

45

Fecha de presentación: julio, 2022
Fecha de aceptación: octubre, 2022
Fecha de publicación: diciembre, 2022

BIBLIOMETRÍA

SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR DE LA SALUD, ANTE LA COVID-19

BIBLIOMETRICS ON ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE HEALTH SECTOR, BEFORE COVID-19

Ileana Sarmentero Bon¹

E-mail: ileana.sarmenteros@umcc.cu

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1172-3568>

Yasniel Sánchez Suárez¹

E-mail: yasnielsanchez9707@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-1095-1865>

Yadamy Rodríguez Sánchez¹

E-mail: yadamy.sanchez@umcc.cu

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-1582-8567>

Columba C. Bravo Macías²

E-mail: columbabravo@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6578-4633>

María Elena Torrens Pérez³

E-mail: mariaelenatorrensperez@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3989-9765>

¹Universidad de Matanzas. Cuba

²Instituto Superior Politécnico Manuel Félix López. Ecuador

³Investigador independiente. Ecuador

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Sarmentero Bon, I., Sánchez Suárez, Y., Rodríguez Sánchez, Y., Bravo Macías, C. C., & Torrens Pérez, M. E. (2022). Bibliometría sobre la cultura organizacional en el sector de la salud, ante la COVID-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S6), 427-436.

RESUMEN

La cultura organizacional incide en el comportamiento de los empleados de las organizaciones, y en el resultado que estas alcanzan. Las nuevas condiciones ante la COVID-19 obligan a cambiar el comportamiento de sus trabajadores en el sector de los servicios de salud. El objetivo del presente trabajo fue realizar un estudio bibliométrico sobre el abordaje de la cultura organizacional en el sector de la salud, del 2017 al 2021 en la base de datos ScienceDirect, además de identificar las transformaciones en la cultura organizacional ante la COVID-19. Para ello se realizó un estudio bibliométrico de la producción científica en el sector de la salud que permitió una búsqueda parametrizada para determinar las tendencias de la cultura organizacional y sus principales atributos para su definición y caracterización, además de un análisis de redes mediante el empleo del software UCINET, y la determinación de las líneas de investigación del contenido tratado. Se aprecia una tendencia hacia ambientes de responsabilidad, en países europeos y en países de América Latina hacia el reforzamiento de la educación médica como vía para alcanzar la cultura y el comportamiento requerido en la actual condición.

Palabras clave: Cultura organizacional, estudios bibliométricos, sector de la salud, COVID-19

ABSTRACT

The organizational culture affects the behavior of the employees of the organizations, and the result they achieve. The new conditions in the face of COVID-19 force a change in the behavior of their workers in the health services sector. The objective of this work was to carry out a bibliometric study on the approach to organizational culture in the health sector, from 2017 to 2021 in the ScienceDirect database, in addition to identifying the transformations in organizational culture in the face of COVID-19. For this, a bibliometric study of scientific production in the health sector was carried out, which allowed a parameterized search to determine the trends of the organizational culture and its main attributes for its definition and characterization, in addition to an analysis of networks through the use of the UCINET software, and the determination of the research lines of the treated content. There is a trend towards environments of responsibility, in European countries and in Latin American countries towards the reinforcement of medical education as a way to achieve the culture and behavior required in the current condition.

Keywords: organizational culture, bibliometric studies, health sector, COVID-19

INTRODUCCIÓN

Toda organización es poseedora de una cultura, es a partir de la década de los años 70' que la cultura comenzó a considerarse un elemento esencial para lograr sus metas y mejorar la gestión en las organizaciones (Robles Acosta et al., 2019), esto se debe a la incidencia de la cultura en el comportamiento de las personas, y contribuye con el desempeño que estos alcanzan, lo que resulta determinante en los resultados de la organización.

La cultura es considerada por muchos autores como un aspecto descriptivo de la organización, algunos autores rechazan la posibilidad de su transformación, pero la cultura puede y debe ser gestionada (Llanos Encalada & Bell Heredia, 2018). Numerosos son los estudios e investigaciones que se han desarrollado en esta dirección, en ello ha incidido el proceso de la planeación y diseño estratégico de las organizaciones.

Para gestionar la cultura organizacional (CO) es necesario realizar un diagnóstico o caracterización de esta, momento esencial para su gestión, las variables o elementos que componen la cultura organizacional guían este diagnóstico, aspecto que resulta complejo dada la diversidad de definiciones y tratamiento que se le ha dado en la literatura científica, para este diagnóstico se requiere conocer aquellas variables o elementos que se han considerado relevantes en el sector al que pertenece la organización en la que se intervendrá.

La nueva condición provocada por la covid-19 ha afectado a todas las organizaciones y sus paradigmas de actuación, especialmente al sector de los servicios, particularmente la salud, que ha tenido que replantarse estrategias y formas de actuación que requieren de la formación de una CO para enfrentar los nuevos retos y exigencias actuales.

Los antecedentes de la cultura organizacional, en el campo de la administración de empresas, se aprecian en la escuela de la "Relaciones Humanas" surgida en la década de los años 30 con ella se comenzaron estudios de este factor que llevó al tratamiento de este término en la literatura científica.

Entre las definiciones dadas por los clásicos de su estudio, dos de las más citadas son las presentadas por Pettigrew y Robbins (Llanos Encalada & Bell Heredia, 2018). En ambos autores se aprecia la aceptación de esta por grupo de personas, por lo que es ante todo un fenómeno social propio de la actividad de grupos de personas en cualquier medio donde estos se encuentren. Resultan interesantes las presentadas por otros autores como:

Reyes Hernández & Moros Fernández (2019) plantea que:

"La CO encierra un sistema de significados compartidos por los miembros de la organización, los cuales son el resultado de una construcción social constituida a través de símbolos y como tal deben ser interpretados. Dichos símbolos se encuentran determinados por el conjunto de normas, creencias, expectativas, mitos, valores, estilos de liderazgo, tipo de diálogo que se establece y que los individuos lo van incorporando en su práctica cotidiana dentro de la organización como el modo, más o menos correcto, de ser y de actuar dentro de ella". (p. 205)

Méndez Álvarez (2019) la precisa como:

"Sistema implícito e intangible de significados compartidos que definen conductas y homogenizan pensamientos y formas de vida en la organización, determinadas por las ideologías, los valores, las normas, los mitos, los ritos, las historias, las creencias, los símbolos, los hábitos, las tradiciones, el lenguaje, y otros, que han evolucionado en el tiempo y son fundamento de la organización conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento del personal en todos los niveles de la organización y a la vez es una presentación de cara al exterior de la imagen de la institución". (p.146)

Vargas Echeverría & Flores Galaz (2019, p. 151) la define como "el conjunto de valores, creencias y principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema de una organización, así como también el conjunto de procedimientos y conductas que sirven de ejemplo y refuerzan esos principios básicos".

En estas definiciones se precisa la incidencia de la CO en el comportamiento o conducta de los empleados, y se esbozan elementos a través de los cuales esta se aprecia: valores, creencias, principios, normas, hábitos, mitos, formas de pensar, además se sustenta que esta es valorada desde el exterior y es base para la interacción; estos elementos o variables son con los que se podría diagnosticar o caracterizar la CO. Un estudio realizado por Llanos Encalada and Bell Heredia (2018) de 18 artículos científicos, demostró que los valores representaban el (56%) y las percepciones los (44%), considerados estos como los elementos más frecuentes utilizados para caracterizar la CO.

En la revisión efectuada se encuentran trabajos investigativos realizados por autores que utilizan otros elementos a los que vincularon la CO y por los que la estudian, como: el clima organizacional, el liderazgo (Pedraja Rejas et al., 2020) y la comunicación (Llanos Encalada & Bell Heredia, 2018). No obstante, los autores del presente

trabajo consideran que, aunque existe una relación estrecha entre cada uno de ellos y la CO, todos constituyen elementos para caracterizarla.

El estudio de la CO es altamente complejo por la diversidad de variables que la forman y la interdependencia que entre ellas existe: personales, grupales, de la propia organización, del entorno y sector a la que la organización responde (Chiavenato, 2014; Mena Méndez, 2019).

La importancia de la CO, se pueden sintetizar como: que es distintiva de cada organización, simplifica la estandarización y el uso de procedimientos en las organizaciones, facilitando la coordinación, la toma de decisiones y las relaciones interpersonales entre otros.

Para el desarrollo de una investigación de CO es necesario una concepción teórica que guíe en la definición de las variables o elementos y las interrelaciones de estas en el objeto investigado, bajo este enfoque en la literatura consultada se encontró que los modelos más difundidos son los que presentan grupos de variables o niveles como Chiavenato (2014) que considera aspectos formales y visibles (factores económicos, políticos y legales), y aspectos informales y ocultos; en ese sentido ve la cultura tiene dos niveles: nivel formales visibles (aquellos que se percibe de la cultura; procedimientos, imagen, entre otros) e informales ocultos (lo que no se ve; valores, creencias, supuestos, entre otros). Reyes Hernández & Moros Fernández (2019) plantea un modelo en tres niveles, el nivel más visible lo vincula a la construcción de ambientes sociales y físicos de la organización, en el siguiente nivel están los valores (los que impulsan los comportamientos), y el último nivel lo asocia a los supuestos básicos que surgen en el proceso de solución de problemas. García Navarro (2017) presentó un modelo de diagnóstico de CO en tres fases: diagnóstico de una necesidad (Input), ingreso de información en dependencia de la necesidad, desarrollo (diagnóstico de la Cultura) y Output.

El modelo de Denison ha sido ampliamente utilizado en investigaciones fundamentalmente en América Latina como el presentado por (Burgos Yambay et al., 2017) en Instituciones de Educación Superior del Ecuador, a partir de la interrelación de cuatro atributos divididos en dos puntos de referencia; punto de referencia externo y punto de referencia interno, que relacionan la cultura con la eficacia.

Otros autores presentan modelos para el diagnóstico y transformación de la cultura organizacional, con ello realizan investigaciones enfocadas hacia una CO deseada o elementos de ella entre estos están: Serrate Alfonso et al., (2014) hacia el trabajo en equipo, o el de Carrillo Punina & Galarza Torres (2018) los que evalúan la cultura a través

del estilo asumido por el jefe en cuanto a: predisposición al cambio, remuneración, planeación, información, reacción ante el error, plazos de actuación y contenido de las tareas.

La CO se forma en la interacción diaria de los empleados en la organización por lo que es transformable, y se puede gestionar (Naranjo Valencia & Calderón Hernández, 2015; Bortoluzzi Marcielle Anzilago & RogériomJoão, 2019), y se considera que este proceso formativo se produce en la organización, a través de las interrelaciones entre los empleados, la incidencia de los procedimientos y sistemas de control que emplea la organización sobre ellos. Como todo proceso de gestión (planificación, organización, regulación y control) es imprescindible partir de la misión y metas supremas que se traza la organización, y que sientan las bases para determinar los comportamientos requeridos. Para esto se requiere de un diagnóstico que permita conocer el estado actual de esta con respecto al estado deseado.

Para el diagnóstico es necesario determinar los elementos o variables de la CO mediante los cuales se estudiarán en la organización, la comparación y análisis entre estado deseado y lo diagnosticado darán paso a acciones que inciden en la forma de pensar y actuar de los miembros de la organización (Burgos Yambay et al., 2017; García Navarro, 2017; Serrate Alfonso et al., 2014). En las acciones que se proponen se tendrá en cuenta la interrelación y dependencia de estos elementos o variables con aspectos formales de la organización y el medio que la rodea, resulta de gran valor considerar la relación entre las creencias y percepciones que causan estas acciones.

La revisión realizada muestra que la CO se ha medido en dependencia de aspectos investigados como estrategia (Méndez Álvarez, 2019), innovación, responsabilidad social, orientación a los resultados, satisfacción laboral (Vargas Echeverría & Flores Galaz, 2019) entre otros, para ello se ha elaborado cuestionarios donde se vinculan las variables o elementos de la CO utilizando para su valoración criterios cuantitativos y cualitativos.

Existen trabajos investigativos sobre técnicas de medición de la CO como la presentada por: Carrillo Punina (2016) quien afirma que para medir la cultura se utilizan métodos cuantitativos y cualitativos, y que estos deben realizarse en relación con ciertas variables de la organización. A juicio de los autores es conveniente para realizar un diagnóstico la utilización de métodos cuantitativos que permitan valorar una transformación y por tanto evaluar la gestión que se ha realizado.

Estos aspectos condicionan la necesidad de una investigación acerca de los elementos de la cultura, y a lo que

ha sido vinculada y los sectores que más han desarrollado investigaciones, donde se han desarrollado, es por ello que se presenta la siguiente metodología. El presente trabajo tiene como objetivo realizar un estudio bibliométrico sobre el abordaje de la cultura organizacional en el sector de la salud, del 2017 al 2021 en la base de datos ScienceDirect, además de identificar los cambios en la CO ante la COVID-19.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó un análisis de los artículos y fueron descartados aquellos que no contenían los términos deseados, se consideró la preeminencia de las citas de los trabajos estudiados. El procedimiento seguido se muestra en la Figura 1.

La investigación parte de: (1) estudio sobre cultura organizacional en las organizaciones, con especial énfasis en las del sector de la salud, (2) estudio bibliométrico a partir de la base de datos ScienceDirect de tipo cuantitativo descriptivo de la producción científica, plataforma digital que permite la búsqueda parametrizadas en el grupo de campos: Title, abstractor, keywords, lo que resulta de gran utilidad (Jiménez Borges et al., 2020), con el objetivo de ver el vínculo entre palabras clave y temáticas, (3) análisis de redes mediante el empleo del software UCINET Versión 6.698, se definen los atributos por conceptos, la presencia de los mismo se codifica con el número 1 y 0 la ausencia de los mismos, y (4) determinación de las líneas de investigación del contenido tratado.

El método empleado fue un estudio bibliométrico que partió de una búsqueda en la base de datos ScienceDirect con las palabras clave: “cultura”, “cultura en las organizaciones”, “cultura organizacional”, “estudios de cultura organizacional”, “gestión de cultura organizacional”, en idioma español e inglés.

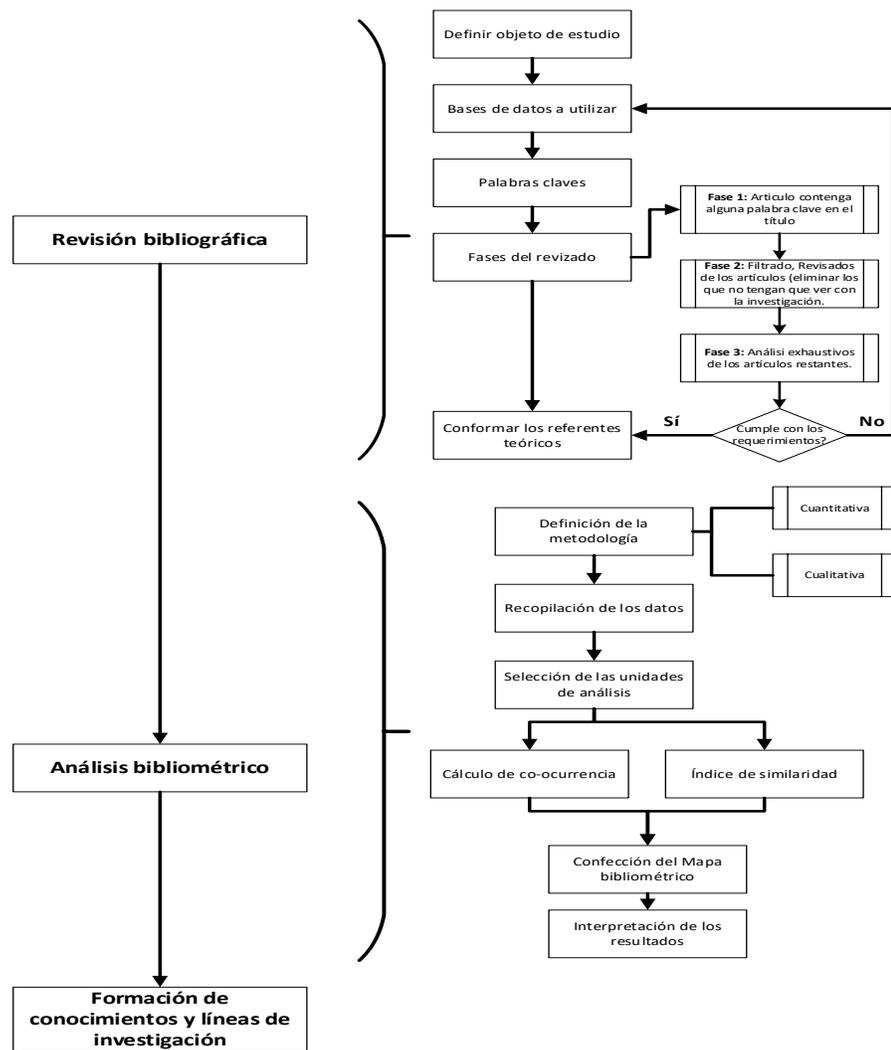


Figura 1. Procedimiento para la construcción de líneas de investigación

Fuente: Elaboración propia.

Las estrategias de búsqueda, restringidas al período temporal 2017-2021, fueron: cultura organizacional (N=167) y organizational culture (N=135492). Fueron descargados dos archivos .RIS* con los 100 documentos permitidos, en cada caso, por la base de datos (se realizaron filtrados de relevancia) y exportados a una biblioteca en la que se seleccionan. A partir de lo planteado en el título, resumen y palabras clave de las investigaciones, se determina que los 200 documentos están vinculados al objeto de estudio de la investigación. Luego se procesa cada uno de los archivos, el cual se utiliza para visualizar y analizar tendencias en forma de mapa bibliométrico, a su vez se pueden hacer mapas de publicación, por países o revistas basados en redes (Sánchez Suárez et al., 2021).

Se realizó un análisis de redes mediante el empleo del software UCINET Versión 6.698, con el objetivo de identificar los clústeres principales que permitan una mejor visualización de la aplicación de los atributos; el número de clúster de agrupación puede variar de acuerdo con el número de variables analizadas y de las distancias que las separan, generalmente los saltos en las distancias, en los primeros pasos, son pequeños, mientras que en los últimos es mayor.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La CO es propia de cada organización, se identifica a partir del comportamiento que asumen sus empleados ante las diferentes situaciones que se presentan en el interactuar dentro de la organización y el estilo de dirección mediante el uso de un conjunto de normas que influyen en la conducta de los empleados (Barrios Pineda, 2018).

Por su incidencia en los niveles de desempeño de la organización y su repercusión en los resultados se han realizado numerosas investigaciones vinculando la CO al desempeño de la organización como: la sustentabilidad de la empresa, a la calidad de los servicios educativos, a la gestión del cambio, a la efectividad grupal (Serrate Alfonso et al., 2014), al desempeño laboral (Vargas Echeverría & Flores Galaz, 2019) como factor clave de la innovación, en el desarrollo integral de instituciones (Mena Méndez, 2019), en la gestión del conocimiento, en el desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa (PYME) por citar algunos estudios realizado, aunque esta influencia no ha sido cuantificada en los estudios revisados.

La contribución de la CO en el desempeño se alcanza por los comportamientos asumidos por los empleados en cada organización, ello tributa a facilitar los sistemas de formalización utilizados en la organización como: procedimientos, regulaciones y sistemas de control entre otros,

ayudando con la forma en que se adoptan las decisiones (Méndez Álvarez, 2019), las relaciones interpersonales que se dan entre los empleados, la comunicación, la motivación hacia una u otra meta de la organización. Se puede precisar que mediante el comportamiento que los empleados desarrollan a partir de la CO asumida se incide en la forma que la organización funciona, que determinan los niveles de eficacia y eficiencia que alcanza.

El rol de la cultura en las organizaciones se debe a diferentes factores: a la necesidad que tienen estas de ser competitivas ante un entorno cambiante y las exigencias de sus clientes (Mena Méndez, 2019), que requieren de rapidez en los servicios-productos que de ellas obtienen, el papel predominante del factor humano, la necesidad de nuevas formas de comunicación, el nivel de dependencia entre diferentes organizaciones lo que exige formar redes para la obtención de las metas, sirviendo la cultura como enlace en estas relaciones

Para determinar las principales líneas de investigación de la comunidad científica nacional e internacional sobre cultura organizacional, se realiza un análisis bibliométrico. La Tabla 1 muestra un análisis al concepto y su comportamiento en el período temporal 2017-2021 en la base de datos *Sciencedirect*. Se construye el mapa bibliométrico: *network* que facilita la visualización de la interrelación entre las palabras clave.

En el análisis de las principales publicaciones en idioma español en el periodo temporal de 2017-2021 se evidencia un incremento notable de los estudios sobre cultura organizacional en sus diferentes aristas, con porcentajes de 10 %, 12 %, 18 %, 22 % y 38 % en los años 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021 respectivamente, los incrementos más notables con un acumulado del 60 % conciernen a los años 2020-2021, que se corresponde a la aparición de la pandemia, lo cual exigía de un cambio inminente en el comportamiento organizacional de los diferentes sectores de la economía.

Según Chavarro Carvajal et al., (2020) la pandemia provocada por el COVID-19 implica precauciones de aislamiento, limitación de visitas familiares e incluso contacto físico limitado con el personal, además del uso de elementos de protección personal.

Estas medidas debían se adoptaron basadas en la disciplina de los diferentes actores de las organizaciones con una responsabilidad ética y social, potencialmente marcada por el nivel de contagio y la aparición de nuevas sepas.

Tabla 1. Análisis bibliométrico al concepto de cultura organizacional.

Cultura organizacional	Atributos de mayor co-ocurrencia		
	Cultura organizacional, seguridad del paciente, cultura de seguridad, cambio organizacional, ambiente laboral, satisfacción laboral, motivación, educación médica, atención centrada en el paciente, socialización, corrupción, sector hotelero.		
	Año	Ítems	Clusters
	2017-2021	3030	22

VOSviewer

Fuente: Elaboración propia.

Los principales análisis se agrupan en 22 clústeres de los cuales 9 (40.90 %) están dirigidos a estudios de comportamiento organizacional en instituciones hospitalarias, con enfoque de sistema y atributos de mayor concurrencia: cultura organizacional, seguridad del paciente, cultura de seguridad, cambio organizacional, ambiente laboral, satisfacción laboral, motivación, educación médica, atención centrada en el paciente, socialización y corrupción. Se manejan tendencias encaminadas al cambio organizacional hacia un ambiente laboral inminente responsable, principalmente en los países europeos, mientras que los países latinoamericanos refuerzan políticas de educación médica y la atención centrada en los pacientes, con el objetivo de evitar flujos caóticos de pacientes en los diferentes niveles del sistema de salud.

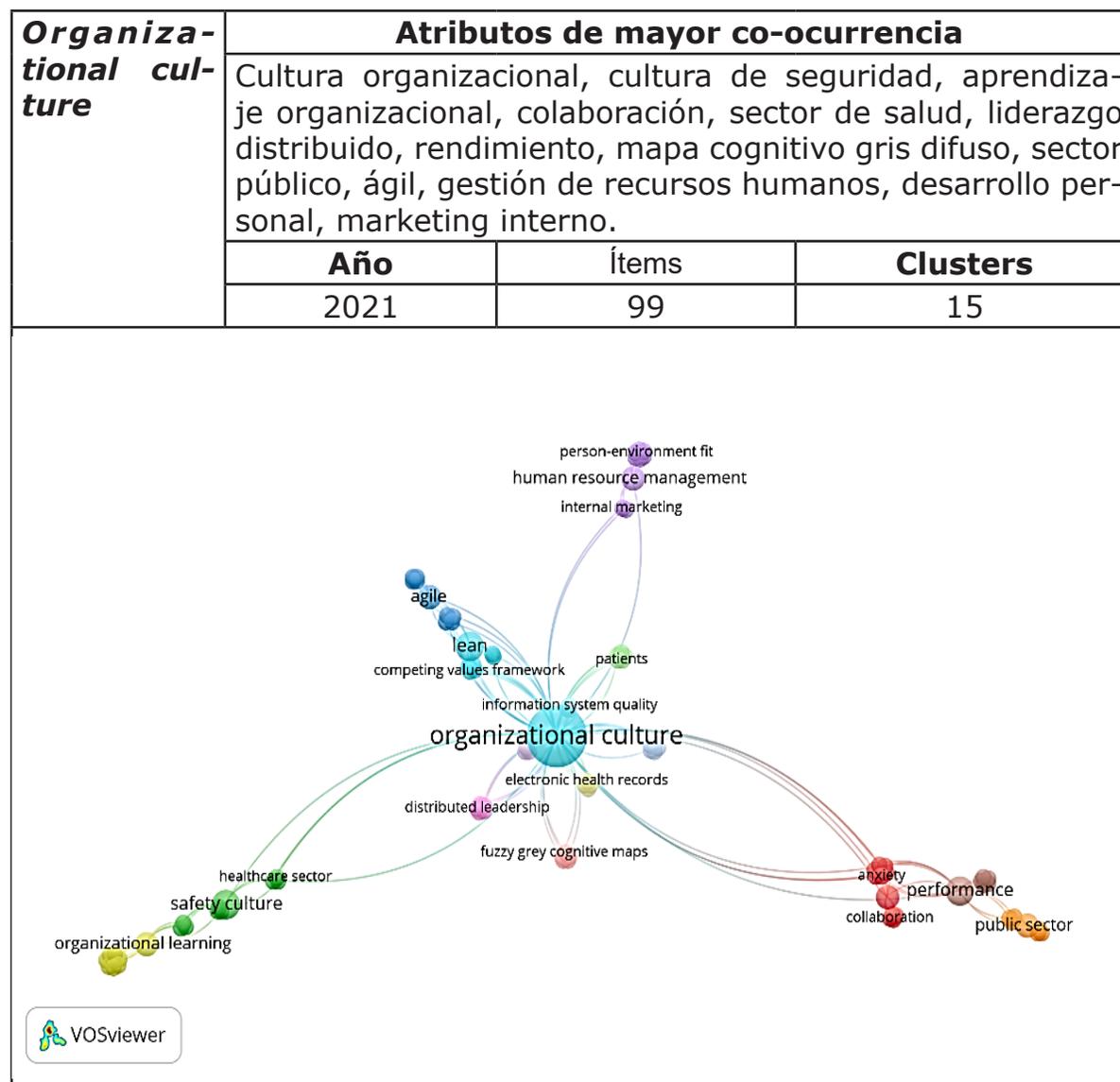
El flujo caótico de pacientes en los departamentos de emergencias plantea un desafío único para el mantenimiento de la calidad de la atención y la gestión hospitalaria, especialmente en tiempos de crisis y pandemias. El triaje avanzado a través de la telemedicina puede convertir estos obstáculos en una oportunidad de evitar el mayor contagio y proporcionar una vía para superar el flujo de pacientes, y reducir la carga de trabajo de los médicos (Márquez Velásquez, 2020).

Entre las alternativas más adoptadas se encuentra el teletrabajo como parte de la cultura de distanciamiento social, lo que implica nuevas modalidades de trabajo que se presentan como una oportunidad para los trabajadores, desde la concepción de velar por su bienestar, seguridad e integridad tanto física como mental.

La COVID-19 está exigiendo transformaciones en patrones de comportamiento que obligan a las instituciones, fundamentalmente las de servicio de salud a un rediseño de procedimientos de trabajo y de su cultura organizacional, esto llevará a la evolución de formas específicas de actuación de sus empleados en las organizaciones.

Del análisis de las principales publicaciones en idioma inglés (Tabla 2), se evidencia una marcada influencia en el desarrollo de investigaciones sobre cultura organizacional, el 100 % de los artículos analizados corresponden al año 2021.

Tabla 2. Análisis bibliométrico al concepto de organizational culture.



Fuente: Elaboración propia.

Las principales investigaciones se agrupan en 15 clústeres conformados por 99 ítems, los cuales estuvieron representados con una concurrencia de 3 apariciones o más en las investigaciones analizadas por las palabras clave: cultura organizacional, cultura de seguridad, aprendizaje organizacional, colaboración, sector de salud, liderazgo distribuido, rendimiento, mapa cognitivo gris difuso, sector público ágil, gestión de recursos humanos, desarrollo personal, marketing interno.

Las principales tendencias de los estudios estaban encaminadas a la gestión eficiente de los recursos humanos bajo los preceptos de cultura de seguridad y aprendizaje organizacional que permita el desarrollo, rendimiento y colaboración entre el sector de la salud y los restantes sectores de la economía, desde la aplicación de los valores más arraigados entre los integrantes del colectivo laboral y las prácticas éticas y responsables.

Contar con el análisis de estudios sobre cultura organizacional permitió mediante análisis de centralidad definir el término de cultura organizacional, lo cual ayuda a direccionar proyectos investigativos en instituciones dedicadas a estos fines al definir un término de cultura organizacional y las variables que la componen.

CONCLUSIONES

El análisis realizado muestra un incremento de estudios científico sobre la cultura organizacional en los últimos años lo cual según estudios realizados previamente está condicionado por la influencia de esta el comportamiento de las personas aspecto corroborado posteriormente en los propios trabajos que expresan la relación con el comportamiento organizacional, clave para el éxito de la organización.

Se aprecia en las propuestas de cambios realizados en el sector de salud una tendencia hacia una CO que promueve ambientes de responsabilidad, fundamentalmente en países europeos y en países de América Latina hacia el reforzamiento de la educación médica como vía para alcanzar la CO y el comportamiento requerido en la actual condición.

Los trabajos presentan como una vía para lograr los cambios de CO requeridos ante los nuevos retos que se enfrentan en el sector de salud: la telemedicina lo cual debe contribuir a la disminución de flujo caóticos de paciente, a la protección de personal médico, esto implica transformaciones en los sistemas de recursos humanos, el liderazgo y el marketing, lo cual trae aparejado una transformación en la cultura de la organización.

El análisis de centralidad efectuado a trabajos realizados en estos sectores constata como atributos de la CO: patrón de supuestos básicos, miembros de la organización, define el comportamiento organizacional, creencias y expectativas compartidas y las prácticas sociales, materiales e inmateriales, por otro lado, los atributos: grupo que aprende del comportamiento externo y conjunto de valores

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barrios Pineda, R. (2018). Cultura y Valores Organizacionales Emergentes en la Gerencia Transcompleja. *Revista Científica*, 3(9), 214-232.
- Bortoluzzi Marcielle Anzilago, D., & RogériomJoão, L. (2019). La influencia de la cultura organizacional en la relación entre estrategia y sistema de control gerencial. *Revista Estudios y Perspectivas en Turismo*, 28(3), 675-695.
- Burgos Yambay, J., Henríquez Basurto, L., Henríquez Basurto, V., & García Reyes, K. (2017). Análisis de la cultura organizacional entre los mandos altos, medios y bajos de una institución de educación superior, estudio de caso: Facultad de Ciencias Económicas Universidad de Guayaquil. *Revista Espacios*, 38(45), 38-53.
- Carrillo Punina, Á. (2016). Medición de la cultura organizacional. *Revista Ciencias Administrativas*, 4(8), 61-73.
- Carrillo Punina, A., & Galarza Torres, S. (2018). Tipología de cultura organizacional en una Cooperativa de Ahorro y Crédito ecuatoriana. *Revista COODES*, 6(1), 81-97.
- Chavarro Carvajal, D., Venegas Sanabria, L., Gómez Arteaga, R., Caicedo Correa, S., & Cano Gutiérrez, C. (2020). Retos de la atención a las personas mayores con COVID-19 a nivel hospitalario. *Revista ACGG*, 34(1), 81-86.
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento Organizacional*. McGraw Hill.
- García Navarro, V. (2017). Desarrollo de un Modelo de Diagnóstico de Cultura Organizacional. *Revista Perspectivas*(39), 75 -102.
- Jiménez Borges, R., Bermúdez Chou, A. d. I. C., Morales León, C., Martínez Padrón, Á., & Álvarez González, A. L. (2020). Análisis bibliométrico aplicado a estudios sobre ciencia, tecnología y sociedad. *Conrado*, 16(76), 90-94.
- Llanos Encalada, M., & Bell Heredia, R. (2018). La cultura organizacional: abordaje conceptual y delimitación de variables para su estudio. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 5(2), 1-19.
- Márquez Velásquez, J. (2020). Teleconsulta en la pandemia por Coronavirus: desafíos para la telemedicina pos-COVID-19. *Revista Colombiana de Gastroenterología*, 35(1), 5-16.
- Mena Méndez, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Revista pensamiento y gestión*(46), 11-47.
- Méndez Álvarez, C. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Revista Universidad y Empresa*, 21(37), 136-169.

- Naranjo Valencia, J., & Calderón Hernández, G. (2015). Construyendo una cultura de innovación. Una propuesta de transformación cultural. *Revista Estudios Gerenciales*, *31*, 223–236.
- Pedraja Rejas, L., Machioneni Choque, I., Espinosa Marchant, C., & Muñoz Fritis, C. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Revista Formación Universitaria*, *13*(5), 3-14.
- Reyes Hernández, J., & Moros Fernández, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, *7*(1), 201-217.
- Robles Acosta, C., Montes Leyva, J., Rodríguez Granados, A., & Ortega Reyes, A. (2019). Diseño y validación de un instrumento de cultura organizacional para empresas medianas. *Revista Nova Scientia*, *10*(21), 552-575.
- Sánchez Suárez, Y., Pérez Castañeira, J., Sangroni Laguardia, N., Cruz Blanco, C., & Medina Nogueira, Y. (2021). Retos actuales de la logística y la cadena de suministro. *Ingeniería Industrial*, *42*(1), 169-184.
- Serrate Alfonso, A., Portuondo Vélez, Á., Sánchez Puigbert, N., & Suárez Ojeda, R. (2014). Evaluación de la cultura organizacional y su incidencia en la efectividad grupal. *Ingeniería Industrial*, *35*(1), 2-12.
- Vargas Echeverría, S., & Flores Galaz, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Revista INVESTIGACIÓN BIBLIOTECOLÓGICA*, *33*(79), 149-176.