Rodríguez, 1993).* Estos tres aspectos hay que tener presente al momento de diseñar la cultura de una organización, para que la cultura sea aceptada por sus miembros.

Para comprender un poco más la relación que tienen estos dos conceptos de cultura y organización, se tendrá en cuenta lo dicho por Valdés Florat M 2004 citado por Castaño, el cual muestra de forma más clara esta relación.

*“Este concepto pone en relación la cultura y la organización. La cultura como comportamientos e ideas que parten del conocimiento histórico de la sociedad, encuentra en la organización un espacio en el cual puede tener un impacto en su permanencia a partir de la recopilación de valores y comportamientos que fueron exitosos en el pasado. Las organizaciones tienen “su propia historia, comportamiento, proceso de comunicación, relaciones interpersonales, sistema de recompensa, toma de decisiones, filosofía y mitos que, en su totalidad, constituyen la cultura.” (Castaño, 2007).*

Como ya se ha mencionado anteriormente la cultura es la capacidad de adaptación del hombre al medio ambiente para poder sobrevivir, al momento que ingresa a una



VIGILADA MINEDUCACIÓN

organización debe implementar una adaptación ya establecida por la mismo, esto lleva acabo por medio de repeticiones de las actividades, el lenguaje de comunicación, los símbolos, lo que lleva al ser humano a adquirir una cultura diferente esto debido a la necesidad que tiene la organización. La cultura organizacional se crea para que la organización cumpla con las metas planteadas por sus integrantes, atraves de la cultura se logra la identidad de la organización. *“Esta identidad es la que le transmite la personalidad a la empresa y hace que actúe de diferentes maneras ante una situación”* (Castaño, 2007).

Esto no quiere decir que todos los miembros de la organización actúen igual si no que tengan una característica grupal que los identifique, cabe resaltar que las organizaciones se ven influenciadas por la cultura externa por el entorno que la rodea, se evidencia en multinacionales que cambia la forma de alcanzar los objetivos dependiendo del país en el que se encuentre la sede, debido a que la cultura organizacional es una estrategia que se estable para todos los miembros.



## 2. Metodología

El presente trabajo de que tiene como objeto establecer un estado del arte sobre cultura organizacional y su carácter investigativo es descriptivo, las técnicas que se emplearan de fuentes secundarias, debido al tipo de investigación que se realiza es un estado del arte que es una recopilación documental de autores que han realizado investigaciones previas al tema de cultura organizacional, se tomó como referencia la base de datos de la universidad Antonio Nariño más específicamente en web of scienci, al igual que se realizó la pesquisa en google académico, usando como palabras claves cultura organización.

Esta investigación esta soportada por 11 artículos de revistas indexadas, los cuales esta relacionados por años de publicación de la siguiente manera, 2015 artículos 2, 2016 artículos 2, 2017 artículos 4, 2018 artículos 2 y 2019 artículos 1. Estos artículos contando solo los que se utilizaron en el capítulo de resultados y análisis, fueron seleccionados por la relación directa con el tema y los años que se direcciono el estado del arte.

Cabe resaltar conceptos sobre el estado del arte como los siguientes. *“La preeminencia por el Estado del Arte obedece a que éste potencia la formación en investigación al acercar al aprendiz al conocimiento de un objeto de estudio a través de lo ya realizado”*. (Londoño, 2014) Permitiendo conocer las discusiones teóricas y metodológicas que existen sobre determinado problema de la realidad de la cultura organizacional. *“El estado del arte como modalidad de investigación documental potencia el estudio sobre el conocimiento que existe en un campo del saber.”* (Molina, 2005) Y abre la puerta para el inicio de nuevas formulaciones investigativas al permitir la mirada sobre los alcances y limitaciones del objeto abordado. Pues con éste se *“recupera y trasciende reflexivamente el conocimiento acumulado sobre el objeto de estudio”* (Vélez, 2002).

En pocas palabras, los estados del arte son una modalidad de investigación documental que permiten realizan una lectura crítica de los estudios que se han realizado sobre determinado objeto de estudio. Permiten un mapa del mismo, al servirse de las herramientas cualitativas y cuantitativas en el análisis de la información. Por tanto potencian el desarrollo de habilidades y capacidades investigativas que fortalecen los procesos de formación profesional de las personas.



### 3. Resultados y análisis

#### 3.1 Reconocimientos De Las Orientaciones Teóricas Que Sirven De Referencia A Los Estudios Sobre Cultura Organizacional En Colombia Entre Los Años 2015 – 2019

Toda las organizaciones deben tener cambios contante, ya sea en su estructura o en su cultura organizacional *“Por tanto los autores contextualizan la definición de cambio organizacional como la capacidad de adaptación que tienen las empresas para asumir las modificaciones o transformaciones que se producen a nivel externo y a nivel interno”* (Rubiano & Aponte, 2015). Esto debido a la globalización que esta genere poner un ambiente más competitivo y estar en constante cambios, estos cambios se deben generar desde los líderes hasta los empleados en general de la organización.

Para poder definir una de la cultura organizacional en una empresa se debe tener en cuenta el concepto planteado por Álvarez, etc *“The industry cannot be defined only from the point of view of an employee, as it cannot be defined from the point of view of a particular company, it is, therefore, dependent on the hierarchical relationship and subordination”* (Álvarez, Salazar, González, & Gómez, 2015). Por lo anterior es complejo estandarizar a la cultura organizacional, ya que cada empresa tiene su propia jerarquía ya sea horizontal o vertical y a su vez se debe cruzar varios indicadores para identificar la empresa. Esto demuestra que es vital reconocer la relación que tiene el empleado con la empresa y en sentido contrario.

Para Echeverry, Trujillo y Galeano (2016) una buena definición de cultura organizacional según las elementos que la componen se puede mencionar que *“This is the framework of organizational culture, which can be defined as the set of habits, values, practices, procedures, norms, rules, group and individual behavior of an organization, and that recognize this in a unique and individual way”* (Echeverry, Trujillo, & Galeano, 2016). Según lo anterior cabe resaltar que la cultura dentro de una empresa se debe conjugar varios aspectos, del mismo modo se tiene relevancia en los individuos que la conforman su conocimiento y su cacteristicas individuales y de equipo.

Según Echeverry, Trujillo y Galeano (2016) la gestión del conocimiento cobra gran relevancia en la cultura organizacional porque es la forma en que los empleados interactúan con la empresa y brindan todo su conocimiento a la misma. *“The organizational culture influences in a positive and significant way the impact that the good practices for knowledge management have and this due to the efforts that the companies have been doing in the recognition ...GC”* (Echeverry, Trujillo, & Galeano, 2016). Por lo anterior es importante mencionar que la cultura organizacional esta direccionada para generar más conocimiento y su gestión dentro de la empresa.

Se mencionan elementos que constituyen o forman parte de la cultura organización, dando como prioridad la cultura de la innovación, esta es la corriente utilizada con frecuencia en



VIGILADA MINEDUCACIÓN

las empresas *“Innovación ... capacidades organizacionales y humanas, asociadas con la apertura al cambio, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, aceptación del fracaso, la orientación humana y la creatividad; elementos que en su conjunto responden al tipo de cultura organizacional”* (Peralta & Orozco, 2016). Las empresas que sus objetivos están direccionados a la expansión de nuevos productos, adoptan con más relevancia la cultura basada en la innovación *“La cultura innovadora debe promover la participación de todos los miembros de la organización en los procesos de innovación”* (Peralta & Orozco, 2016). Ya que esta permite la retroalimentación de todo el equipo de trabajo y la integración de nuevas ideas dando así una ventaja competitiva a la empresa.

Según Robbins (2013) y Slocum etc. (2009) citados por Guerrero y Silva (2017) la cultura organizacional se puede clasificar según su orientación en 7 tipos de cultura, se mencionaran a continuación, debido a que da una mirada más detallado a como se puede definir la cultura con relación a los objetivos propuestos por la misma.

*“Se definen diferentes orientaciones que pueden influir en el tipo de cultura que se desarrolla en una empresa: (1) innovación y toma de riesgo, es el grado en el que se motiva a los empleados a ser innovadores y correr riesgos; (2) atención a detalles, grado en que se espera que los trabajadores sean precisos, analíticos y presten atención a los detalles; (3) orientación a los resultados, grado en que los directores se centran en los resultados obtenidos y no en las tácticas o procesos utilizados; (4) orientación a la gente, grado en que las decisiones de la alta gerencia consideran el efecto de estas sobre los colaboradores de la empresa; (5) orientación a los equipos, grado en que las actividades se organizan por equipos y no de forma individual; (6) dinamismo, grado en el que los miembros de la organización son dinámicas y competitivas en lugar de fáciles de complacer y (7) estabilidad, grado en que las actividades de la empresa estimulan el mantener el status quo en lugar de fomentar el crecimiento; estas orientaciones están presentes en todas las culturas organizacionales en distintos grados, que son evaluados para describir el tipo de cultura y su fortaleza presentes en una organización (Robbins et al., 2013; Slocum & Hellriegel, 2009)”* (Guerrero & Silva, 2017).

Esta no es la única clasificación que se encuentra de la cultura organizacional, se puede encontrar la clasificación por su enfoque funcional o constructivista, del mismo modo por culturas débiles o culturas fuertes, o por su enfoque tradicional o no tradicional. Estas clasificaciones muestran que tan versátil puede ser la cultura organizacional y las combinaciones que se pueden presentar en las organizaciones y su implantación en la búsqueda de sus objetivos.

Se puede definir que la cultura organizacional es el conjunto de valores corporativos que llevan a los empleados a brindar lo mejor de cada uno en la búsqueda de un objetivo en común impuesto por la empresa. *“Se puede asegurar que las culturas generaran compromiso con los valores corporativos o la filosofía de gestión, lo que permitiría que los empleados trabajen por algo en lo que creen”* (Guerrero & Silva, 2017). De igual forma se busca que los trabajadores tengan la misma filosofía para lograr una sincronía en su trabajo esto en el beneficio común, esta es la base fundamental de la cultura organizacional.



VIGILADA MINEDUCACIÓN

Según la investigación realizada por Arbeláez, Solarte y Vargas (2017) la cultura organizacional se puede clasificar según sus características en cuatro tipos 1) la cultura jerárquica, 2) la cultura de mercado, 3) la cultura de clan y 4) la cultura adhocrática. Se menciona brevemente la explicación de cada una a continuación.

*“The hierarchical culture is characterized by a formalized environment, suitable, and with an adequate structure to exercise the work that is available; the standardized processes define what individuals do in the organization. The market culture is mainly oriented towards the external environment instead of the internal one, it focuses on transactions with different external groups with which the organization is involved, such as suppliers, customers, contractors, etc. This operates in a competitive environment and monetary exchange. The clan culture is called this way because of its great similarity to the type of organization of a family group. It is characterized by great cohesion between its members, participation, described as “an extended family” so much so that they do not seem economic entities. The main characteristic and assumption of the adhocratic culture is that innovation and pioneering initiatives lead organizations to success; their main objective is to develop new products and services and be prepared for the future, therefore, the top management focuses on generating entrepreneurship and creativity”.* (Arbeláez, Solarte, & Vargas, 2017)

Lo anterior da claridad sobre las defenecías de cultura organización que se pueden implementar en una organización, esto está ligado al rendimiento que la empresa desea tener, y la efectividad en el alcance de sus objetivos. *“The models used in each of the variables are diverse, so it is inevitable to recognize that the organizational culture has a crucial role in the effectiveness of organizations”* (Arbeláez, Solarte, & Vargas, 2017). No se puede definir cuál es buena o no, cual es la mejor para implementar en la organización o no, todo depende la orientación de la empresa en la cual se valla a implementar, cabe resaltar que la mayoría de las grandes empresas se utiliza la de mercado debido a la globalización, las medianas a la jerárquica, y las pequeñas al clan o adhocrática. Dando una visión global de los tipos de empresas y la utilización de la cultura organización, sin tener una medida estándar para todo tipo de empresa y su tamaño.

El resultado de la investigación realizada por Arbeláez, Solarte y Vargas (2017), da muestra que la cultura organizacional más utilizada en las pymes de Santiago de Cali Colombia el de tipo *“Adhocratic culture and clan culture have a positive effect on performance in the first type of culture and a negative one in the second type, while market and hierarchical culture do not”* (Arbeláez, Solarte, & Vargas, 2017). Lo anterior da muestra que si tiene relación las variables de cultura organizacional y rendimiento dentro de la empresa. Esta investigación de fuerza a lo mencionado anteriormente que esto depende del tamaño de la empresa y el tiempo de funcionamiento de la misma ya que en empresas pequeñas es más utilizada la cultura clan y adhocrática que en las medianas o grandes.

Según Samper, Guilianny, Manotas y Sukier el concepto de cultura organizacional es *“Es considerada como un sistema donde los miembros de la organización interactúan en la búsqueda de significación social, dirección e identidad, convirtiéndose en una variable que incide en el desempeño empresarial, ... configurar condiciones de ventaja competitiva en la organización”* (Samper, Guilianny, Manotas, & Sukier, 2017). Esto confirma una vez más que



VIGILADA MINEDUCACIÓN

las empresas que tiene una cultura organizacional consolidada, tiene a su vez una ventaja competitiva con relación al desempeño que tiene por parte de sus empleados, y el cumplimiento de sus metas.

Según Samper, Guiliany, Manotas y Sukier en su investigación mencionan otro tipo de cultura organización la cual la mencionan como “La cultura organizacional verde”, según este concepto lo proponen como alternativa para la conservación del medio ambiente *“teniendo como origen los postulados teóricos de cultura organizacional comprende una serie de dimensiones o niveles que representan el conjunto de manifestaciones... la interacciones entre la vida laboral y personal de los individuos inmersos en el sistema organizacional”* (Samper, Guiliany, Manotas, & Sukier, 2017). Tiene presente la capacidad de adaptación o dinamismo de la cultura organizacional y la utilización la el fin ambiental *“la cultura tipo clan se orienta al desarrollo de capacidades, la formación y el aprendizaje del personal, como base para la motivación, el bienestar y la productividad de los trabajadores, así como su compromiso constante con las iniciativas ambientales”* (Samper, Guiliany, Manotas, & Sukier, 2017). Esta investigación se enfoca en cómo la cultura organizacional verde puede ser implementada en las organizaciones de forma paralela como una subcultura para ayuda del medio ambiente.

Según Calderón y Serna (2009) citado por Posada y Ríos, la cultura organizacional tiene relación directa con el recurso humano y esto a su vez, se convierte en un medidor de la actividades efectiva y permite el control del comportamiento de las mismas esto quiere decir que *“Tiene relación directa con las prácticas de los recursos humanos al interior de la institución, ... el control del comportamiento de las personas al interior de la organización y la coordinación entre las metas de los empleados y los objetivos institucionales”* (Posada & Ríos, 2017). Debe haber una coordinación entre los empleados y las metas u objetivos de la organización, esto es posible con la implementación de una comunicación afectiva en todas las áreas de la organización, ya que esta es la base fundamental para una buena utilización e implementación de la cultura organizacional.

Además algunos autores reiteran su afirmación sobre los buenos resultados que tiene la cultura organizacional en las empresas por esto se menciona que *“Una buena cultura organizacional contribuye a la generación de conocimiento y que esta, a su vez, aporta en la consecución de los objetivos institucionales y la sostenibilidad de la organización en un mercado cada vez más exigente”* (Posada & Ríos, 2017). De esto depende que la empresa tenga su etapa de crecimiento y perdure una vez esta etapa, esto con relación a la exigencia del mercado y a la alta competitividad.

En medio del estudio del concepto de cultura organizacional se menciona otro concepto el cual es el compromiso organizacional, que cabe la pena mencionar ya que según esta investigación realizada por Rivera, Castillo y Guerra, la cultura organizacional hace parte de la conformación del el compromiso organizacional. Veamos el concepto de compromiso organizacional según Rivera Castillo y Guerra, *“Es así como coincidentemente la postura de los autores al definir el termino de compromiso organizacional muestran como éste ejerce influencia en el hecho de que un trabajador permanezca en el trabajo (retención) o*



VIGILADA MINEDUCACIÓN

*bien, se retire (rotación)*” (Rivera, Castillo, & Guerra, 2018), esto quiere decir que es el sentimientos de pertenencia y de apego que tiene el individuo hacia la empresa. Ahora se menciona la posición que tiene la cultura organizacional en esta concepto según Wallece, Hunt y Richards (1999) citados por Rivera Castillo y Guerra *“Estudios psicológicos realizados sobre el CO basado en lo expuesto por Meyer y Allen han propuesto otras variables organizacionales relacionadas con el mismo tales como, el clima laboral, la satisfacción de vida, la cultura organizacional “* (Rivera, Castillo, & Guerra, 2018). Esto con el fin de resaltar la importancia de la cultura organizacional junto con otros factores en el éxito de una organización.

Según Marulanda, López y Cruz, el concepto de cultura organizacional es *“La cultura organizacional se puede entender como un proceso que implica una combinación de factores como las costumbres, los hábitos, las normas, las reglas, la comunicación formal e informal y todos aquellos que diferencia y hacen única a cada organización”* (Marulanda, López, & Cruz, 2018). Cabe mencionar o resalta de este concepto que es un grupo de elementos que hacen única a cada organización, como ya se había mencionado en otro momento de esta investigación.

En la investigación realizada por Marulanda, López y Cruz, toman como relevancia la cultura organizacional como elemento para la trasmisión del conocimiento en las organizaciones especialmente en los centros de investigación, *“En la práctica, la alineación de la cultura organizacional con la visión y la misión de la organización conducen a una mejor Implementación del proceso de transferencia de conocimiento”* (Marulanda, López, & Cruz, 2018). Esto ayuda que lo centros de investigación tengan mejores resultados viéndose reflejado en el aumento de sus patentes.

Según Marulanda et al., (2016) citado por Marulanda, López y Cruz, si hay una relación directa entre la cultura organizacional y la transmisión de conocimiento *“Existe una relación directa asociada a la apropiación de la gestión de conocimiento relacionada con una cultura organizacional. Es necesario apropiar y transferir conocimiento por parte de los individuos,... cultura organizacional que propicie estrategias y propuestas de valor”* (Marulanda, López, & Cruz, 2018). Esto debida a que cada integrante del centro de investigación trasfiere su conocimiento con otro integrante crece la posibilidad de que entre los dos complementes el mismo.

La investigación realizada por Álvarez (2019) resalta la importancia que tiene la cultura organizacional desde el momento de la inducción ya que se busca que los nuevos integrantes de la organización imiten a los que ya están es esta, *“Cada organización construye parámetros que orientan el comportamiento de la persona. Los aprende en el proceso de inducción, observación e imitación;...se espera que actúe de manera similar a los compañeros en aspectos formales e informales de la dinámica organizacional”* (Álvarez C. E., 2019). Esto con el fin que adquieran las buenas costumbres y se enfoque en el cumplimiento de las metas corporativas, buscando así la sincronía y la imitación de la ideología de la organización como de la cultura organizacional.



VIGILADA MINEDUCACIÓN

Una buena forma de implantación de la cultura organizacional a los nuevos integrantes de una empresa, es realizarlo por medio de mitos propios de la empresa esto genera pertenencia y un entendimiento más fácil, *“Las personas aplican parámetros de acción por narraciones que se repiten, se transmiten y aprenden en el tiempo sobre eventos sucedidos en el pasado. De esta forma, las historias se pueden convertir en creencias, explicando prácticas y comportamientos presentes”* (Álvarez C. E., 2019). Esto crea un sentido de pertenencia más efectivo y rápido de las costumbres de la organización, una mejor aceptación de los ideales.

Cabe aclarar que esto solo se puede hacer al interior de la organización, ya que como lo menciona Álvarez (2019) en su investigación, no se puede copiar lo implementado por una organización con éxito en otro, ya que cada organizaciones única a si sea de un mismo fundador, solo se puede tomar como referente para crear su propia cultura organizacional.

*“Las organizaciones exitosas han sido objeto de investigación y conocimiento tanto por sus competidores como por otras organizaciones. Así, aparece el Benchmarking, que evalúa productos, servicios y procesos de trabajo; en esta actividad se identifican características de cultura en organizaciones reconocidas por sus mejores prácticas, con el propósito de realizar mejoras institucionales. Sin embargo, son referentes difícilmente imitables por la dinámica de cada organización (visión de los líderes en la estrategia, estructura, normas, valores, ética, responsabilidad social, procesos de interacción, clima organizacional y otros elementos) la cual no puede ser asimilada y adoptada de manera sencilla por otras organizaciones; esto último nos permite concluir que no se encuentran organizaciones similares en su cultura, cada una es única, aun cuando hagan parte de un grupo empresarial con un mismo fundador”* (Álvarez C. E., 2019).

### 3.2 Identificación De Las Metodologías Utilizadas En Las Investigaciones Sobre Cultura Organizacional En Colombia Entre Los Años 2015 - 2019.

En la investigación sobre Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico, realizada por Álvarez, Salazar, González y Gómez se utiliza un método se realizó una muestra con 30 personas entre docentes y área administrativa de en tres planteles educativos de la ciudad de Santa Marta, *“Un estudio cualitativo, bajo la perspectiva metodológica de la fenomenología, de corte transversal ... Se recolectó la información a partir del uso de la técnica de los grupos focales, y como instrumento de recolección de información, la entrevista semiestructurada”*. (Álvarez, Salazar, González, & Gómez, 2015)

En la investigación sobre contrato psicológico y cambio organizacional en una entidad perteneciente al sector terciario de la ciudad de Bogotá, Colombia, realizada por Rubiano y Aponte se utiliza un método *“Esta es una investigación no experimental de carácter transversal bajo un diseño correlacional, ya que se busca la cuantificación y medición de las variables, para hallar el índice de correlación entre ellas y así determinar el grado de relación”* (Rubiano & Aponte, 2015). Esta utilizada en 100 empleados de una empresa de



Bogotá Colombia, identificando que tanto es la influencia del cambio organizacional en los contratos de psicología.

En la investigación sobre La cultura organizacional y su influencia en las buenas prácticas para la gestión del conocimiento en las Pymes de Colombia, realizada por Echeverry, Trujillo y Galeano se utiliza un método que fue aplicado a 321 empresas. “se utilizaron métodos de análisis y síntesis y un tipo de estudio descriptivo exploratorio y correlacional” (Echeverry, Trujillo, & Galeano, 2016).

En la investigación sobre Modelo de cultura organizacional innovadora en caficultores del departamento del Cesar, Colombia, realizada por Peralta y Orozco se utiliza un método cualitativo en el sector empresarial a partir del análisis de la Asociación de Productores Orgánicos Arahuacos y Campesinos de la Sierra Nevada de Santa Marta, Asoprocasines “*El presente estudio se desarrolla desde el enfoque cualitativo, mediante la tipología de estudio de caso. Los datos se obtuvieron de la observación directa, mediante una matriz de análisis.*” (Peralta & Orozco, 2016)

En la investigación sobre Efecto de la cultura organizacional en el rendimiento de las PYMES de Cali, realizada por Arbeláez, Solarte y Vargas se utiliza un método cuantitativa y una descripción de la muestra compuesta por 142 gerentes “*metodología cuantitativa con una descripción de la muestra y las variables seleccionadas*” (Arbeláez, Solarte, & Vargas, 2017)

En la investigación sobre La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas, realizada por Guerrero y Silva se utiliza un método “Este análisis teórico busca entender la cultura organizacional como uno de los factores que podría incidir en el desarrollo de las empresas” (Guerrero & Silva, 2017)

En la investigación sobre Modelos de cultura organizacional verde en las PYME del sector hotelero de Barranquilla (Colombia), realizada por Samper, Guiliany, Manotas, y Sukier se utiliza un método “*El desarrollo metodológico necesario para dar cumplimiento al objetivo propuesto, se fundamentara en el desarrollo de una investigación con alcance descriptivo al permitir dar a conocer las características de los distintos modelos culturales verdes*” (Samper, Guiliany, Manotas, & Sukier, 2017). Este utilizado en una población de 40 PYME hoteleras de Barranquilla Colombia.

En la investigación sobre Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburra, realizada por Posada & Ríos se utiliza un método “*Estudio cuantitativo, de corte transversal, La ejecución se llevó a cabo mediante la aplicación de encuestas para identificar el grado de conocimiento que tienen los empleados del sector salud acerca de la cultura organizacional en las instituciones públicas y privadas*” (Posada & Ríos, 2017). Estas encuesta se realizaron en el Valle de Aburra, Colombia, a 224 empleados de instituciones prestadoras de servicios de salud de mediana y alta complejidad.



VIGILADA MINEDUCACIÓN

En la investigación sobre Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia, realizada por Rivera Castillo y Guerra se utiliza un método y un enfoque “El enfoque es cualitativo, construido desde el método etnográfico orientada hacia la interpretación de un grupo social específico por medio de la observación de campo de los fenómenos socioculturales y, en un momento dado, por medio de la acción participativa” (Rivera, Castillo, & Guerra, 2018). Esta fue utilizada en con una e3ntrevista semi-estructurada complementada con un método de operación, a los profesionales de la salud de organizaciones públicas y privadas de la ciudad de Barranquilla Colombia.

En la investigación sobre La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia, realizada por Marulanda, López y Cruz se utiliza un método “*La metodología con base en los siguientes elementos: Delimitación de las unidades de observación, Escala de medida y Categorías y variables evaluada*” (Marulanda, López, & Cruz, 2018). Una investigación de campo realizada en 24 centros e institutos de investigación.

En la investigación sobre Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia, realizada por Carlos Eduardo Méndez Álvarez se utiliza un método de recopilación documental para posteriormente realizar un cruce de concepto sobre la influencia de la cultura organizacional en las estrategias de la organización, “*Desde la perspectiva sociológica y de la administración, explica y sustenta la relación en cada elemento identificado*” (Álvarez C. E., 2019).

### 3.3 Extracción De Conclusiones De Las Investigaciones Sobre Cultura Organizacional En Colombia Entre Los Años 2015 – 2019.

En la investigación sobre Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico, realizada por Álvarez, Salazar, González y Gómez (2015) se concluye que. Esta investigación resalta que las instituciones en las cuales se realizaron la tomo de dato se ven afectados por su grado de frente a las consecución de soluciones y al no tener varias alternativas de las mismas, por esto la cultura organizacional tiene un nivel elemental, algo básico y una falta de integración de las áreas de trabajo.

En la investigación sobre contrato psicológico y cambio organizacional en una entidad perteneciente al sector terciario de la ciudad de Bogotá, Colombia, realizada por Rubiano y Aponte (2015) se concluye que. Los empleados de la empresa de estudio tienen una disposición y flexibilidad favorable para enfrentar los cambios de la organización, lo que es favorable al momento de la realización de estrategias y en la utilización de cambios en su cultura organizacional, resaltando a si el contrato psicológico, que es una variable en esta investigación.

En la investigación sobre La cultura organizacional y su influencia en las buenas prácticas para la gestión del conocimiento en las Pymes de Colombia, realizada por Echeverry,



VIGILADA MINEDUCACIÓN

Trujillo y Galeano (2016) se concluye que. La cultura organizacional ayuda en gran manera para transferir conocimiento en los integrantes de una organización, esto genera una imitación de buenas prácticas dentro de la organización.

En la investigación sobre Modelo de cultura organizacional innovadora en caficultores del departamento del Cesar, Colombia, realizada por Peralta y Orozco (2016) se concluye que. La cultura organizacional en el ámbito de la innovación se estructura en un proceso por ciclos en este caso se conciben en cinco etapas que se direccionan en generar conductas para impulsar el desarrollo innovador al interior de la organización, generando del mismo modo conductas que garanticen el éxito de la organización.

En la investigación sobre Efecto de la cultura organizacional en el rendimiento de las PYMES de Cali, realizada por Arbeláez, Solarte y Vargas (2017) se concluye que. La cultura organizacional debe estar en constante mejora si la organización así lo requiere, claro que se deben potencializar unas más que otro según las necesidades de la misma, Esto con la comparación de la cultura tipo clan, adhocrática, la jerárquica y mercado, como cada una de ellas influyen en el rendimiento de las organizaciones que es en lo que se basa la investigación.

En la investigación sobre La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas, realizada por Guerrero y Silva (2017) se concluye que. Se puede mencionar que la cultura genera compromiso en los valores corporativos de una organización lo cual permite que los empleados trabajen por algún en los que ellos creen, brindando todo su esfuerzo para el cansar los objetivos de la organiza y en los propios.

En la investigación sobre Modelos de cultura organizacional verde en las PYME del sector hotelero de Barranquilla (Colombia), realizada por Samper, Guiliany, Manotas, y Sukier (2017) se concluya que. En este estudio se evidencia la ausencia de la cultura verde (cultura basada en la protección de medio ambiente), a pesar que la protección del medio ambiente lo tienen establecido en las organizaciones no se evidencia con claridad el fortalecimiento de la cultura organización de este tema, como se quiere de parte de los ambientalista.

En la investigación sobre Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburra, realizada por Posada & Ríos (2017) se concluye que. Uno de los retos evidenciados es que la cultura organizacional percibida por los empleados es buena y del mismo modo sirve como aceleran te den la gestión del conocimiento, por esto es importante incorporar estrategias que oriente a las buenas prácticas de un sistema de evaluación eficiente y efectivo.

En la investigación sobre Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia, realizada por Rivera, Castillo y Guerra (2018) se concluya que. Este estudio evidencia que los enfermeros basan el compromiso a la organización basados en las preventas, en su desarrollo profesional y en el tipo de contratación que tienen, en la relación trabajador empresa se busca la necesidad de flexibilizar esta relación en beneficio del alcance de los objetivos comunes, esto para el



VIGILADA MINEDUCACIÓN

beneficio de la organización al disminuir el la rotación del personal. Esto en relación que entre menos sea la rotación de los empleados en una organización mayor será el compromiso de los mismos en el cumplimiento de los objetivos propios de la organización.

En la investigación sobre La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia, realizada por Marulanda, López y Cruz (2018) se concluye que. Se evidencia la importancia y la relevancia de tiene en la cultura organización en la valoración, de la transferencia de conocimiento, realizando un mayor número de patentes del mismo modo de empoderamiento y licenciamiento de los integrantes de grupos de investigación, del mismo modo se resalta la integración de las universidades y las empresas en el proceso de trasferencia del conocimiento.

En la investigación sobre Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia, realizada por Carlos Eduardo Méndez Álvarez (2019) se concluye que. La relación establecida que la cultura organizacional actual como condición para que la estrategia cumpla su propósito, en este caso se evidencia que la relación entre la cultura y la estrategia, una complementa a la otra para aspectos esenciales en la formación de emprendedores, así como en la gestión de empresarios Esto quiere decir que la cultura organizacional es la herramienta que sirve para que las estrategias en la organización se realicen con la efectividad que son creadas.

De las conclusiones extraídas de las investigaciones que sirvieron como material de consulta para la realización de esta investigación se construye un cuadro conceptual (figura 1) para soportar las conclusiones expuestas anterior mente.

FIGURA 1

Cuadro conceptual de conclusiones extraídas de investigaciones

AUTOR	TITULO	AÑO	Conclusiones
Gladys Irene Arboleda Posada, Jennifer Marcela López Ríos	Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá	2017	Uno de los retos evidenciados es que la cultura organizacional percibida por los empleados es buena y del mismo modo sirve como aceleran te den la gestión del conocimiento, por esto es importante incorporar estrategias que oriente a las buenas prácticas de un sistema de evaluación eficiente y efectivo.



VIGILADA MINEDUCACIÓN

<p>Vanessa Pertuz Peralta; Adith Bismarck Pérez Orozco</p>	<p>Modelo de cultura organizacional innovadora en caficultores del departamento del Cesar, Colombia</p>	<p>2016</p>	<p>La cultura organizacional en el ámbito de la innovación se estructura en un proceso por ciclos en este caso se conciben en cinco etapas que se direccionan en generar conductas para impulsar el desarrollo innovador al interior de la organización, generando del mismo modo conductas que garanticen el éxito de la organización.</p>
<p>Carlos Marulanda; Luis López; Gabriel Cruz</p>	<p>La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia</p>	<p>2018</p>	<p>Se evidencia la importancia y la relevancia de tiene en la cultura organización en la valoración, de la transferencia de conocimiento, realizando un mayor número de patentes del mismo modo de empoderamiento y licenciamiento de los integrantes de grupos de investigación, del mismo modo se resalta la integración de las universidades y las empresas en el proceso de trasferencia del conocimiento.</p>
<p>Lilibeth Pedraza Álvarez; Kelly Obispo Salazar; Lina Vásquez González; Leonardo Gómez Gómez</p>	<p>Organizational culture from the theory of edgar schein: phenomenological study</p>	<p>2015</p>	<p>Esta investigación resalta que las instituciones en las cuales se realizaron la tomo de dato se ven afectados por su grado de frente a las consecución de soluciones y al no tener varias alternativas de las mismas, por esto la cultura organizacional tiene un nivel elemental, algo básico y una falta de integración de las áreas de trabajo.</p>
<p>María Auxiliadora Guerrero Bejarano; Daniel Ricardo Silva Siu</p>	<p>La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas</p>	<p>2017</p>	<p>Se puede mencionar que la cultura genera compromiso en los valores corporativos de una organización los cual permite que los empleados trabajen por algún en los que ellos creen, brindando todo su esfuerzo para el cansar los objetivos de la organiza y en los propios.</p>



VIGILADA MINEDUCACIÓN

<p>Martha GARCÍA Samper; Jesús GARCÍA Guiliany; Evaristo NAVARRO Manotas; Harold Bernardo SUKIER</p>	<p>Modelos de cultura organizacional verde en las PyME del sector hotelero de Barranquilla (Colombia)</p>	<p>2017</p>	<p>En este estudio se evidencia la ausencia de la cultura verde ( cultura basada en la protección de medio ambiente), a pesar que la protección del medio ambiente lo tienen establecido en las organizaciones no se evidencia con claridad el fortalecimiento de la cultura organización de este tema, como se quiere de parte de los ambientalista.</p>
<p>Carlos Eduardo Mendez Álvarez</p>	<p>Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia</p>	<p>2019</p>	<p>La relación establecida que la cultura organizacional actual como condición para que la estrategia cumpla su propósito, en este caso se evidencia que la relación entre la cultura y la estrategia, una complementa a la otra para aspectos esenciales en la formación de emprendedores, así como en la gestión de empresarios</p>
<p>Edna Elizabeth Aldana Rivera; Janery Tafur Castillo; Martín Leal Guerra</p>	<p>Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia</p>	<p>2018</p>	<p>. Este estudio evidencia que los enfermeros basan el compromiso a la organización basados en las preventas, en su desarrollo profesional y en el tipo de contratación que tienen, en la relación trabajador empresa se busca la necesidad de flexibilizar esta relación en beneficio del alcance de los objetivos comunes, esto para el beneficio de la organización al disminuir el la rotación del personal.</p>
<p>Mónica García Rubiano; Carlos Forero Aponte</p>	<p>contrato psicológico y cambio organizacional en una entidad perteneciente al sector terciario de la ciudad de Bogotá, Colombia</p>	<p>2015</p>	<p>Los empleados de la empresa de estudio tienen una disposición y flexibilidad favorable para enfrentar los cambios de la organización, lo que es favorable al momento de la realización de estrategias y en la utilización de cambios en su cultura organizacional, resaltando a si el</p>



VIGILADA MINEDUCACIÓN

			contrato psicológico, que es una variable en esta investigación.
Carlos Eduardo Marulanda Echeverry; Marcelo López Trujillo; José Fernando Castellanos Galeano	Organizational culture and its influence on good practices for knowledge management in colombian smes	2016	La cultura organizacional ayuda en gran manera para transferir conocimiento en los integrantes de una organización, esto genera una imitación de buenas prácticas dentro de la organización.
Laura Salas Arbeláez; Mónica García Solarte; Guillermo Murillo Vargas	Effect of organizational culture on the performance of cali's smes	2017	La cultura organizacional debe estar en constante mejora si la organización así lo requiere, claro que se deben potencializar unas más que otro según las necesidades de la misma



## 4. Conclusiones y logros

El presente estado del arte, permitió comprender de manera amplia y tangible a través de una investigación descriptiva, que es la cultura organizacional, su aplicabilidad, su entorno y manifestación en los nichos extra temporales (tiempo y espacio) que se identificaron como medidas al inicio de la investigación.

A través de esta investigación se reconoce como la cultura organizacional, es válida y factible en los entornos empresariales, y como es una herramienta vital y potencial que deben aprender a desarrollar los administradores de la sociedad. Lo anterior es una síntesis de la importancia que significa investigar, indagar, analizar y darle forma a un nuevo proyecto que integre la importancia del líder, gestor o administrador al anterior de una organización y la generación de cultura a un grupo de trabajo, que debe repetir esta cultura para volverla hábito y ser productivo y eficaz en el cumplimiento de los objetivos empresariales. Es por lo anterior que la cultura organizacional, la identificamos después del estudio presentado, como una cultura obligatoria, de carácter formal que se genera por la necesidad de los seres humanos de convivir, crecer y ser sociables, a través de la comunidad y de nichos o segmentos puntuales de personas que desarrollan hábitos, creencia y costumbres a partir de sus experiencias grupales vividas a lo largo de la vida. Se puede deducir que la cultura organizacional, no es una acción que busca una consecuencia solamente; es una cultura producto o causa del crecimiento de la sociedad laboral al interior de las organizaciones; la cultura organizacional se genera en una empresa de manera natural, ya que al ser cultural, se forja a través de los hábitos, de las repeticiones, de la convivencia con seres humanos muy similares en idiosincrasia.

En esta investigación, se evidencia las diferentes formas de implementación, que las empresas tienen sobre la cultura organizacional, pero la gestión o administración no es aplicable en algunos lugares y sí en otros. Y es esta cultura que arraiga a las empresas y que empodera a sus empleados a cumplir obligaciones de manera natural, con positivismo y ejecución inmediata.

A nivel investigativo, se identificó que los años de estudio fueron de gran utilidad para entender la formalización de la cultura organizacional como una necesidad real y aplicable al interior de las empresas u organizaciones. También el contexto un nicho analizado como lo fue Colombia, que a priori se creería que no tiene literatura ni experiencias investigativas sobre cultura organizacional brindó a la investigación a través de textos, lecturas, publicaciones e investigaciones el material suficiente para analizar de manera reflexiva, metódica y concisa como se aplica la cultura organizacional en el país, durante 2015-2019 y la relevancia de esta en todos los procesos formativos.



## 5. Referencias

- Álvarez, C. E. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad & Empresa*, 136-169.
- Álvarez, L. P., Salazar, K. O., González, L. V., & Gómez, L. G. (2015). Organizational culture from the theory of edgar schein: phenomenological study. *Clío América*, 9 (17), 17 - 25.
- Arbeláez, L. S., Solarte, M. G., & Vargas, G. M. (2017). Effect of organizational culture on the performance of cali's smes. *suma de negocios* 8, 88–95.
- Ardison, M. A. (30 de junio de 2005). *HABILIDADES DE GESTIÓN*. Recuperado el 25 de agosto de 2020, de CULTURA ORGANIZACIONAL: <https://docplayer.es/19378556-Cultura-organizacional.html>
- Bourdieu, P. (1987). Los tres estados del capital cultural. *Sociologica revista del departamento de sociología VOL: AÑO 2, NUMERO 5*, 1-6.
- Castaño, L. M. (junio-noviembre de 2007). *Aproximaciones Teóricas al Concepto de Cultura Organizacional*. Obtenido de semanticscholar.: <https://pdfs.semanticscholar.org/9724/1551c940bbd82fa0228b31839c4d2213f444.pdf>
- Echeverry, C. E., Trujillo, M. L., & Galeano, J. F. (2016). Organizational culture and its influence on good practices for knowledge management in colombian smes. *AD-minister N.º. 29 u n i v e r s i d a d e a f i t*, 163 - 176.
- Gálvez, A. E., & García, P. d. (2011). Cultura organizacional y rendimiento de las Mipymes de mediana y alta tecnología: un estudio. *Cuadernos de Administración*, 125-145.
- Guerrero, M. A., & Silva, D. R. (2017). La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. *INNOVA Research Journal*, 110-115.
- Gutierrez, E. J. (07 de octubre de 2019). *Evaluación de la cultura en la organización de instituciones de educación social*. Obtenido de E-Prints Complutense: <http://webs.ucm.es/BUCM/tesis//19911996/S/5/S5010801.pdf>
- Londoño, P. O. (2014). *Guía para construir estados del arte*. Obtenido de de International Corporation of Networks of Knowledge: [http://www.colombiaaprende.edu.co/html/investigadores/1609/articles-322806\\_recurso\\_1.pdf](http://www.colombiaaprende.edu.co/html/investigadores/1609/articles-322806_recurso_1.pdf).
- Marulanda, C., López, L., & Cruz, G. (2018). La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia. *Información Tecnológica*, 245-252.



VIGILADA MINEDUCACIÓN

- Molina, N. P. (2005). Herramientas para investigar. ¿Qué es el estado del arte? *Revista Ciencia y Tecnología para la salud Visual y Ocular*, N° 5 , 73- 75.
- Peralta, V. P., & Orozco, A. B. (2016). Modelo de cultura organizacional innovadora en caficultores del departamento del Cesar, Colombia. *Rev investig desarro innov*, 117-130.
- Posada, G. I., & Ríos, J. M. (2017). Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá. *revistas urosario*, 247-258.
- Rivera, E. E., Castillo, J. T., & Guerra, M. L. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Revista ESPACIOS*, 13.
- Rodriguez, A. F. (1993). cultura en las organizaciones publicas y privadar. *psicothema*, 237-260.  
Recuperado el 07 de octubre de 2019, de psicothema:  
<http://www.psicothema.com/pdf/1141.pdf>
- Rubiano, M. G., & Aponte, C. F. (2015). CONTRATO PSICOLÓGICO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL EN UNA ENTIDAD PERTENECIENTE AL SECTOR TERCIARIO DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA. *Rev.investig desarro innov*, 15-28.
- Ruiz, Y. B., & Naranjo, J. C. (2012). La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 285-307.
- Samper, M. G., Guilianny, J. G., Manotas, E. N., & Sukier, H. B. (2017). Modelos de cultura organizacional verde en las PyME del sector hotelero de Barranquilla (Colombia). *Revista ESPACIOS*, 18.
- Vélez, O. L. (2002). *Investigación cualitativa: estado del arte*. Obtenido de Medellín: Centro de Investigaciones Sociales y Humanas – CISH de la Facultad de:  
<file:///C:/Users/casa/Downloads/47113-229060-1-PB.pdf>