



Universidad de Chile

Facultad de Ciencias Sociales

Departamento de Psicología

INFLUENCIA DE LA CULTURA NACIONAL EN LA CONSTRUCCIÓN IDENTITARIA DE LAS CULTURAS ORGANIZACIONALES

ANÁLISIS INTERPRETATIVO Y DERIVACIONES PARA FUTURAS INVESTIGACIONES

Memoria para optar al Título de Psicólogo

Autor:

Sergio Ignacio Barra Veas

Profesor Patrocinante:

Carlos Díaz Cánepa

Santiago de Chile, 2021

TABLA DE CONTENIDOS

| | |
|--|-----------|
| 1. RESUMEN | 4 |
| 2. INTRODUCCIÓN | 5 |
| 3. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN Y OBJETIVOS | 7 |
| 3.1 Objetivo general:..... | 7 |
| 3.2 Objetivos específicos:..... | 7 |
| 4. MARCO TEÓRICO | 8 |
| 4.1. <i>Cultura nacional: Definiciones generales</i> | 9 |
| 4.1.1 <i>Estudio de la cultura nacional</i> | 10 |
| 4.1.2 <i>Cultura nacional y su relación con los trabajadores en organizaciones</i> | 12 |
| 4.2 <i>Cultura organizacional</i> | 13 |
| 4.2.1 <i>Factores y dimensiones que componen la cultura en las organizaciones</i> | 14 |
| 4.3 <i>Construcción identitaria organizacional</i> | 15 |
| 4.3.1 <i>Factores relacionados e investigaciones sobre la identidad</i> | 16 |
| 4.3.2 <i>Construcción identitaria</i> | 17 |
| 5. MARCO METODOLÓGICO | 18 |
| 5.1 Metodología y enfoque | 18 |
| 5.2 Lugar y objeto sobre el que se realiza la investigación | 18 |
| 5.3 Criterios de Inclusión y exclusión | 19 |
| 5.4 Muestra | 19 |
| 5.5 Análisis de datos..... | 20 |
| 6. RESULTADOS | 20 |
| 6.1Objetivos de investigación | 21 |
| 6.2 Análisis en base a métodos de las investigaciones..... | 22 |
| 6.3 Síntesis de las investigaciones | 24 |
| 6.4 Limitaciones presentes en las investigaciones | 27 |
| 7. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES | 29 |
| 8. BIBLIOGRAFÍA | 35 |
| 9. ANEXOS | 40 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura N° 1.- Representación de factores relacionados a la Influencia desde la cultura nacional y la cultura organizacional. | 29 |
| Figura N° 2.- Análisis de factores de la influencia de la cultura nacional en la construcción identitaria presente en culturas organizacionales..... | 31 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|---|
| Tabla 1.- Datos de Investigaciones realizadas en el ámbito de la influencia de la cultura nacional por sobre la construcción identitaria de culturas organizacional . ¡ Error! Marcador no definido. | 0 |
|---|---|

1. RESUMEN

La identidad organizacional de los trabajadores se encuentra inserta entre distintos factores de influencia, de las cuales destaca la influencia de la cultura nacional y los efectos generados en la identidad de las organizaciones. Con el objetivo de analizar investigaciones que abordaran este ámbito se realizó una revisión bibliográfica en 3 bases de datos relevantes (ScienceDirect, EBSCOhost y ProQuest), obteniendo como resultado 16 investigaciones que cumplen con los requerimientos de investigación. En base a los resultados obtenidos del análisis bibliográfico, se evidenció que existe influencia de la cultura nacional sobre la identidad de la organización, la que, en base a las características de la organización, sus trabajadores, y el contexto genera efectos particulares para cada organización. Se concluye que los efectos producidos en la identidad organizacional son particular de cada organización y de su contexto, por lo que debe abordarse el proceso investigativo desde una perspectiva situada de la propia organización investigada.

Palabras clave: Identidad organizacional, Influencia, Cultura nacional, Análisis interpretativo

ABSTRACT

The organizational identity of the workers is inserted between different factors of influence, of which the influence of the national culture and the effects generated in the identity of the organizations stand out. To analyze research that addressed this area, a bibliographic review was carried out in 3 relevant databases (ScienceDirect, EBSCOhost and ProQuest), obtaining as a result 16 investigations that meet the research requirements. Based on the results obtained from the bibliographic analysis, it was evidenced that there is an influence of the national culture on the identity of the organization, which, based on the characteristics of the organization, its workers, and the context generates effects for each organization. It is concluded that the effects produced in the organizational identity are particular to each organization and its context, so the investigative process must be approached from a situated perspective of the investigated organization itself.

Keywords: Organizational identity, Influence, National culture, Interpretive analysis

2. INTRODUCCIÓN

En la presente memoria se realizará una revisión sistemática de los estudios abocados a la influencia de la cultura nacional en la construcción identitaria de las organizaciones, durante el periodo comprendido entre enero de 2015 a octubre de 2020 en las bases de datos ProQuest, Sciencedirect y EbscoHost. La presente investigación abordará desde una perspectiva integradora estos estudios, de manera que por medio de la interpretación de sus resultados se genere un aporte novedoso para las futuras investigaciones de este ámbito.

El entendimiento de la cultura nacional ha sido objeto de numerosas investigaciones, las que por medio del abordaje de distintas perspectivas de análisis tienen como objetivo delinear los distintos factores que la componen, sin embargo, en ocasiones su descripción no llega a ser del todo completa. Esto se relaciona con que en distintas oportunidades las culturas nacionales se han descrito en términos simplistas, como es en el caso de la utilización de escalas de valores bipolares transculturales, las cuales se aplican de forma amplia entre las naciones (Fox, 2016). La cultura nacional al ser un ámbito ampliamente investigado, se han formulado hipótesis y formas de evaluación que abordan las relaciones existentes entre naciones, sus características y su comprensión. Es en base a la información proveniente de estas investigaciones que considero necesario su indagación e integración con relación a la influencia que esta pueda a llegar tener sobre sus miembros, específicamente a nivel organizacional, donde la cultura de la organización representa un nivel mucho menor al de la cultura nacional, pero que se encuentra inserto de la misma y es partícipe de los valores, normas y conductas predominantes dentro de la misma.

La cultura nacional genera una forma de percepción de los miembros de un entorno determinado, y que por lo tanto afecta en la subcultura predominante, como es el caso de los valores y los comportamientos propios de ese entorno. Sin embargo, la mera presencia de organizaciones en una cultura nacional no implica necesariamente que se vean afectadas por la cultura propia de una nación, siendo un tema ampliamente discutido, ya que como se evidencio en las investigaciones revisadas, en el caso de las multinacionales estas no llegan a verse mayormente afectadas por la predominancia de los valores culturales de un país.

En materia de la influencia intercultural entre estos dos niveles culturales, fue posible evidenciar la existencia de información variada respecto al tema de investigación, ya que investigaciones desarrolladas llegaron a conclusiones diferidas, en donde no existía una influencia importante entre las culturas (Owusu, Louw, & Belso-Martinez, 2019; Muecklich, Ruff-Stahl, & Sikora, 2019; Plakhotnik, Rocco, Collins, & Landorf, 2015) o aquellas en que existe una relación específicamente situada (Fox, 2016; Lut, 2016; Tear, Reader, Shorrock, & Kirwan, 2020; Stoermer, Bader, & Froese, 2016). Las distintas perspectivas presentes en estas investigaciones sirven como punto de inicio para la investigación de las identidades organizacionales y las influencias de las cuales puede ser objeto, conociendo los factores bajo los que se construye la identidad de la cultura organizacional y el cómo se puede fomentar una cultura acorde para la organización.

La presente memoria tiene como objetivo plasmar los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de la carrera profesional por medio del análisis de las investigaciones recopiladas con relación a la influencia de la cultura nacional en la construcción identitaria de las organizaciones, generando un análisis interpretativo sobre la información recopilada y proponiendo de forma crítica una síntesis de los principales hallazgos. El abordaje de investigaciones referentes a la identidad en las culturas organizacionales bajo la influencia cultural nacional es particular y variable, siendo esta investigación una forma de aportar en el desarrollo de futuras investigaciones que aborden esta problemática, contextualizada en un mundo globalizado, y en el que la identidad organizacional se vuelve más difusa y difícil de definir debido a las transformaciones en el mundo del trabajo y la flexibilización del empleo. Por lo tanto, se tiene como objetivo servir de apoyo para el desarrollo de próximas investigaciones que aborden la complejidad de la cultura nacional y su influencia en la construcción identitaria, planteando una perspectiva interesante que se centre en la organización como un entorno dinámico y cambiante, influenciado por contextos y factores tanto generales como particulares.

Con el propósito de indagar en este fenómeno se planteó el desarrollo de una revisión sistemática que permitiera analizar las investigaciones respecto a esta materia, en base a la pregunta: ¿Qué tipo de influencias provenientes de la cultura nacional

afectan la construcción identitaria en las culturas organizacionales, siendo identificadas por las propias investigaciones?

El objetivo principal del desarrollo de esta revisión sistemática yace en la calidad y rigor que entrega su utilización, ya que la información recabada y analizada de las distintas investigaciones entregará información valiosa sobre los procesos influyentes en las organizaciones. En otras palabras, corresponde al desarrollo de un análisis crítico sobre las distintas investigaciones, dando pie a un análisis del escenario actual latinoamericano. Los resultados esperados de la presente revisión corresponden a la generación de información útil y replicable sobre las influencias de la cultura nacional en la construcción identitaria de las culturas organizacionales, permitiendo de esta manera que el análisis sea desarrollado desde una nueva perspectiva.

3. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN Y OBJETIVOS

¿Qué influencias de la cultura nacional sobre la construcción identitaria de las culturas organizacionales son identificadas por las investigaciones realizadas entre los años 2015 y 2020?

3.1 Objetivo general:

- Analizar la influencia de la cultura nacional en la construcción identitaria de las culturas organizacionales en base a las publicaciones de investigación realizadas en los años 2015 a 2020

3.2 Objetivos específicos:

- Identificar tópicos referentes a la existencia de influencia desde la cultura nacional a las culturas organizacionales
- Describir qué influencias de la cultura nacional son señalados como factores que afectan la construcción identitaria de las culturas organizacionales
- Interpretar las investigaciones analizadas referentes a la influencia de la cultura nacional sobre la construcción identitaria de las culturas organizacionales

4. MARCO TEÓRICO

En la presente memoria las investigaciones que abordan la influencia de la cultura nacional en la construcción identitaria de la cultura organizacional serán examinadas e identificadas por medio de la definición de sus conceptos. La cultura desde una perspectiva social es entendida como un fenómeno aprendido y no de origen innato, ya que deriva bastante más del aprendizaje del ambiente social que por medio de los genes (Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2005). Esta importancia del aprendizaje en el ambiente social se encuentra vinculada con la interacción que existe entre los miembros de la cultura, como nos plantea Hofstede, la cultura puede ser definida como “la programación colectiva de la mente” en la cual se distinguen los miembros de un grupo o la categoría de gente (Hofstede, 2003 cómo se citó en Cui, Liu, Xia, & Cheng, 2019). La distinción entre los miembros de cada grupo supone un fenómeno colectivo, en el cual las categorías son definidas a partir de los mismos miembros. Y, en consecuencia, se nos plantea que la cultura es siempre un fenómeno colectivo, porque esta se encuentra en parte compartida con gente que vive o vivió dentro del mismo ambiente social, en el cual esta fue aprendida (Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2005).

Sin embargo, no podemos entender la complejidad de la cultura sólo en base a su cualidad colectiva, ya que la cultura ha sido identificada como un fenómeno intrincado, objeto de una gran cantidad de investigaciones a lo largo del tiempo en el cual se representan un gran acuerdo de valores, creencias y también normas (Barkema & Vermeulen, 1997, como se citó en Cui et al., 2019).

La presente investigación está enfocada en el entendimiento referente a la cultura nacional y organizacional por medio de puntos relevantes de la construcción identitaria de sus miembros, en donde la percepción de sus miembros sea un factor relevante para su análisis. Por lo tanto, la cultura será entendida como los motivos compartidos, valores, creencias, identidades e interpretaciones de eventos significativos que resultan de experiencias comunes entre miembros de colectividades y que son transmitidos a lo largo de las generaciones (House et al., 2004, como se citó en Czarnecka, Brennan, & Keles, 2018). De esta manera, se abordarán factores relevantes para la construcción identitaria de los trabajadores, en donde la influencia de las experiencias dentro de la organización,

los valores y las creencias que existen dentro de este entorno entrarían en contacto con la cultura nacional predominante.

4.1. Cultura nacional: definiciones generales

La cultura nacional es un tópico que ha sido ampliamente investigado a lo largo de los años, por medio de formulaciones teóricas que buscan indagar en los aspectos propios de la cultura a nivel país y su influencia en los grupos humanos, centrándose en las interacciones que se desarrollan a nivel conductual, costumbres, pensamientos y creencias del entorno.

Cada nación es un generador de una cultura nacional única y particular, teniendo características específicas que las distinguen de otras, pero no excluyentes. Los aspectos que abarcan suponen la existencia de distintos niveles de funcionamiento e influencia, considerando que la cultura está laminada en 3 capas: interno (conceptos básicos de la vida), medio (virtudes y estándares) y capa externa (símbolos y productos) (Burdus, 2004, como se citó Carolina, 2019). Estos niveles de funcionamiento abarcan el entendimiento de la cultura nacional y el cómo sus miembros se posicionan dentro de la misma, lo que permite entender el funcionamiento de la cultura nacional en base a los factores que abarca en su funcionamiento. Estas capas entregan un mejor entendimiento de las influencias y factores presentes dentro de la cultura nacional, y en el cómo un factor crítico afecta el desarrollo económico, comportamiento demográfico y políticas generales de negocios (Parker, 1997, como se citó en Minkov, & Hofstede, 2012).

En base a esta perspectiva, la cultura nacional debería ser definida en términos de valores, mientras que el caso de la cultura organizacional debería ser definida en términos de prácticas. Esto haría que su foco fueran los valores culturales, los cuales se definieron como una ancha tendencia a preferir ciertos estados de asuntos por sobre otros (Sanders, 1990, como se citó en Gerhart, 2009). En la presente investigación se considerará que la cultura nacional se expresa como los rasgos gregarios históricos existentes en la estructura social, en donde se tiende a contener los espacios de vida y desarrollo de las distintas organizaciones en su territorio, de manera que la construcción de las relaciones organizacionales e identitarias se inscriben bajo esta concepción cultural predominante, o en algunos casos complementaria.

Una perspectiva interesante que considerar, corresponde a que el concepto utilizado de cultura nacional no es significativo o útil en investigaciones interculturales, ya que las culturas nacionales son muy complejas, por lo que deberían ser estudiadas en pequeñas “unidades” culturales (Czarnecka, Brennan & Keles, 2018). En base a esto, se propone que la cultura nacional pase a ser un concepto no comparable entre naciones, ya que las complejidades que existen en cada una de ellas suponen que los datos obtenidos no serán realmente significativos de comparación, promoviendo el desarrollo de estudios en las subculturas presentes en cada país, de manera que sea posible entender mejor la particularidad de la cultura nacional del país.

4.1.1 Estudio de la cultura nacional

La percepción de la cultura nacional ha sido un factor de análisis en su contraste al de otras naciones, indagándose en la existencia de factores que se encuentren vinculados y la importancia que estos tienen en cada nación (Gerhart, 2009; Fox, 2016; Cui, Liu, Xia & Cheng, 2019;). De esta manera, se ha planteado la existencia de “dimensiones culturales” que tienen como objetivo entender y definir características comparables interculturalmente, correspondiente al aspecto de una cultura que puede medirse en relación con otras (Hofstede, Hofstede y Minkov, 2005). Con esto es posible establecer criterios de comparación entre distintas culturas y entre escalas dimensionales, como por ejemplo aquellas relativas a la frecuencia de ciertas conductas por parte de los miembros de la cultura (Timbalari, 2019; Venaik & Brewer, 2013; Hofstede, G., Hofstede, J. & Minkov, 2005).

Uno de los principales exponentes en el área de las dimensiones relativas a la cultura nacional corresponde al psicólogo social Hofstede (1980, 2001), quien definió cinco dimensiones bipolares para la cultura nacional correspondientes a: distancia de poder, individualismo, masculinidad, evitación de la incertidumbre y orientación a largo plazo. Las dimensiones en las cuales se organiza la cultura nacional reflejan las costumbres y hábitos desarrollados en un área específica, con relación a sus habitantes y aquellos que la componen.

Respecto a la utilización de estas dimensiones en la evaluación de la cultura nacional, cabe mencionar que estas fueron construidas a un nivel nacional, siendo

respaldadas en base a las variables que se correlacionan entre naciones y que en ningún caso deberían aplicarse a individuos u organizaciones (Minkov & Hofstede, 2011 como se citó en Venaik, & Brewer, 2013). La utilización de la información que entregan estas dimensiones es solamente aplicable a nivel nacional, ya que pese a que escalas de dimensiones como la de Hofstede o GLOBE sean amplias investigaciones teóricas y empíricas estas también resultan poco fiables e inválidas a nivel de análisis individual dentro de los países (Venaik, & Brewer, 2013).

No obstante las bases investigativas que han tenido las dimensiones culturales en su desarrollo, Fox (2016) aclara que estas pueden ser descritas en términos simplistas, ya que las escalas de valores bipolares transculturales se aplican ampliamente, lo que haría que esta nítida simplicidad de las escalas de valores bipolares transculturales sea incompatible con los hallazgos de la investigación científica en otros campos, como la cognición, la psicología y la antropología. Los hallazgos de estas disciplinas indican que la influencia de las culturas nacionales es a menudo pequeña y se caracteriza por una complejidad dinámica que no puede ser representada por conceptualizaciones simplistas como lo son las escalas bipolares (Fox, 2016).

La utilización de la información obtenida por medio de las escalas de dimensiones culturales, en este caso la nacional, reflejan moderadamente el nivel país, sin embargo, estos no se encuentran correlacionados a un nivel individual u organizacional, por lo que no representan constructos de características individuales u organizacionales y, en consecuencia, no se pueden aplicar a individuos (Venaik, & Brewer, 2013). Esta evidencia demuestra que la utilización de las dimensiones de la cultura nacional sólo se encuentra correlacionadas a un nivel nacional, y no es posible extrapolar esos resultados a otro tipo de grupos de individuos, ya que no existen correlaciones claras en que se encuentren relacionados. Por lo tanto, las puntuaciones en las dimensiones nacionales no se pueden utilizar para predecir el comportamiento de un individuo en particular (De Mooij, 2013, como se citó en Venaik, & Brewer, 2013).

La utilización de las dimensiones referentes a la cultura nacional sólo está correlacionada significativamente al ser utilizadas para casos relativos a nivel nacional, por lo que no existe una base lógica para utilizar las dimensiones de cultura nacional para caracterizar a los individuos por separado, o agrupados de cualquier forma que no sea la

población total de un país (Venaik & Brewer, 2013). La presente memoria está centrada en utilizar los resultados de las investigaciones para un análisis crítico en la construcción identitaria de las organizaciones, y no estarán necesariamente correlacionados con los resultados obtenidos por medio del uso de escalas nacionales.

4.1.2 Cultura nacional y su relación con los trabajadores en organizaciones

La cultura nacional posee niveles de influencia en las distintas esferas que la componen, por lo que el entendimiento de sus factores y el impacto que estos tienen difieren de cada entorno de interacción. Con relación a estos contextos de influencia, se ha observado que la cultura nacional tiene presencia sobre culturas organizacionales debido a las variaciones que ha generado en la tipología cultural (Lee y Kramer, 2016 como se citó en Owusu et al., 2019). De acuerdo con la investigación desarrollada, la cultura nacional tiene influencia sobre culturas organizacionales, las cuales sufren variaciones que difieren en base a sus características. En adición a esta información, es necesario considerar que las diferencias de tipología cultural que se desarrollan en las organizaciones se deben a las características de determinadas culturas nacionales, por lo que la influencia y los cambios desarrollados en cada organización difieren en base al país en el que se sitúan y en las características propias de su cultura organizacional. En relación con este tema, Pagell (2004, cómo se citó en Owusu et al., 2019) considera que la cultura nacional interpreta la divergencia en el comportamiento de las organizaciones por país de origen como una implicancia de que cada país tiene un conjunto distintivo de características que tienden a influir en las resoluciones que se toman en las empresas.

Por lo tanto, pese a que los países presentan similitud en sus escalas, esto no implica que existan similitudes en su influencia a nivel organizacional, o que aquellas modificaciones culturales presentes en las organizaciones sean similares en ambas naciones. Los efectos que tenga la cultura nacional sobre las organizaciones serán propios de cada nación, y de los factores presentes en el contexto investigado.

4.2 Cultura organizacional

En la cultura de las organizaciones los factores e influencias con los cuales se interrelaciona la convierten en un concepto complejo de definir y del cual se ha investigado desde enfoques centrados en sus dimensiones, elementos y teorías (Pous, 2007; Popa, 2017; Nikpour, 2017;).

En añadidura, los autores Szydło, & Grześ-Bukłaho (2020) realizaron una exhaustiva investigación en donde abordan ambigüedad en la definición de las culturas organizacionales. A partir de esta información, se profundizará en el abordaje de las culturas organizacionales y qué factores son los que destacan principalmente los autores. La cultura organizacional desde una perspectiva colectiva está centrada en base de los miembros que la componen, siendo entendida como los valores, estándares y creencias que comúnmente son aceptados en una organización y que constituyen un sistema (Schenplein como se citó en Szydło & Grześ-Bukłaho, 2020). Además, se destaca la importancia que existe por parte de la organización en la aceptación de las creencias y valores que la constituyen por parte de sus miembros.

Desde otro punto de vista, la importancia de la cultura organizacional radica en la predominancia de una conciencia social que perdura en el tiempo y es mantenida por medio de la repetición, siendo considerada como el código genético de una comunidad determinada, escrito en la conciencia social, provocando la repetición de comportamientos, imágenes, emociones y actitudes tanto individuales como colectivas (Kozminski como se citó en Szydło & Grześ-Bukłaho, 2020). La conciencia social que existe dentro de la organización por medio de la interacción entre los miembros genera una repetición a nivel individual y colectivo, por lo que existe una historia y una tradición dentro de la cultura que se ha mantenido a lo largo del tiempo.

Otras investigaciones (Popa, 2017; Pous, 2007; Nikpour, 2017) también plantearon que la existencia de este sistema de valores que permanece dentro de la organización da forma a las actitudes y conductas que otorgan identidad a sus empleados, haciendo estas características inherentes de su comportamiento, y por lo tanto siendo una consecuencia de la historia, tecnología, estilo de gestión y el destino de la organización hacia sus fines económicos y sociales.

De esta manera, las interacciones que se desarrollan dentro de la cultura organizacional también cumplen un rol relevante en la construcción identitaria de sus miembros, la socialización de los participantes y su abordaje en la organización. Por lo tanto, la cultura organizacional se refiere a las estructuras profundas de una organización que se encuentran arraigadas en los valores, creencias y suposiciones de sus miembros. El significado de la cultura organizacional se establece mediante la socialización con diferentes grupos en el lugar de trabajo, de esta manera la interacción entre los miembros reproduce un mundo simbólico que otorga a las culturas tanto un alto grado de estabilidad como una cierta naturaleza de incertidumbre y fragilidad arraigada en el sistema, la que depende de las actividades individuales (Denison como se citó en Szydło & Grześ-Bukłaho, 2020).

4.2.1 Factores y dimensiones que componen la cultura en las organizaciones

La cultura organizacional supone la existencia de distintos factores que la conforman en su complejidad, con el objetivo de comprender aquellos factores relacionados se han desarrollado investigaciones que buscan abordar que elementos que la componen, analizando estas variables ya sea en conjunto o por separado.

Las dimensiones en la cual se ha dividido la cultura organizacional responden a distintas perspectivas de abordaje, las cuales varían tanto en cantidad como en importancia. En base a las investigaciones abordadas (Popa, 2017; Sayyadi & Mostafa, 2017; Carvalho, Castro, Silva & Carvalho, 2018) se ha planteado la división de la cultura organizacional en dimensiones como la cognitiva, normativa, humana y material (Popa, 2017); Así como también centrándose en la importancia de las relaciones entre sus miembros, dividiendo la cultura organizacional en colaboración, confianza y aprendizaje (Mostafa, 2017). Como añadidura, la utilización del modelo de Schein (2009) en la investigación desarrollada por Carvalho et al. (2018) se centró en la existencia de tres niveles de cultura en una organización: (i) los Artefactos y Comportamientos, (ii) los valores propuestos, y (iii) los Supuestos Básicos Compartidos. Desde otro punto de vista, el abordaje que se ha tenido de la cultura organizacional se teoriza sobre dos dimensiones subyacentes, correspondientes a las normas de comportamiento relacionadas con las tareas frente a las personas; y la segunda dimensión correspondiente a la diferencia entre expectativas de comportamiento dirigidas a proteger

y mantener la seguridad y el estado personal vs. las expectativas de comportamiento que satisfagan las necesidades de los empleados de orden superior (Cooke & Szumal, 1993, como se citó en Kartolo, & Kwantes, 2019).

Es posible entender que existen diversas perspectivas sobre el abordaje de la cultura organizacional por medio de sus dimensiones, las cuales se han desarrollado a partir de los distintos criterios de relevancia establecidos para el funcionamiento de la organización. Cabe mencionar que la operacionalización no implica la existencia de reglas obligatorias en cuanto al número de dimensiones para su entendimiento (Popa, 2017), por lo que la creación de las distintas dimensiones de análisis no se encuentra sujetas bajo unas reglas superiores que rigen el cómo evaluar o entender los factores que influyen en la cultura organizacional. La presente investigación se centrará en aquellos que aborden el fenómeno de la identidad en la cultura organizacional, su construcción y el como esta se ve influenciada.

4.3 Construcción identitaria organizacional

La identidad ha sido un factor recurrente en la revisión de las investigaciones dedicadas a la cultura organizacional, destacando factores como la noción de los miembros de la organización en base a sus perspectivas y experiencias de las que son participe en su contexto (Adams & Crafford, 2012; Brown, 2017; Dhalla, 2007). La presencia de la identidad es un factor relevante en el contexto, ya que ningún concepto es más esencial para comprender la noción de un "yo" en la sociedad que la idea de identidad (Mead, 1934; Erickson, 1959, como se citó en Gioia et al., 2010).

La percepción de pertenencia en la sociedad o en alguna organización da pie a la interpretación y colectividad de los miembros, donde comparten su pertenencia a cierto contexto. Esto se debe a que las características que los miembros de la organización sienten como principal corresponden a propiedades únicas que describen la organización y que son relativamente estables en el tiempo (Mousavi, Ghiasi & Khodayari, 2017). Así, la identidad organizacional es entendida como una percepción organizacional crítica que guía la interpretación de los miembros de la organización sobre los problemas que enfrenta la organización (Dhalla, 2007). Este concepto de identidad se basa en la noción de que los miembros de la sociedad comparten prototipos comunes de las

organizaciones, basados en el tipo de resultados producidos y otras características estructurales (Noh & Tolbert, 2019).

El proceso de la identidad organizacional requiere que el individuo se involucre activamente en formar, reparar, mantener y fortalecer las construcciones que son productivas de un sentido de coherencia y distinción en la organización (Sveningsson & Alvesson, 2003, como se citó en Adams & Crafford, 2012). Esto implica que continuamente se trabaja e involucran procesos interrelacionados, considerando completamente el contexto, ya que abarca aspectos relacionados a lo central, distintivo y duradero para una organización (Stover, 2020; Brown, 2017).

4.3.1 Factores relacionados e investigaciones sobre la identidad

Durante el desarrollo de la revisión, fue posible advertir que las investigaciones que abordan la identidad organizacional se han centrado principalmente en la comprensión de su propia identidad (Mousavi, Ghiasi, & Khodayari, 2017; Stover, 2020; Sergeeva, & Roehrich, 2018), y pocos estudios se han centrado en la formación de la identidad en la organización (Gioia et al., 2010). Esto puede deberse a que las investigaciones buscaban comprender la identidad presente en la organización, y no necesariamente el proceso, ya que ese tipo de estudios entregan una mayor cantidad de información relevante para el presente y futuro de la organización. En continuación al punto abordado, pese a la cantidad de investigaciones sobre la identidad organizacional, se tiene poco conocimiento sobre la formación y los factores de riesgo que existen dentro de la misma (Mousavi, Ghiasi, & Khodayari, 2017).

En la investigación desarrollada por Gioia et al., (2010) hallaron que sólo tres trabajos han estudiado la formación de la identidad organizacional, per se. Estos trabajos tocan algunos aspectos limitados de la construcción de la identidad, pero colectivamente sirven como un buen punto de partida para una consideración más holística de la formación de la identidad. De acuerdo con el abordaje de esta literatura empírica, queda claro que los individuos no solo construyen identidad, sino que utilizan visiones externas e imágenes organizacionales para interpretar los problemas y responder en consecuencia (Dutton & Dukerich, 1991, como se citó en Stover, 2020).

Así, existen investigaciones pasadas que han reconocido la naturaleza temporal de la construcción de la identidad organizacional, por ejemplo, las formas en que las organizaciones reconstruyen sus identidades a través del tiempo (Clegg, Kornberger, & Rhodes, 2005, como se citó en Sergeeva, & Roehrich, 2018). Y en relación con la información que aborda este fenómeno, parte de la literatura sobre identidad organizacional se ha ampliado sobre estas ideas y ha afirmado que la identidad organizacional se construye socialmente a través de procesos dinámicos continuos (Hatch & Schultz, 1997, 2002 como se citó en Stover, 2020).

El abordaje de las distintas investigaciones que se han realizado desde el nivel de análisis micro / individual (Mead, 1934) hasta el nivel de análisis macro / nacional (Wendt, 1994), implican que la formación de la identidad organizacional sea un proceso complejo que se encuentra sujeto a múltiples influencias e infundido de ambigüedad, en el que la identidad organizacional no es definida únicamente por fundadores y líderes, sino negociada tanto por dentro como por fuera (Gioia et al., 2010).

4.3.2 Construcción identitaria

Respecto al abordaje de los estudios centrados en la construcción identitaria de los trabajadores, se encuentran enfocados en aspectos relacionados a la cultura organizacional y los fundamentos que existen dentro de la organización. En este sentido se abordan elementos en que las reglas presentes en la cultura organizacional tienden a enfatizar la función de dar sentido de la identidad, vinculando la construcción de la identidad con la necesidad de proporcionar una guía coherente sobre cómo los miembros de una organización deben comportarse y cómo otras organizaciones deben relacionarse con ellos (Gioia et al., 2010). Así mismo, la congruencia de identidades posee un efecto significativo en las relaciones de los miembros con sus organizaciones, ya que los miembros de la organización realizan conexiones entre sus percepciones de sí mismos y la organización (Foreman & Whetten, 2002, como se citó en Stover, 2020).

Otro punto relevante corresponde a que la identidad organizacional es una clave para el éxito de la acción estratégica de una organización y se sugiere que la identidad organizacional se puede construir y fortalecer para apoyar los objetivos estratégicos de la

organización y llevar a los miembros de la organización a la acción estratégica establecida por la dirección de la organización (Dhalla, 2007).

En base a los estudios e investigaciones que han sido revisadas, se ha reconocido la existencia de influencia sobre los procesos individuales y colectivos, ya que los fundamentos que existen de la identidad y el trabajo responden a los pensamientos, sentimientos y acciones presentes de los actores situados (Brown, 2017). La construcción identitaria de los trabajadores se ve influenciada bajo procesos correspondientes desde el ámbito personal como colectivo, sin mencionar aquellos que se encuentran fuera del contexto organizacional, construyendo una perspectiva interesante para abordar el fenómeno.

5. MARCO METODOLÓGICO

5.1 Metodología y enfoque

La presente investigación busca especificar las características importantes del fenómeno analizado, por lo que tendrá un carácter descriptivo, centrado en abordar la revisión de textos de manera sistemática con el objetivo de analizarlos de manera integrativa, planteando mi perspectiva como autor en base a los resultados que se arrojan, ligándolos con el escenario actual (Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, M., 2014).

5.2 Lugar y objeto sobre el que se realiza la investigación

Se realizó una revisión bibliográfica objetiva, exhaustiva y reproducible en las bases de datos ScienceDirect, EBSCOhost y ProQuest. Para el desarrollo de la búsqueda bibliográfica se utilizaron las palabras clave en el idioma español y en inglés, correspondientes a: cultura nacional AND influencia OR efectos AND construcción de identidad OR identidad AND organización. La revisión en las bases de datos mencionadas

responde a criterios de confiabilidad y pertinencia, siendo relevantes en base a la información que contienen en el ámbito de la psicología.

5.3 Criterios de Inclusión y exclusión

Los criterios de inclusión utilizados en la presente en la memoria corresponden a (1) Investigaciones que abordan la influencia de la cultura nacional en la cultura de organizaciones, (2) Investigaciones enfocadas en la construcción identitaria de una organización con relación a la cultura nacional, (3) Investigaciones de carácter cuantitativo y cualitativo que se enfocarán en la influencia de la cultura en la construcción de la identidad organizacional.

Respecto a los criterios de exclusión en la presente revisión sistemática, se excluirá:

- Investigaciones que se encuentren en un idioma distinto al del español e inglés
- Revistas y periódicos no científicos
- Publicaciones que no correspondan al intervalo de enero del año 2015 a octubre de 2020 en las bases de datos ScienceDirect, EBSCOhost y ProQuest.

5.4 Muestra

En el desarrollo de la revisión bibliográfica se identificaron un total de 43 estudios correspondientes a las bases de datos (ScienceDirect, EBSCOhost y ProQuest), los cuales cumplían con los criterios de inclusión y exclusión antes descritos. La revisión bibliográfica se extendió entre el periodo de julio de 2020 a octubre de 2020, en donde se realizó la lectura parcial y completa de los textos involucrados. En base a la aplicación adicional del método de exclusión centrado en el título de la investigación y su resumen se ha llegado a una cantidad de 16 investigaciones.

5.5 Análisis de datos

Se desarrolló un análisis descriptivo de los resultados obtenidos en la revisión bibliográfica, de manera que fueron ordenados en base a cada uno de los detalles del estudio, destacando puntos relevantes como las particularidades de los participantes, método de diagnóstico, desenlaces y algunas notas necesarias para tener una idea general del estudio (García-Perdomo, 2015; Moreno, Muñoz, Cuellar, Domancic & Villanueva, 2018). Esto contempla una tabulación de los datos obtenidos por medio de la formulación de recolección de datos, donde se contemplan datos como la revista de origen del artículo, método utilizado en la investigación, el riesgo de sesgo de los artículos y las limitaciones de cada uno. En base a la categorización de los datos se desarrollará un análisis integrativo que abarque los ejes comunes presentes, además de un análisis crítico ligado a los alcances lógicos subyacentes que se abordaron en la presente investigación.

6. RESULTADOS

La información que se ha recolectado por medio de la revisión bibliográfica se ha dividido en una tabla de análisis, la cual tiene como objetivo ordenar y facilitar la identificación de los datos de mayor relevancia, permitiendo que los datos sean procesados eficazmente y se aborden aquellos puntos más relevantes para su análisis en profundidad. Para ello se desarrolló una tabla (Tabla 1) que contempla la totalidad de las investigaciones abordadas en la revisión bibliográfica, separando los focos de mayor relevancia de cada estudio, y presentándose de la siguiente manera: Título de la investigación, Tipo de investigación, Método utilizado y Síntesis. A continuación, se presenta el modelo de tabla utilizado:

| Estudio realizado | Método utilizado en la investigación | Síntesis de resultados de la investigación |
|-------------------|--------------------------------------|--|
|-------------------|--------------------------------------|--|

Nota: Tabla completa en Anexo 1 "Tabla 1"

En la revisión bibliográfica se indagaron los puntos relevantes de cada una de las investigaciones, desarrollándose una categorización de cada una de ellas para comparar transversalmente las diferencias y similitudes existentes en los estudios. Las categorías se establecieron en base a: Objetos de investigación expresados en cada uno de los estudios, Métodos utilizados en las investigaciones, Síntesis principales de las investigaciones y las Limitantes principales de las investigaciones analizadas.

A continuación, en cada una de las 4 categorías se encuentra clasificada la información obtenida de la revisión bibliográfica, estableciéndose grupos que comparten similitudes de objetivos, métodos, síntesis y limitantes.

6.1 Objetivos de investigación

Los objetivos de investigación corresponden a las principales motivaciones y perspectivas que fueron objeto de investigación en el desarrollo de sus estudios. En base a esto, se formaron los siguientes 3 grupos:

- **Investigar la percepción y experiencias de los trabajadores sobre la influencia de la cultura nacional sobre sus organizaciones**

En este grupo clasifican 7 estudios, los cuales se caracterizan por enfocarse en investigar la influencia de la cultura nacional en organizaciones particulares, esto por medio del estudio de la percepción de sus trabajadores. Las investigaciones se desarrollaron en organizaciones multinacionales, rumanas, iraníes, griegas, chinas y estadounidenses. Los objetivos planteados en las investigaciones se centraron esencialmente en indagar la influencia de la cultura nacional en cada organización de manera particular, el cómo se ve afectada la subjetividad de los trabajadores respecto a su percepción del entorno laboral y en el cómo influye en el mismo entorno de la organización.

- **Estudiar la influencia de la cultura nacional en el ámbito internacional, con énfasis en su entorno global**

En este grupo clasifican 4 estudios de investigación, estos abordan la influencia de la cultura nacional sobre la cultura organizacional desde una perspectiva global, es decir, abordan problemáticas específicas (cultura de la seguridad en organizaciones, gestión de recursos de rampas, resultados comerciales internacionales, la integración entre identidad y cultura organizacionales) recabando información de investigaciones que se han realizado con anterioridad por medio de la revisión de base de datos. Su relevancia se centra en conocer e investigar la problemática principal por medio de la información existente, recabando información pertinente y realizando un análisis en profundidad para dar respuesta a la interrogante.

- **Desarrollo de modelos conceptuales centrados en la comprensión de la influencia de la cultura nacional sobre las organizaciones.**

En el presente grupo se reúnen 5 investigaciones, las cuales se centran en el desarrollo de modelos de carácter conceptual que buscan profundizar en la comprensión de la influencia de la cultura nacional sobre la de las organizaciones, abordando temáticas relacionados a la construcción identitaria de los trabajadores, cabe mencionar: valores sociales, inclusión, gestión de la identidad y prácticas de voz. Por lo tanto, el objetivo de estas investigaciones es generar un estudio de carácter conceptual, una introducción general del tema dan paso al desarrollo de un análisis en profundidad, generando un modelo de abordaje de acuerdo con la perspectiva de sus autores. Durante el desarrollo de estas investigaciones se analiza una gran cantidad de información, realizando una presentación general de la temática, abordan conceptos relevantes y atingentes que sean de utilidad para su análisis.

6.2 Análisis en base a métodos de las investigaciones

Esta categorización se centra en las herramientas y metodologías que se utilizaron para llevar a cabo los procesos investigativos, los cuales buscaban un método de investigar las problemáticas planteadas y una forma de llegar a resultados confiables. En este sentido, las metodologías que fueron utilizadas se agrupan de la siguiente forma:

- **Investigaciones de carácter cuantitativo**, que, por medio de la utilización de cuestionarios, tanto de forma física como online, fueron analizados con la utilización de programas estadísticos y metodologías especializadas. Por medio de este análisis se llegaron a resultados con alta tasa de confiabilidad y validez característicos de este tipo de metodologías. Los estudios que utilizaron este método son 6, correspondientes al 37,5 % del total de estudios analizados, reuniendo información relativa a trabajadores que se desempeñan en organizaciones de variado rubro, y con una amplia variedad de nacionalidades, referentes a países como Austria, Brasil, Alemania, India, Tailandia, Europa, China y Estados Unidos.

Se utilizaron modelos estandarizados de encuestas, como lo son el Value Survey Module (VSM) 2013 Questionnaire y el uso de ecuaciones estructurales (SEM) con AMOS 24.0.

Respecto al análisis de los resultados obtenidos por medio de los cuestionarios se optó por la utilización de herramientas estadísticas, como lo son la evaluación por medio de VSM 2013 manual y el desarrollo de análisis de varianza (ANOVA).
- **Investigaciones cualitativas**, centradas en el desarrollo de entrevistas abiertas y semiestructuradas, corresponden a un total de 4 estudios, siendo un 25% del íntegro de estudios analizados. Se desarrollaron bajo parámetros de confidencialidad, siendo grabadas y transcritas para su posterior análisis. Las investigaciones estuvieron orientadas en la importancia de la perspectiva de los trabajadores, su visión y desenvolvimiento en su entorno. Se desarrollaron en países como Noruega, Grecia y en multinacionales como la asociación de Copenhague.
- **Revisiones de literatura**, investigaciones exhaustivas que involucran un abordaje teórico y conceptual sobre los principales puntos de investigación. Se desarrolló un marco conceptual que contextualizara el foco de la investigación y abordara las problemáticas en base a la información existente hoy en día. El total de investigaciones que utilizaron este método corresponde al número de 5, perteneciente al 31,25% del total de las investigaciones analizadas. Se promueve

un modelo conceptual concebido por los autores con el objetivo de mostrar su perspectiva frente al objeto de interés investigativo.

- **Metaanálisis**, correspondiente al 6,25 del total de estudios analizados, sólo una de las investigaciones se desarrolló por medio de este método, basándose en 489 tamaños de efecto de 123 manuscritos. El metaanálisis abordó la temática de la orientación de cultura de mercado, en base a la cultura de la organización.

6.3 Síntesis de las investigaciones

Durante el desarrollo de la revisión bibliográfica se evidenció la utilización de diferentes metodologías y perspectivas que buscaban abordar el fenómeno de investigación. En relación con los resultados obtenidos en cada una de las investigaciones analizadas, una agrupación de categorías en base a las semejanzas presentes en sus resultados, específicamente en aquellos puntos que se reiteraban en el proceso final investigativo. A partir de su análisis se configuraron las siguientes agrupaciones:

- **La cultura nacional genera diferencias en la administración de determinadas organizaciones, ya que cada cultura organizacional se ve afectada de manera particular, limitando sus efectos**

Esta agrupación involucra 5 estudios, en los cuales se obtuvo como resultado que la cultura nacional ejerce influencia sobre la cultura de organizaciones, sin embargo, cada organización es particular, lo que limita los “efectos” globales que esta influencia podría generar. En este sentido, las síntesis de los estudios se presentan de la siguiente manera:

El estudio realizado por Keller, Chen, & Leung (2018) concluyeron que por medio de su investigación en China y USA sobre el abordaje de demandas paradójicas, no existieron diferencias interculturales significativas, lo que ejemplifica que, si bien existe influencia, sus efectos no son significativos entre ambos países. En el estudio de Owusu Ansah, Louw, & Belso-Martinez (2019) se llega a la conclusión de que la cultura organizacional de empresas multinacionales generalmente no se ve afectada por la cultura de un país, debido a factores protectores como lo son los recursos humanos y materiales con los que cuenta. En la investigación desarrollada por Fox, (2016) se plantea

que las conceptualizaciones simplistas de la cultura nacional son de utilidad limitada para la administración de negocios internacionales, siendo de mayor utilidad el desarrollo de modelos de simulación de resolución múltiple basados en la teoría. Desde otra perspectiva, el estudio de Lut, (2016) centra sus resultados en que la gestión global de cada organización requiere llevar su orientación hacia un modelo particular de cultura organizacional, ya que las visiones particulares de los miembros de cada organización generan patrones heterogéneos que difieren en cada uno de ellos. Finalmente, el estudio desarrollado por Muecklich, Ruff-Stahl, & Sikora, (2019) se centró en investigar la influencia de la cultura nacional en la gestión de recursos de rampa del personal de vuelo. Si bien, concluye que una influencia significativa de la cultura nacional no pudo ser medida, en base a la metodología que utilizaron existieron diferencias considerables en las dimensiones culturales.

- **En determinadas organizaciones se identificó la existencia de barreras producto de la cultura nacional, organizacional, recursos y políticas nacionales**

La presente categoría agrupa las investigaciones que obtuvieron como resultado la existencia de barreras o condicionantes a la influencia de la cultura nacional, en temáticas como la percepción de los trabajadores, conflictos presentes en la organización, orígenes de los trabajadores y las potenciales soluciones a desarrollar. A continuación, se presentan las 2 investigaciones que conforman este grupo:

La investigación desarrollada por Mousavi, Ghiasi & Khodayari (2017) concluye que la percepción organizacional y el aprendizaje de doble ciclo influye en la identidad organizacional de Teherán en Irán Insurance Company, sugiriendo de esta manera el desarrollo de un modelo de administración que entregaría soluciones a los errores antes cometidos.

Desde otra perspectiva, la investigación desarrollada por Triantafillou et al., (2020) sintetiza en la identificación de numerosas barreras para la prevención de infecciones en UCIN griegas, estando estas relacionadas con los recursos, conocimientos, cultura y políticas nacionales.

- **Se identificó que las lógicas de administración de la cultura organizacional generan efectos en la gestión de la identidad, afectan la percepción de los trabajadores de la organización**

Las investigaciones que forman parte de esta categoría se encuentran involucradas en la identidad organizacional y el tipo de configuración utilizado en el abordaje de la organización sobre su propia cultura. De esta manera, se profundiza en la influencia sobre los trabajadores, específicamente en la percepción de cada uno de ellos. A continuación, se presentan las principales síntesis de las 4 investigaciones que conforman esta agrupación: La investigación de Lyons, Zatzick, Thompson & Bushe (2017) profundiza en el estudio de las diferentes configuraciones (compatibilidad, centralidad) de lógicas que afectan de manera única la gestión de la identidad, considerando las demandas culturales competitivas de apoyo y no apoyo, que se derivan de las lógicas del mercado y de la comunidad. En complemento, la investigación de Hatch, Schultz & Skov (2015) aborda el proceso de cambio y desarraigo que existe de la "vieja" cultura del grupo Carlsberg, concluyendo que la apertura de la cultura organizacional de Carlsberg se debe a la influencia del "viaje de transformación" de la perspectiva de los integrantes del grupo, y en consecuencia de la administración de su identidad. Desde otra perspectiva, el estudio de Plakhotnik, Rocco, Collins & Landorf (2015) propone a partir de sus resultados que la experiencia de los trabajadores que se desempeñan en las organizaciones lleva a la creación de un modelo que representa la experiencia de una cultura geocéntrica, donde estos sienten una conexión especial con la empresa. Y por último la investigación de Kwon, Farndale, & Park (2016) concluye que la descripción general teórica que vincula la voz directa de los empleados a nivel individual y el compromiso laboral que estos tienen en el contexto de organizaciones operan en base a las lógicas de culturas de alta y baja distancia de poder.

- **Existe impacto de los valores propios de la cultura nacional sobre culturas organizacionales determinadas, generando formas de abordaje para su entendimiento.**

Esta categoría concluye que los valores presentes en las culturas nacionales son de gran relevancia e impacto para aquellos con los que se encuentra en contacto. De esta

manera, se desarrollan modelos de entendimiento de la cultura nacional, abarcando aquellos valores culturales presentes en organizaciones y que afectan en la percepción de los trabajadores. En la presente categoría se agrupan 5 estudios:

La investigación dirigida por Stoermer, Bader & Froese (2016) estuvo enfocada en el desarrollo de un modelo para sistematizar la influencia de la cultura, proponiendo como resultado la existencia de un efecto moderador de los valores culturales nacionales en la relación entre la gestión de la diversidad y el clima de inclusión. Los resultados de Knein, Greven, Bendig & Brettel (2020) teorizan y muestran empíricamente los beneficios de un modelo conceptual transcultural sobre la cooperación interfuncional, esto por medio del aumento de los niveles de los cuatro valores culturales de la organización: cultura de grupo, cultura de desarrollo, la cultura de la jerarquía y la cultura racional, asociándose positivamente con la cooperación interfuncional. En la investigación de Tear, Reader, Shorrocks & Kirwan (2020) se demostró que las percepciones de la cultura de seguridad se ven afectadas por la interacción de los valores nacionales como la distancia de poder y el poder conferido por la posición dentro de una jerarquía. En continuación, el estudio de Eisend, Evanschitzky & Gilliland (2016) concluyó que la influencia de las variables de la cultura nacional apoya el efecto de la congruencia de valores y muestra que en las culturas individualistas el impacto de una cultura determinada puede aumentar o disminuir. Por último, el estudio realizado por Nævestad et al., (2019) en los países de Grecia y Noruega, indica que existe una relación considerable entre la cultura nacional de seguridad vial, el comportamiento de seguridad vial y la participación en accidentes.

6.4 Limitaciones presentes en las investigaciones

Las investigaciones estudiadas contaban con limitaciones en el desarrollo de su proceso, ya que se desarrollaron bajo un marco y contexto definidos. Con el objetivo de entender y analizar cuáles son las principales limitaciones de estas investigaciones se construyeron las siguientes categorías:

- **Limitaciones de las investigaciones en base a la metodología utilizada**

Se evidenciaron limitaciones que se relacionaban con las herramientas utilizadas y el tipo de metodología con la que se llevó a cabo la investigación. De las limitantes expresadas destacan: La utilización de técnicas de muestreo no probabilístico que restringirían la generalización de los hallazgos, uso de métodos de análisis no atingentes para el tipo de investigación como lo es el manual VSM 2013 y el sesgo de método común, además del desarrollo de entrevistas en donde las respuestas pudieron verse teñidas por el miedo a la falta de confidencialidad o la deseabilidad social.

A esto se suma la delimitación muestral en base a la revisión de investigaciones desarrolladas, ya que información relevante pudo quedar excluida en el proceso investigativo al centrarse en la utilización de información solo en el idioma español e inglés.

- **Limitantes de los resultados en base a los países investigados**

El desarrollo de las investigaciones en países determinados supone que las características individuales pueden influir en los hallazgos presentes de las investigaciones, sesgando el papel de la cultura nacional. El desarrollo de un esquema comparativo entre las investigaciones obedece la misma lógica, la ubicación del lugar donde se desarrollaron las investigaciones como también la experiencia de los empleados juegan un papel determinante en la investigación, limitando los hallazgos que fueron obtenidos para ese momento y situación específicos.

- **Limitantes propias del enfoque de la investigación**

En la presente categoría se agrupan aquellas limitantes que son parte del análisis singular desarrollado en cada uno de los estudios. Por ejemplo, se considera limitante la utilización de un solo marco conceptual en la investigación, centrándose en una dimensión de la cultura nacional o la utilización del marco cultural de Hofstede pese a las críticas que ha recibido en el pasado. Cabe mencionar que estas limitaciones no suponen un aspecto negativo, ya que son cruciales al momento de definir qué se va a investigar y dentro de qué parámetros, los que le da forma y sentido a la investigación desarrollada.

Así mismo, los alcances del proyecto de cada investigación también suponen limitantes, dejando temáticas fuera por temas relacionados al tiempo, presupuesto y relevancia.

7. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos durante la presente investigación el entendimiento de la influencia de la cultura nacional en la construcción identitaria de los trabajadores, específicamente en la cultura organizacional en la que se encuentran situados. De esta manera, la existencia de perspectivas variadas que abordan el fenómeno de estudio hace de esta memoria un análisis interpretativo de sus resultados, obteniendo conclusiones sobre los factores que intervienen en la dinámica investigada y el cómo estos factores se relacionan con nuestra propia percepción e identidad en la organización.

En base a los resultados obtenidos del análisis bibliográfico se presenta a continuación un esquema preliminar que ejemplifica el contexto investigativo de la presente investigación, representándose en los siguientes niveles de influencia:

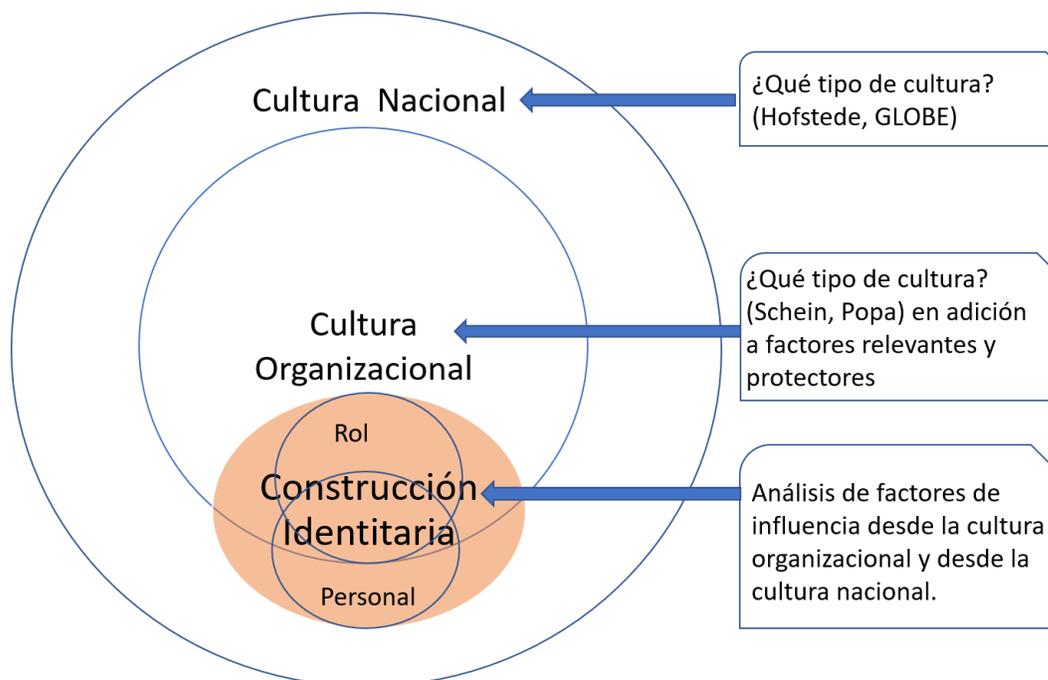


Figura N° 1.- Representación de factores relacionados a la Influencia desde la cultura nacional y la cultura organizacional.

En la Figura N° 1 se expone que la influencia de la cultura nacional sobre la organizacional ha sido abordada e investigada por modelos de entendimiento (Hofstede, GLOBE) propios de su complejidad. Sin embargo, los efectos desarrollados de esta interacción han sido complejos de definir, ya que en adición a la gran cantidad de factores que se relacionan con la cultura, la particularidad de cada organización es afectada de forma distinta por la cultura nacional, limitando la generalización de resultados. En adición a lo anterior, se debe tomar en consideración el factor humano involucrado, ya que la construcción identitaria se representa en base a sus factores propios al rol organizacional y a la identidad personal.

La influencia de la cultura nacional sobre la organizacional generaría efectos en la estructura de la organización y en los comportamientos e identidades de los trabajadores. Estos efectos serían ampliamente variables y poco predecibles, ya que difieren en base a los aspectos particulares de cada organización, como lo son la percepción de sus trabajadores, la ubicación geográfica de la organización y su cultura. De acuerdo con las investigaciones analizadas, la identidad y perspectiva de los trabajadores en relación con el país de residencia varía en base a los valores predominantes tanto de la cultura nacional como de la organización, por lo que puedo afirmar que existe influencia de la cultura nacional en la construcción identitaria de los trabajadores, la cual genera efectos ampliamente variables.

En adición, según investigaciones revisadas se concluyó que existe influencia de la cultura nacional en la organización, en donde la comunicación e interacción entre los participantes no es el factor más relevante de la investigación en la construcción identitaria de los trabajadores, ya que existen otros factores más estudiados y que afectan en mayor medida a la construcción identitaria de los trabajadores, como lo son los valores nacionales, la cultura de seguridad, los valores culturales de cada organización, y la cultura competitiva de apoyo y no apoyo.

A modo de continuación, en la Figura N°2 se presentan aquellos factores que ejercen influencia sobre la construcción identitaria, los cuales afectan las percepciones de los trabajadores sobre el ámbito laboral, las relaciones con otros colaboradores y su propia imagen.

También es posible identificar que esta influencia se extiende a ámbitos más allá de los relacionados a la identidad, como es la “cooperencia”, la inclusión, desempeño laboral y la cultura de la seguridad.

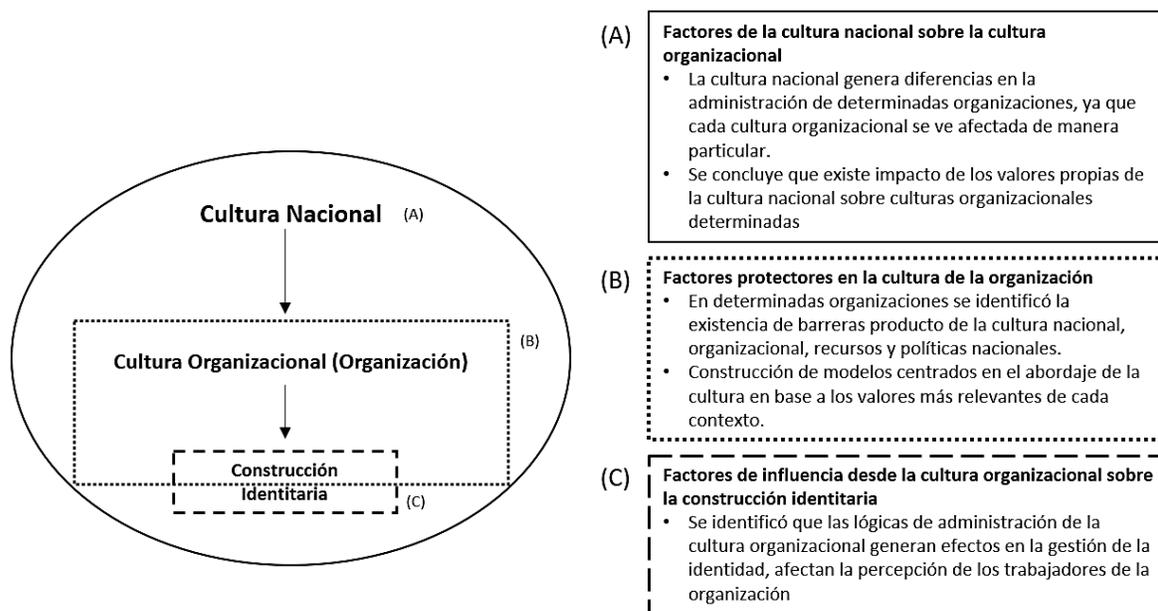


Figura N° 2.- Análisis de factores de la influencia de la cultura nacional en la construcción identitaria presente en culturas organizacionales.

En la figura 2 se esquematizan 3 instancias, correspondientes a la cultura nacional (A), la cultura organizacional (B) y la construcción identitaria (C). En cada una de ellas se presentan los factores de influencia presentes y los abordajes de las investigaciones analizadas, desde una aproximación más general del estudio de la cultura nacional a factores específicos de cada organización, como lo son los valores organizacionales y las percepciones de los trabajadores.

En la figura 2 se observa que, en la primera instancia (A) los factores de la cultura nacional sobre la cultura organizacional se hacen presentes en la investigación por medio del desarrollo de formas de comprensión y entendimiento de este fenómeno, de esta manera, se analizaron modelos de comprensión de la cultura nacional, dimensiones de

análisis de la cultura nacional y también de influencia de los valores nacionales. En adición, como se ha expuesto en la presente revisión, la influencia de la cultura nacional genera efectos particulares para cada organización, ya que los factores involucrados son altamente dinámicos, y no pueden llegar a ser predichos con exactitud. La identificación de estos factores de influencia desde la cultura nacional a la cultura organizacional está presente en los estudios analizados, y se ha observado el impacto de los valores propios de la cultura nacional sobre la organizacional, y en la relación existente entre ambos.

En la segunda instancia (B) se evidenció que los factores protectores de la cultura organizacional poseen la característica de actuar como una red, ya que producto de esta interacción se observa que solo algunos factores de influencia penetran en la cultura organizacional y generan efectos en la organización y sus trabajadores. La existencia de esta “red” no supone la calificación de estos efectos como negativos o beneficiosos para la organización, ya que a partir de la evidencia estos factores frenan los efectos de la cultura nacional sobre las dimensiones de la cultura organizacional e identitaria.

En las investigaciones analizadas se evidenció que los recursos materiales y humanos de las organizaciones fueron un factor relevante, ya que a medida que las organizaciones contaban con mayores recursos estas se veían menos influenciadas. Así mismo, se identificó que el tipo de cultura organizacional presente en la institución es relevante en su comportamiento, ya que la influencia y efectos de la cultura nacional sobre las organizaciones varía en base a la cultura predominante de la organización. En adición, los valores y reglas de la organización son parte del funcionamiento y estructura propios de la cultura organizacional, los que al entrar en contacto con los valores de la cultura nacional generarían distintos efectos, que varían en base a los criterios establecidos por ambas culturas. Por último, se evidenció que la cultura de seguridad jugaba un rol relevante en el cómo la influencia de la cultura nacional afecta la organizacional, específicamente en los comportamientos de los trabajadores en la organización y su percepción dentro de la misma. Estos factores juegan un rol protector en la cultura organizacional, ya que median los efectos de la cultura nacional a la organización, a sus trabajadores y a la construcción identitaria dentro de la misma. A partir de esto, en la próxima instancia se plasman qué factores de la construcción identitaria son afectados y que consecuencias son generadas.

En la tercera instancia (C) como se plasma en la figura 2, se identificaron los factores de influencia sobre la construcción de la identidad y la gestión identitaria de los trabajadores. De esta manera, la construcción de la identidad, tanto en el ámbito personal como en el rol ejercido en la esfera del trabajo es producto de las influencias que se ejercen tanto de la cultura nacional como la organizacional.

Los factores analizados e identificados evidenciaron que la percepción identitaria desde y hacia los trabajadores en el ámbito de las relaciones laborales, ambiente y desempeño se ve influenciada por los factores culturales nacionales y de la propia organización. Los valores organizacionales son también un factor de influencia, ya que los estudios analizados indagaron en la percepción de los valores promovidos por la organización, los tipos de conductas y comportamientos fomentados y su disparidad con aquellos provenientes de la cultura nacional.

La gestión de la diversidad, inclusión y clima de inclusión también es un factor investigado, ya que las influencias sobre las dinámicas presentes en las organizaciones, las relaciones interpersonales y la exclusión que se desarrolla entre los trabajadores. Por último, el factor de influencia corresponde a la pertenencia a la organización desde la perspectiva de los trabajadores, las conductas y sensaciones de los trabajadores sobre su ambiente de trabajo, su desarrollo en la organización y el cómo los valores de la cultura nacional se hacen presentes en la percepción de los trabajadores sobre la organización y la valoración del trabajo desarrollado y su importancia para la empresa.

El abordaje de los factores de influencia presume una profundización en los resultados obtenidos durante la presente investigación, la pertenencia de cada uno de estos factores a una instancia determinada supone que los resultados se encuentran orientados a distintos niveles de abordaje, como el correspondiente a la cultura nacional, la cultura organizacional y la construcción identitaria de los trabajadores.

A medida que los factores de influencia son más específicos y particulares, su aplicabilidad a otras organizaciones se ve reducida, ya que el contexto en el que se encuentran y las cualidades propias de cada organización son un factor determinante en los resultados obtenidos de los estudios analizados, como lo son en aquellas organizaciones situadas en las localidades de Europa, Asia y América del norte, correspondiente a continentes con países desarrollados en su mayoría y que cuentan con una estructura, sistema y cultura propios. En adición, se evidenció que en esas

ubicaciones se desarrollaron la mayor cantidad de estudios, y en los que se estima que destinan más recursos en la investigación de la construcción identitaria de los trabajadores y la influencia de la cultura nacional.

En adición, la mayor cantidad de investigaciones analizadas se centraron en grandes organizaciones con impacto internacional y con una cultura organizacional bastante marcada, lo que conlleva a que la identidad de los trabajadores sea bastante arraigada a la organización. Esto supone también el siguiente planteamiento, ya que la gran cantidad de las investigaciones recopiladas fueron desarrolladas en países desarrollados, y una baja cantidad de estudios fueron realizados en países subdesarrollados o en vías de desarrollo, la investigación de la construcción identitaria de los trabajadores y la influencia de la cultura nacional es menos preciso y relevante en este tipo de localidades, como en el caso de Latinoamérica, África o en lugares de Asia.

Como factor adicional a este planteamiento, al momento de desarrollar la búsqueda bibliográfica se indagó en estudios con las mismas frases en booleano, tanto en el idioma español como en el inglés. Sin embargo, pese a las similitudes de formato solo se obtuvo de resultado 1 investigación en español del total de 3 bases de datos investigadas. La falta de investigaciones en español, y específicamente en el caso latinoamericano, supone que su investigación y profundización no representa algún beneficio inmediato o considerable para la promoción de su estudio. En el caso de Chile esto puede deberse a la poca presencia de grandes empresas, ya que la mayor cantidad de organizaciones presentes en el país son pymes y microempresas, las que cuentan con una baja cantidad de trabajadores y una cultura organizacional que complejiza su abordaje. Para promover la investigación de este tipo de instancia es necesario que se aborde la construcción identitaria de los trabajadores como un proceso particular de la cultura de cada organización, de manera que sea posible comprender cuales son los factores e instancias más relevantes en la construcción de la identidad y su influencia.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Adams, B. G., & Crafford, A. (2012). Identity at work: Exploring strategies for Identity Work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 38(1), 45-56.
- Brown, A. D. (2017). Identity work and organizational identification. *International Journal of Management Reviews*, 19(3), 296-317.
- Carolina, T. (2019). Dimensions of National Culture–Cross-cultural Theories. *Studies in Business and Economics*, 14(3), 220-230.
- Carvalho, C. R. S. P., Castro, M. A. R., Silva, L. P., & Carvalho, L. O. P. (2018). The relationship between organizational culture, organizational commitment and job satisfaction. *Rebrae*, 11(2), 201-215.
- Cui, Z., Liu, J., Xia, B. and Cheng, Y. (2019). *Beyond national culture difference: The role of cultural intelligence in cooperation within international construction joint ventures and insights from Chinese companies*. *Engineering, Construction and Architectural Management* 26(7), pp. 1476-1497. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2018-0182>
- Czarnecka, B., Brennan, R., & Keles, S. (2018). Cultural meaning, advertising, and national culture: A four-country study. *Journal of Global Marketing*, 31(1), 4-17
- Dhalla, R. (2007). The construction of organizational identity: Key contributing external and intra-organizational factors. *Corporate Reputation Review*, 10(4), 245-260.
- Eisend, M., Evanschitzky, H., & Gilliland, D. (2016). The influence of organizational and national culture on new product performance. *Journal of Product Innovation Management*, 33(3), 260-276. [http:// DOI: 10.1111/jpim.12268](http://DOI: 10.1111/jpim.12268)
- Fox, S. (2016). Reframing the influence of national culture with theory-based multi-resolution simulation models. *Management Research Review*. <http://www-proquest-com.uchile.idm.oclc.org/docview/1823116236/31386569E24F4ABDPQ/9?accountid=14621>

- García-Perdomo. (2015). Conceptos fundamentales de las revisiones sistemáticas/metaanálisis. *Urología colombiana*, 24(1), 28-34.
- Gerhart, B. (2009). How much does national culture constrain organizational culture? *Management and Organization Review*, 5(2), 241-259.
- Gioia, D. A., Price, K. N., Hamilton, A. L., & Thomas, J. B. (2010). Forging an identity: An insider-outsider study of processes involved in the formation of organizational identity. *Administrative science quarterly*, 55(1), 1-46.
- Hatch, M. J., Schultz, M., & Skov, A. M. (2015). Organizational identity and culture in the context of managed change: Transformation in the Carlsberg Group, 2009–2013. *Academy of Management Discoveries*, 1(1), 58-90. [http:// DOI: 10.5465/amd.2013.002](http://DOI:10.5465/amd.2013.002)
- Hofstede, G. (1983). National cultures in four dimensions: A research-based theory of cultural differences among nations. *International Studies of Management & Organization*, 13(1-2), 46-74.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2005). *Cultures and organizations: Software of the mind* (Vol. 2). New York: Mcgraw-hill.
- Kartolo, A. B., & Kwantes, C. T. (2019). Organizational culture perceived societal and organizational discrimination. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- Keller, J., Chen, W., & Leung, A. (2018). How national culture influences individuals' subjective experience with paradoxical tensions. *Cross Cultural & Strategic Management*. [http:// DOI:10.1108/CCSM-02-2017-0013](http://DOI:10.1108/CCSM-02-2017-0013)
- Knein, E., Greven, A., Bendig, D., & Brettel, M. (2020). Culture and cross-functional cooperation: The interplay of organizational and national culture. *Journal of International Management*, 26(2), 100731. <http://doi-org.uchile.idm.oclc.org/10.1016/j.intman.2019.100731>

- Kwon, B., Farndale, E., & Park, J. G. (2016). Employee voice and work engagement: Macro, meso, and micro-level drivers of convergence? *Human Resource Management Review*, 26(4), 327-337. <http://doi-org.uchile.idm.oclc.org/10.1016/j.hrmr.2016.04.005>
- Lut, D. (2016). The influence of national culture on organizational culture in Romanian Companies. *Quaestus*, (9), 73. <http://www-proquest-com.uchile.idm.oclc.org/docview/1806553573/31386569E24F4ABDPQ/7?accountid=14621>
- Lyons, B., Zatzick, C., Thompson, T., & Bushe, G. (2017). Stigma identity concealment in hybrid organizational cultures. *Journal of Social Issues*, 73(2), 255-272. [http:// Doi: 10.1111/josi.12215](http://doi.org/10.1111/josi.12215)
- Minkov, M., & Hofstede, G. (2012). Is national culture a meaningful concept? Cultural values delineate homogeneous national clusters of in-country regions. *Cross-Cultural Research*, 46(2), 133-159.
- Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S., Villanueva, J. (2018). Revisión Sistemática: definición y nociones básicas. *Revista clínica de periodoncia, implantología y rehabilitación oral*, 11(3), 184-186.
- Mousavi, M. S., Ghiasi, M., & Khodayari, M. A. (2017). The Impact of Perceived Organizational Culture and Learning on Organizational Identity in Iran Insurance Company. *International Journal of Business & Management Science*, 7(1). <http://search-ebshost-com.uchile.idm.oclc.org/login.aspx?direct=true&db=bsu&AN=126029115&lang=es&site=ehost-live>
- Mousavi, M. S., Ghiasi, M., & Khodayari, M. A. (2017). The Impact of Perceived Organizational Culture and Learning on Organizational Identity in Iran Insurance Company. *International Journal of Business & Management Science*, 7(1).
- Muecklich, N. G., Ruff-Stahl, H. J. K., & Sikora, I. (2019). Pilot study: measuring attitudes toward ramp resource management—the influence of national culture. *Journal of Aviation Technology and Engineering*, 8(2), 40. [http:// DOI: 10.7771/2159-6670.1186](http://doi.org/10.7771/2159-6670.1186)

- Nævestad, T. O., Phillips, R. O., Laiou, A., Bjørnskau, T., & Yannis, G. (2019). Safety culture among bus drivers in Norway and Greece. *Transportation research part F: traffic psychology and behaviour*, 64, 323-341. [http:// DOI:10.3390/safety5020020](http://DOI:10.3390/safety5020020)
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 65-72.
- Noh, S., & Tolbert, P. S. (2019). Organizational identities of US art museums and audience reactions. *Poetics*, 72, 94-107.
- Owusu Ansah, M., Louw, L., & Belso-Martinez, J. (2019). The influence of national culture on organizational culture of multinational companies. *Cogent Social Sciences*, 5(1), 1623648.
- Owusu Ansah, M., Louw, L., & Belso-Martinez, J. (2019). The influence of national culture on organizational culture of multinational companies. *Cogent Social Sciences*, 5(1), 1623648. [http:// DOI:10.1080/23311886.2019.1623648](http://DOI:10.1080/23311886.2019.1623648)
- Plakhotnik, M. S., Rocco, T. S., Collins, J. C., & Landorf, H. (2015). Connection, value, and growth: How employees with different national identities experience a geocentric organizational culture of a global corporation. *Human Resource Development International*, 18(1), 39-57. [http:// DOI: 10.1080/13678868.2014.979009](http://DOI:10.1080/13678868.2014.979009)
- Popa, B. M. (2017). Organizational culture dimensions and variables. *Journal of Defense Resources Management (JoDRM)*, 8(2), 114-120.
- Pous, G. C. (2007). Cultura organizacional e identidad. *Hospitalidad ESDAI*, (11).
- Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación Sexta Edición. McGRAW-HILL.
- Sayyadi, Mostafa. (2017). Measuring Organizational Culture: 3 dimensions that play a crucial role. *Leadership Excellence Essentials*.

- Sergeeva, N., & Roehrich, J. K. (2018). Temporary multi-organizations: Constructing identities to realize performance improvements. *Industrial Marketing Management*, 75, 184-192.
- Stoermer, S., Bader, A. K., & Froese, F. J. (2016). Culture matters: The influence of national culture on inclusion climate. *Cross Cultural & Strategic Management*, 23(2), 287-305. [http:// DOI:10.1108/CCSM-11-2014-0135](http://DOI:10.1108/CCSM-11-2014-0135)
- Stover, T. G. (2020). Organizational Role Influences on Organizational Identity Construction (*Doctoral dissertation, The George Washington University*).
- Szydło, J., & Grześ-Bukłaho, J. (2020). Relations between National and Organizational Culture—Case Study. *Sustainability*, 12(4), 1522.
- Tear, M., Reader, T., Shorrock, S., & Kirwan, B. (2020). Safety culture and power: Interactions between perceptions of safety culture, organizational hierarchy, and national culture. *Safety science*, 121, 550-561. <http://doi-org.uchile.idm.oclc.org/10.1016/j.ssci.2018.10.014>
- Triantafillou, V., Kopsidas, I., Kyriakousi, A., Zaoutis, T. E., & Szymczak, J. E. (2020). Influence of national culture and context on healthcare workers' perceptions of infection prevention in Greek neonatal intensive care units. *Journal of Hospital Infection*, 104(4), 552-559. [http:// DOI: 10.1016/j.jhin.2019.11.020](http://DOI:10.1016/j.jhin.2019.11.020)
- Venaik, S., & Brewer, P. (2013). Critical issues in the Hofstede and GLOBE national culture models. *International Marketing Review*

9. ANEXOS

Tabla 1.- Datos de Investigaciones realizadas en el ámbito de la influencia de la cultura nacional por sobre la construcción identitaria de culturas organizacional

| Estudio realizado | Método utilizado en la investigación | Síntesis de resultados de la investigación |
|---|--|---|
| Eisend, M., Evanschitzky, H., & Gilliland, D. (2016). La influencia de la cultura organizacional y nacional en el desempeño de nuevos productos | Desarrollo de un metaanálisis, basado en 489 tamaños de efecto tomados de 123 manuscritos, muestra la orientación cultural organizacional de una cultura de mercado. | El estudio concluyó que la combinación del tipo de cultura organizacional y la cultura nacional, según el modelo de Hofstede, marca la diferencia cuando se trata de resultados de desempeño, ya que la influencia de las variables de la cultura nacional apoya el efecto de la congruencia de valores y muestra que en las culturas individualistas el impacto de una cultura de clan disminuye; el impacto de un tipo de cultura de adhocracia disminuye al evitar la incertidumbre y la influencia de un tipo de cultura de jerarquía aumenta con el poder-distancia. |
| Fox, S. (2016). Reencuadre la influencia de la cultura nacional con modelos de simulación de resolución múltiple basados en la teoría | Revisión de la literatura relacionada con la causalidad en el comportamiento de individuos y grupos: antropología, cognición, psicología, entre otros. | Se concluye que las conceptualizaciones vagas y simplistas de la cultura nacional son de utilidad limitada para los administradores de negocios Internacionales, ya que existe una gran complejidad en la determinación y entendimiento de los factores involucrados. |
| Hatch, M., Schultz, M., & Skov, A. (2015). Identidad y cultura organizacional en el contexto del cambio gestionado: transformación en el Grupo Carlsberg, 2009-2013 | Realización de entrevistas abiertas con empleados ubicados en la sede del Grupo Carlsberg (Copenhague) y en las oficinas administrativas y cervecerías de 6 subsidiarias. Las entrevistas duraron en promedio 1,5 horas y fueron grabadas y transcritas. | El estudio descubrió que los procesos de desarraigar, desencantar y faltar al respeto a la "vieja" cultura jugaron un papel en la apertura del OC de Carlsberg a la influencia del Viaje de Transformación. Se presenta una perspectiva de grupo, donde el respeto a la diversidad es clave en la cultura. |
| Keller, J., Chen, E., & Leung, A. (2018). Cómo la cultura nacional influye en la experiencia subjetiva | Se realizaron tres estudios en base a cuestionarios en los que los participantes calificaron las | En base al desarrollo de la investigación, se determinó que existe influencia relevante en relación con las demandas paradójicas orientadas a las tareas, |

| | | |
|---|--|---|
| de los individuos con tensiones paradójicas | tensiones paradójicas percibida de los escenarios por medio de cuestionarios. | sin embargo, los autores no encontraron que existieran diferencias interculturales relevantes en las demandas paradójicas de orientación relacional, siendo mitigados por efectos indirectos negativos de una mayor preocupación por la mejora de la armonía. Los resultados del estudio muestran que el aumento de los niveles de los cuatro valores culturales de la organización examinados: cultura de grupo, cultura de desarrollo, la cultura de la jerarquía y la cultura racional se asocian positivamente con la cooperación interfuncional. |
| Knein, E., Greven, A., Bendig, D., & Brettel, M. (2020). Cultura y cooperación interfuncional: la interacción de la cultura organizacional y nacional | Realización de encuestas con informantes clave en siete países distintos. Respecto a su análisis, se realizó un análisis factorial exploratorio, en continuación, de un análisis factorial confirmatorio (AFC) mediante el Modelado de ecuaciones estructurales (SEM). | |
| Kwon, B., Farndale, E., & Park, J. (2016). La voz de los empleados y el compromiso laboral: ¿impulsores de convergencia a nivel macro, meso y micro? | Revisión de literatura que explora cómo las percepciones individuales de los empleados sobre las prácticas de voz afectan su nivel de compromiso laboral. | Se desarrolla una descripción general teórica que vincula la voz directa de los empleados a nivel individual y el compromiso laboral en el contexto de organizaciones que operan en culturas de alta y baja distancia de poder. Además, se desarrolla un contraste entre la difusión de las mejores prácticas a través de las empresas multinacionales con las demandas de los valores socioculturales. |
| Lut, D. (2016). La influencia de la cultura nacional en la cultura organizacional en las empresas rumanas | Revisión de la literatura relativa a las características de la cultura organizacional, resaltando la influencia de la cultura nacional en ella y las particularidades de este concepto en las empresas rumanas. | El estudio plantea que la gestión global de cada organización se orienta hacia un modelo particular de cultura organizacional (por razones como visión, misión, estrategia, etc.), sin embargo, las ambiciones personales o profesionales difieren de un individuo a otro, lo que lleva a patrones heterogéneos dentro de cada entidad de una organización |
| Lyons, B., Zatzick, C., Thompson, T., & Bushe, G. (2017). Estigma DEL Ocultamiento de la identidad en culturas organizacionales híbridas | Revisión de literatura basada en las teorías actuales de la gestión de la identidad, sobre la consideración del estigma en contextos que apoyan o no respaldan la expresión abierta de las identidades de las | En la investigación se consideran las demandas culturales competitivas de apoyo y no apoyo, que se derivan de las lógicas del mercado y de la comunidad, también describimos cómo las diferentes configuraciones (compatibilidad, centralidad) de esas lógicas afectan de manera única la gestión de la identidad. |

| | | |
|--|--|---|
| | personas. | |
| Mousavi, M., Ghiasi, M., & Khodayari, M. (2017). El impacto de la cultura organizacional percibida y el aprendizaje en la identidad organizacional en la compañía de seguros de Irán | Desarrollo de cuestionarios por medio del método de muestreo aleatorio, utilizando una metodología del estudio descriptiva-correlacional. Además, se analizó su validez por medio de la verificación de expertos y la confiabilidad obtenida por el coeficiente alfa de Cronbach | Con base en los resultados del presente estudio, concluye que el aprendizaje de doble ciclo influye en la identidad organizacional en Teherán en Irán Insurance Company, por lo tanto, se sugiere que las empresas intenten aceptar los errores del pasado, por medio de formas efectivas de administrar el diseño de personas. |
| Muecklich, N., Ruff-Stahl, H., & Sikora, I. (2019). Estudio piloto: medición de actitudes hacia la gestión de recursos de rampa: la influencia de la cultura nacional. | Se realiza un modelo de cuestionario cuantitativo basado en el Value Survey Module (VSM) 2013 Questionnaire, y el análisis y la evaluación por medio de VSM 2013 manual y un análisis de varianza (ANOVA). | Como conclusión, se realiza un análisis de la encuesta basada en la metodología VSM 2013, la cual reveló diferencias considerables en las seis dimensiones culturales. Además, se plantea que una influencia significativa de la cultura nacional en RRM podría no ser medido. |
| Nævestad, T., Phillips, R., Laiou, A., Bjørnskau, T., & Yannis, G. (2019). Cultura de seguridad entre los conductores de autobús en Noruega y Grecia | Se realizaron entrevistas cualitativas con diez conductores de autobús en Noruega y diez en Grecia. | La investigación indica una relación entre la cultura nacional de seguridad vial, el comportamiento de seguridad vial y la participación en accidentes, además se plantea que este estudio se podría desarrollar más para arrojar luz sobre los registros nacionales de seguridad vial. |
| Owusu Ansah, M., Louw, L., & Belso-Martinez, J. (2019). La influencia de la cultura nacional en la cultura organizacional de las empresas multinacionales. | Se realizó una encuesta a 269 gerentes de Accra, Tema, Takoradi y Kumasi. Para su análisis se utilizó la técnica estadística de modelado de ecuaciones estructurales (SEM) con AMOS 24.0. | La cultura organizacional de las empresas multinacionales estudiadas, generalmente no se ven afectadas por la cultura de un país, ya que las diferencias culturales en diferentes países afectan de manera distinta a las organizaciones. |
| Plakhotnik, M., Rocco, T., Collins, J., & Landorf, H. (2015). Conexión, valor y crecimiento: cómo los empleados con diferentes | Realización de entrevistas semiestructuradas a 9 participantes, siendo un estudio fenomenológico con el objetivo | Se concluye que la experiencia de los trabajadores que se desempeñan en organizaciones de cultura global plantea la creación de un modelo que representa la experiencia de una cultura geocéntrica, |

| | | |
|---|--|---|
| <p>identidades nacionales experimentan una cultura organizacional geocéntrica de una corporación global Stoermer, S., Bader, A., & Froese, F. (2016). La cultura importa: la influencia de la cultura nacional en el clima de inclusión.</p> | <p>de entender la visión de los trabajadores. Revisión exhaustiva de la literatura sobre gestión de la diversidad y la inclusión, desarrollando como resultado un modelo conceptual</p> | <p>sintiendo una conexión con la empresa. Se desarrolla un modelo para sistematizar la influencia de la cultura, proponiendo un efecto moderador de los valores culturales nacionales en la relación entre la gestión de la diversidad, la inclusión y el clima de inclusión.</p> |
| <p>Tear, M., Reader, T., Shorrock, S., & Kirwan, B. (2020). Cultura y poder de la seguridad: interacciones entre las percepciones de la cultura de la seguridad, la jerarquía organizativa y la cultura nacional.</p> | <p>Utilización de encuestas en línea, excepto en siete sitios más pequeños donde se utilizaron encuestas en papel. Se utilizó una regresión lineal múltiple para sus análisis.</p> | <p>La investigación concluye que, por primera vez, se ha demostrado que las percepciones de la cultura de seguridad se ven afectadas por la interacción de los valores nacionales para la distancia de poder y el poder conferido por la posición dentro de una jerarquía.</p> |
| <p>Triantafillou, V., Kopsidas, I., Kyriakousi, A., Zaoutis, T., & Szymczak, J. (2020). Influencia de la cultura y el contexto nacionales en las percepciones de los trabajadores de la salud sobre la prevención de infecciones en las unidades de cuidados intensivos neonatales griegas.</p> | <p>Se realizó un estudio cualitativo por medio de una entrevista semiestructurada a 37 encuestadas (20 médicos y 17 enfermeras). Se utilizó el software de análisis de datos cualitativos NVivo 11 (QSR International 2016) [22] para su gestión y análisis.</p> | <p>Como síntesis del presente estudio, se concluye que entre los trabajadores sanitarios y la prevención de infecciones se identificaron numerosas barreras para la prevención de infecciones en UCIN griegas. Estas barreras están relacionadas con recursos, conocimientos, cultura y políticas nacionales.</p> |