

LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL SIGLO XXI: UN ESTUDIO BIBLIOMÉTRICO DE WOS

Sergio Ochoa Jiménez

RESUMEN

El objetivo de este trabajo consistió en realizar un estudio bibliométrico sobre las aportaciones teóricas de cultura organizacional en el periodo 2001-2020. Para lograrlo, se realizó una búsqueda en el Web of Science (WoS), que generó un listado de 1,337 artículos, utilizado para realizar cinco tipos de análisis en VOSviewer. Los principales hallazgos muestran a la Universidad Australiana de Queensland y a los EEUU como principal organización y país en números de citas. La publicación más

citada es la de Ravasi y Schultz, el autor con mayor número de citas es Griffiths y el de coautorías Meterko. Se refrendan a Schein, Hofstede y Denison, como los autores más co-citados en las referencias. Existe un importante crecimiento tanto en número de publicaciones como en citas del tema, aunado a otros que pueden ser profundizados y quizá incluirse de forma emergente aspectos relacionados con el uso de tecnología, redes sociales, alienación, resiliencia, entre otros.

Introducción

La cultura organizacional ha sido considerada de gran importancia dentro de las empresas, puesto que ayuda a la toma de decisiones y a mantener un entorno organizacional estable. Además, ayuda a resolver problemas de supervivencia por medio del aprendizaje conductual, emocional y cognitivo durante un periodo de tiempo (Schein, 1990). También permite establecer orden y sirve para la centralización (Deshpande y Webster, 1989), ayudando a que las operaciones sean equivalentes, centradas y coordinadas (Weick, 1987). Por ello es considerada un recurso con el que es posible obtener una ventaja competitiva (Chatman y Jehn, 1994; Zahra *et al.*, 2004).

De igual forma, la cultura organizacional permite modelar orientaciones en torno a un mejor desempeño, crecimiento, volumen, satisfacción y participación del mercado (Ogbonna y Harris, 2000), combatiendo la recesión económica, adqui-

riendo una nueva visión para hacerle frente a los cambios (Ravasi y Schultz, 2006), enfatizando también en las orientaciones de mercado y en la competencia a través de las normas, que son las que guían los comportamientos dentro de un contexto. Ayuda al rendimiento financiero y del mercado (Homburg y Pflesser, 2000), así como al desarrollo de programas de cambio organizacional que se han convertido en un aspecto integral de la vida organizacional (Cooke y Rousseau, 1988). Aunado a lo anterior, con el desarrollo de investigaciones enfocadas en ella, es posible identificar desafíos en la gestión de las organizaciones que ayuden a que sean sostenibles a través del tiempo (Linnenluecke y Griffiths, 2010).

Con el paso del tiempo, se vio a la cultura organizacional como un nuevo enfoque de gestión que ayuda a explicar todo lo que ocurre dentro de las organizaciones (Tierney y William, 2011). Fue en la década de los años '70 cuando los

investigadores comenzaron a redescubrir la cultura utilizando conceptos culturales en sus investigaciones, con el fin de analizar diversos aspectos dentro de las organizaciones (Trice y Beyer, 2010). A principios de la década de los '80 la literatura enfocada a temas de cultura organizacional evolucionó recibiendo una atención creciente por parte de académicos y profesionales (Cooke y Rousseau, 1988; Schein, 1990; Hofstede, 1998; Jones *et al.*, 2005; Hogan y Coote, 2014; Ellegaard y Wallin, 2015) convirtiéndose en un área establecida en el lado subjetivo de la vida organizacional (Denison, 1996). La creciente atención recibida se debe a la demostración de que es capaz de influir en el comportamiento tanto organizacional, grupal como individual (Hartnell *et al.*, 2011).

A pesar de que la cultura organizacional mantiene un compendio exhaustivo en el área de investigación, son pocos los estudios enfocados al análisis bibliométrico. En dos de las

bases de datos más importantes de publicaciones científicas (WoS y Scopus), en el área de gestión y negocios y ciencias sociales, solo se encontraron seis estudios que abarcan de 1980 a 2020. Por esto, es posible afirmar que este enfoque de investigación del tema debe continuarse, ya que sus resultados permiten reconocer a lo largo de tiempo las aportaciones teóricas relacionadas a dicha variable de estudio, demostrando el avance de la investigación en el campo y el crecimiento que va teniendo lugar (Leyva-Duarte *et al.*, 2019).

El objetivo de este trabajo es presentar una revisión exhaustiva acerca de las aportaciones teóricas sobre el tema de cultura organizacional, en el periodo 2001-2020, a través de indicadores métricos de documentos publicados en una de las principales bases de datos a nivel internacional, el *Web of Science* (WoS). Esto permitirá contar con un panorama general de las principales temáticas directas y adyacentes, los

PALABRAS CLAVE / Bibliometría / Cultura / Organización / WoS /

Recibido: 15/07/2021. Modificado: 28/03/2022. Aceptado: 04/04/2022.

Sergio Ochoa Jiménez. Doctor en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropol-

litana-Unidad Iztapalapa. Líder del Cuerpo Académico Consolidado de Estudios Organizacionales.

Profesor Investigador, Instituto Tecnológico de Sonora, México. Dirección: C. 5 de febrero 818 sur,

Ciudad Obregón, Sonora, México, México. e-mail: sergio.ochoa@itson.edu.mx

Sergio Ochoa Jiménez

SUMMARY

The goal of this study was to conduct a bibliometric study on the theoretical contributions of organizational culture in the period 2001-2020. To achieve this goal, a search was performed in the Web of Science (WoS), which generated a list of 1,337 articles, used to perform five types of analysis in VosViewer. The main findings indicate the Australian University of Queensland and the USA as the leading organization and country in numbers of citations. The most cited publication is

Ravasi and Schultz; the author with the highest number of citations is Griffiths; and the co-author is Meterko. Schein, Hofstede and Denison are confirmed as the most co-cited authors in the references. There is a significant growth in the number of publications and citations regarding this topic, together with others that can be deepened and perhaps include aspects related to the use of technology, social networks, alienation, resilience, among others.

CULTURA ORGANIZACIONAL NO SÉCULO 21: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DA WOS

Sergio Ochoa Jiménez

RESUMO

O objeto de estudo desta investigação tem fundamento sobre as contribuições teóricas da cultura organizacional do período 2001-2020. O trabalho consistiu em realizar uma pesquisa na Web of Science (WoS), a qual apresenta uma lista de 1.333 artigos relacionados com o tema da cultura das organizações, usado para gerar cinco tipos de análise no VOS viewer. Os resultados de maior relevância mostram a Australian University of Queensland e os EUA como as principais organizações e país de referência. As publicações mais citadas são as de Ravasi e

Schultz, o autor com maior número de citações é Griffiths, e como coautor está Meterko. Também existe uma participação importante de Schein, Hofstede e Denison como os autores mais co-citados e endossados nas referências. Apresenta-se um crescimento importante tanto no número de publicações quanto nas citações junto com outros temas que podem ser aprofundados e talvez relacionar ao uso da tecnologia, redes sociais, alienação, resiliência, entre outros que possam ser incluídos de forma emergente.

autores, países, así como revistas con mayor aportación e impacto y principalmente identificar áreas emergentes para ser estudiadas.

Marco Teórico

Definiciones y enfoques de estudio de la cultura organizacional

La cultura organizacional es un término que requiere ser clarificado para su comprensión (Shymko, 2018) por lo que es importante analizar a qué se refiere y centrarse en sus elementos para tener una definición de dicho término (Schein, 1984). En la Tabla I se puede ver diversas posturas al respecto. A pesar de no existir un consenso claro de la conceptualización de cultura organizacional (Barney, 1986; Henri, 2006) por ser considerado un concepto amplio, diversos autores se han dado a la tarea de clarificar lo

que dicho término puede referirse, contribuyendo enormemente a la literatura enfocada en dicha variable de estudio.

Enfocarse en la cultura organizacional permite analizar aspectos que giran en torno al comportamiento organizacional, tales como las interacciones entre miembros y el contexto, así como la adecuación de una persona a la organización con el fin de lograr satisfacción laboral y un mayor compromiso organizacional (Reilly *et al.*, 1991), o proporcionar un marco de dinamismo donde se articulen procesos de manifestación, interpretación y de simbolismo (Hatch, 1995). Es así que los diversos enfoques e importancia dada a la cultura organizacional han permitido a las empresas resolver contradicciones y diferencias ayudando a la solución de problemas (Chatman *et al.*, 1998). Además, ha traído consigo un interés considerable para académicos e investigadores

(Ogbonna y Harris, 2000), quienes se han preocupado por el análisis y la importancia de la misma, siendo comprobado mediante la evidencia y contribución tanto teórica como empírica en la literatura abordada sobre dicha variable de estudio.

Estudios documentales y bibliométricos

Los estudios bibliométricos son considerados análisis establecidos como especialidades científicas que forman parte integral de la metodología de evaluación en la investigación y proporcionan un análisis cuantitativo de publicaciones detalladas sobre un tema en particular (Ellegaard y Wallin, 2015). Para llevar a cabo un estudio bibliométrico es necesario examinar cómo diversas disciplinas, artículos, campos y especialidades están relacionados entre sí, El uso de la investigación bibliométrica está

creciendo de forma constante, ya que analiza el contexto y aporta conocimientos sobre los intereses actuales, a través de la investigación de diversas disciplinas, artículos, campos y especialidades del conocimiento y la interrelación entre sí (Zupic y Čater, 2015).

La información obtenida por un estudio bibliométrico es fundamental, ya que reside en el hecho de que es fácil de manejar y es compacta, por lo que su popularidad va en aumento (Diem y Wolter, 2013). Además, a través de un análisis de bibliometría es posible expandir la recopilación de investigaciones con el fin de ampliar el análisis de fortalezas y limitaciones (Fonseca *et al.*, 2018).

Deshpande and Farley (2004) realizaron una investigación donde se resalta la importancia de la cultura organizacional en la orientación de mercado y la innovación a través de una

TABLA I
CONCEPTUALIZACIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Autor	Definición
Trice y Beyer (2010)	La cultura organizacional se define como el conjunto de redes de significados implícitos en sus normas, valores e ideologías que caracterizan a una organización, influye en la práctica y la comunicación entre los miembros de la misma.
Barney (1986)	Es generalmente definida como el conjunto de valores, creencias, símbolos y suposiciones que permiten definir la forma en la que una empresa lleva a cabo sus funciones.
Cooke y Rousseau (1988)	Se refiere a todas aquellas creencias, valores, normas y expectativas compartidas que ayudan a guiar los estilos de pensamientos y comportamientos de los miembros de la organización.
Reilly <i>et al.</i> (1991)	La cultura organizacional se refiere a un sistema de valores donde los miembros de una unidad social forman la base de las expectativas o normas sociales.
Hatch (1995)	Es la constitución de ciclos continuos de acción y matices de creación de significado y de formación tanto de imagen e identidad, dando un sentido más dinámico que distingue a los individuos de sus culturas.
Chatman y Jehn (1994)	La cultura organizacional es conceptualizada como aquellos valores ampliamente compartidos y que son fuertemente sostenidos por los miembros de la organización.
Schein (1983)	Es un patrón de supuestos básicos que un grupo ha creado, descubierto o desarrollado con la finalidad de aprender a hacerle frente a sus problemas de adaptación externa e integración interna, el cual ha funcionado bien para ser válidos a enseñarse a nuevos miembros como la forma correcta de percibir, de pensar y de sentir en la organización.
Denison y Mishra (1995)	La cultura organizacional es una representación simbólica de los intentos pasados de adaptación y de sobrevivencia, así como de un conjunto de condiciones propicias para la adaptación futura de la organización.
Schneider <i>et al.</i> (2013)	Es considerado como un constructo alternativo para conceptualizar la forma en que las personas experimentan y describen su entorno de trabajo, no solo las empresas sino gobiernos, escuelas y demás organizaciones.
Warrick (2017)	Se refiere a la cultura de una organización de cualquier unidad de personas que colaboran en conjunto dentro de una organización y difieren significativamente unas de otras, donde es posible crear entornos óptimos para lograr que las personas trabajen y puedan sacar lo mejor de ellas.

Elaborada con base en los autores mencionados.

cronología de estudios, enfatizando en cómo dichas variables afectan el desempeño de las empresas. Encontraron un patrón general donde influyen las características de la cultura de los países de Oriente y Occidente, por lo que se resaltan las similitudes y diferencias entre los mismos, de tal modo que fue posible evaluar las culturas organizacionales y orientaciones del mercado, remediando el vacío histórico, además de lograr una comprensión en cuanto al desempeño de una empresa. De igual forma, Cooke y Rousseau (1988) mostraron un marco teórico de cultura, donde analizaron una revisión de conceptos relevantes sobre culturas dominantes, subculturas e intensidad cultural, entre otros aspectos,

presentando un inventario cultural donde se muestra cómo las normas y expectativas son percibidas de forma consistente por miembros de organizaciones específicas, considerándose como fenómenos organizacionales que buscan promover los estilos de pensamiento y comportamiento enfocados al logro.

Cui *et al.* (2018) establecen que la cultura juega un papel fundamental en la creación de ventaja competitiva; sin embargo, son pocos los estudios referentes al análisis de publicaciones, por lo que se ha vuelto indispensable un análisis de revisión sobre las tendencias de la cultura organizacional en los últimos 20 años. Además, la importancia de un análisis bibliométrico reside en que

permite aportar una visión sobre las líneas de investigación que se han desarrollado desde tiempo atrás hasta la fecha (Martínez *et al.*, 2021), proporcionando a la vez información útil sobre una síntesis de la investigación sobre la variable en cuestión para futuras investigaciones (Leyva-Duarte *et al.*, 2020).

Materiales y Métodos

A principios del mes de mayo de 2021 se llevó a cabo una búsqueda en la *Web of Science* (WoS), una de las más importantes bases de datos a nivel mundial, considerada así debido a que en algunas latitudes la investigación de excelencia se relaciona directamente con las publicaciones en ella

(Shu *et al.*, 2020). Se utilizó de manera particular la colección principal, conformada por los índices (Web of Science, 2021): *Science Citation Index Expanded* (SCI-EXPANDED), *Social Sciences Citation Index* (SSCI), *Arts & Humanities Citation Index* (A&HCI) y *Emerging Sources Citation Index* (ESCI). Se emplearon los siguientes criterios de búsqueda: Título="Organiz* Cultur*", Tipo de documento=Artículo y Período de tiempo= 2001-2020. Derivado de ello, el resultado fue de 1.495 documentos. Se utilizó la opción de refinar los resultados por tipo de documentos excluyendo otros que no fuesen artículos, obteniendo finalmente 1.337 artículos. Se exportaron cuatro archivos en formato Excel y se integraron en uno solo, se revisó el contenido y se encontraron los siguientes faltantes: 17 organizaciones, 16 países, 56 palabras claves de autores y seis referencias. Se completó el archivo, para posteriormente exportar los archivos en formato .txt.

Los archivos en formato .txt fueron utilizados como insumo para el sistema VOSviewer, un programa que permite el análisis de datos y estructura de los mismos con base en autores, documentos, fuentes, organizaciones y países (Van Eck y Waltman, 2010). Se revisaron listas generadas por el software de 3.480 autores, 96 países, 1.638 organizaciones, 760 revistas y 4.244 palabras claves. Con el fin de fusionar las diferentes variantes se generaron archivos de tesoro de 128 palabras, 82 autores y un país. Los documentos y fuentes no presentaron datos semejantes que implicaran integrarse.

Se realizaron cuatro tipos de análisis de datos, con seis unidades de análisis (Autores, Palabras, Documento, Fuentes, Organizaciones y Países). El método de conteo en todos los casos fue el de conteo total, con excepción de las citas. También se determinaron distintos umbrales mínimos, que permitieran obtener gráficos o tablas de relaciones de los elementos más representativos.

Resultados

Los 1.337 artículos están distribuidos de la siguiente manera: el 88% son en inglés, el 5% en español y el resto se distribuye en 17 diferentes idiomas. En relación a las áreas de investigación, el 36% se ubica en economía de la empresa, 8% en psicología, en ciencias sociales y otros tópicos un 6%, en educación 5%, salud 5%, ingeniería 4% y el restante se distribuye en 68 áreas. En la Figura 1 se puede observar de forma cronológica por el periodo de 2001 al 2020 las publicaciones por cada año sumando el total de 1.337 documentos, asimismo, las citas anuales recibidas de dichos artículos, que suman 22.583 citas. El promedio anual de citas es de 1.129,15 y el de publicaciones sobre el tema es de 66,85. El promedio anual de citas recibidas por cada publicación es de 16,89.

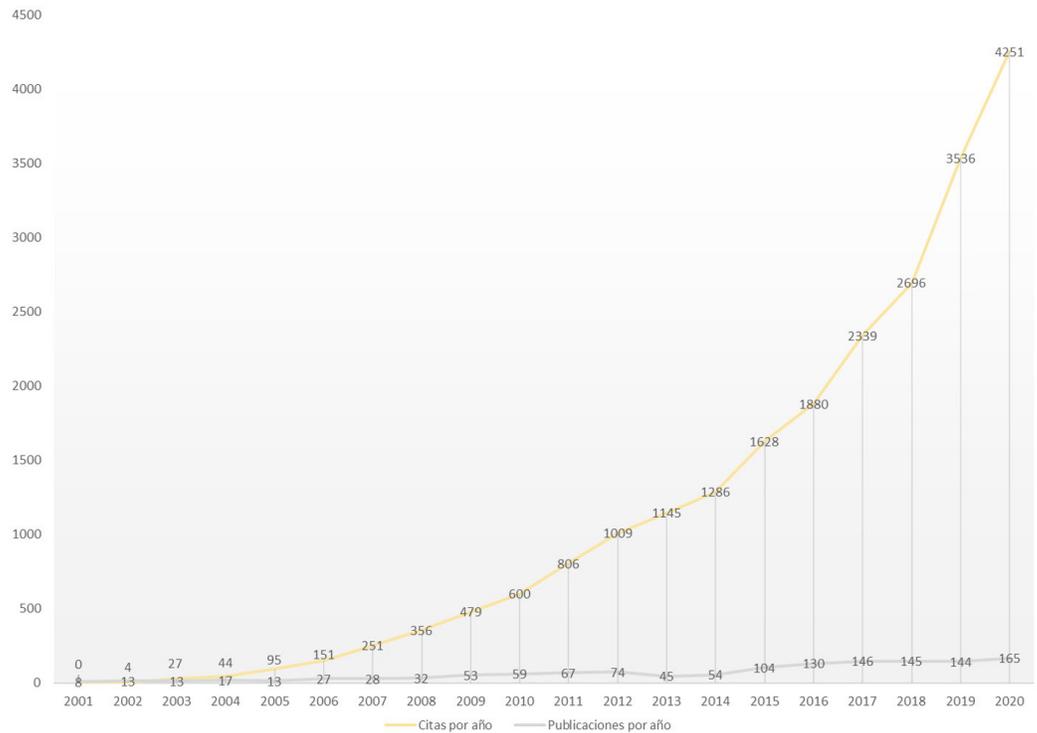


Figura 1. Artículos publicados y citas por año de 2001-2020.

TABLA II
ARTÍCULOS MÁS CITADOS

Orden	Título	Año	Autores	Citas
1	Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture	2006	Ravasi D, Schultz M	527
2	Entrepreneurship in family vs. non-family firms: A resource-based analysis of the effect of organizational culture	2004	Zahra SA, Hayton JC, Salvato C	491
3	Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management	2010	Zheng W, Yang B, McLean GN.	403
4	Corporate sustainability and organizational culture	2010	Linnenluecke MK, Griffiths A	320
5	The quantitative measurement of organizational culture in health care: A review of the available instruments	2003	Scott T, Mannion R, Davies H, Marshall M	319
6	Organizational culture and organizational effectiveness: A meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions	2011	Hartnell CA, Ou AY, Kinicki A	303
7	The impact of organizational culture and reshaping capabilities on change implementation success: The mediating role of readiness for change	2005	Jones RA, Jimmieson NL, Griffiths A	275
8	National and organizational culture differences and international joint venture performance	2002	Pothukuchi V, Damanpour F, Choi J, Chen CC, Park SH	269
9	The relationship of organizational culture, stress, satisfaction, and burnout with physician-reported error and suboptimal patient care: Results from the MEMO study	2007	Williams ES, Manwell LB, Konrad TR, Linzer M	268
10	Organizational culture, market orientation, innovativeness, and firm performance: an international research odyssey	2004	Deshpande R, Farley JU	255
11	Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model	2014	Hogan SJ, Coote LV	233
12	The role of institutional pressures and organizational culture in the firm's intention to adopt internet-enabled supply chain management systems	2010	Liu H, Ke W, Wei KK, Gu J, Chen H	219
13	Innovation or imitation? The role of organizational culture	2011	Naranjo-Valencia JC, Jimenez-Jimenez D, Sanz-Valle R	215
14	Successful lean implementation: Organizational culture and soft lean practices	2015	Bortolotti T, Boscari S, Danese P	209
15	Managing employee compliance with information security policies: the critical role of top management and organizational culture	2012	Hu Q, Dinev T, Hart P, Cooke D	203

De las 15 publicaciones más citadas (Tabla II), las primeras cinco corresponden a la primera década del siglo XXI, destacando Ravasi y Schultz con el artículo más citado; Zahra, Hayton y Salvato cuya temática es de emprendimiento con 491 citas, y en tercer lugar Zheng, Yang y McLean cuyos temas son: estructura, estrategia, eficiencia organizacional y gestión del conocimiento con 402 citas.

Se seleccionaron los primeros 15 datos con mayor número de citas de autores, fuente, organización y país, integrados en la Tabla III. Los autores con mayor número de citas son en orden descendente: Griffiths, Mannion, Davies y Schultz. Ravasi ocupa el quinto lugar en citas y el primer lugar como citas a una publicación, ya que las 525 citas corresponden a un documento. Forman parte de la lista los investigadores Naranjo-Valencia de Colombia, así como Jiménez-Jiménez y Sanz-Valle de España. La organización a la

que están adscritos los investigadores con el mayor número de citas es la Universidad de Queensland, Australia, y las siguientes tres corresponden a Universidades de los EEUU. Aparece en el octavo lugar la Universidad de Murcia, España. El país con un amplio predominio en las citas es EEUU; le siguen Australia, China, Inglaterra, Canadá y España. Las revistas con más citas son diversas, con mayor concentración en las de Administración y Negocios; sin embargo, es pertinente acentuar la existencia dentro de las primeras seis revistas, de tres especializadas en temas de servicios de salud.

Al generar el tipo de análisis de coautoría por autor, con umbral mínimo de un documento y una cita, resultaron 3.399 autores y el sistema seleccionó a los principales 1.000 autores con el mayor índice de fortaleza de la relación entre ellos y se generó información de los autores con mayor conexión que pueden ser

visualizados en la Tabla IV. M. Meterko, de la Universidad de Boston, es el autor más importante en relación a las coautorías, ya que participó con otros 20 investigadores en cuatro publicaciones y dichos documentos han generado 244 citas, a pesar de que en ninguna de ellas es el autor principal, lo que demuestra una gran capacidad de trabajo colaborativo. Singer y Curry son los que tienen el segundo lugar en relación al número de autores con los que han publicado, sin embargo, ocupan el lugar 4 y 16 en citas respectivamente. En el resto del listado es evidente la existencia de cuatro grupos de autores con datos similares.

Los tres autores mencionados cumplen una función especial en la red que se puede visualizar en la Figura 2. Meterko, al ser quien tiene mayor cantidad de relaciones, es quien funge como enlace entre los tres grupos de investigadores al lado izquierda de la imagen, en tanto Singer es

la autora enlace entre el grupo de investigación principal en color rojo y el grupo de investigadores de color azul. Finalmente, Curry es quien enlaza los dos grupos de investigación del lado derecho de la imagen.

Se identificaron los principales autores citados de acuerdo a su indicador de co-citación con un umbral mínimo de 100 citas y se muestran en la Figura 3. Se observa de forma indiscutible a Schein como el autor más citado en conjunto con otros en las publicaciones de los últimos 20 años. Asimismo, forman parte de ese grupo Hofstede, Denison, Cameron y Quinn, autores que pueden considerarse imponderables en los estudios sobre cultura organizacional. También destacan en esta imagen autores de suma importancia como Chatman, O'Reilly, Barney, Schneider y otros, lo cual coincide de forma parcial con los resultados presentados por Leyva-Duarte *et al.* (2019).

TABLA III
LOS 15 AUTORES, ORGANIZACIONES, PAÍSES Y FUENTES MÁS CITADOS

	Autores	Citas	Organización	Citas	País	Citas	Fuente	Citas
1	Griffiths A	594	University of Queensland	854	EEUU	11701	<i>Academy of Management Journal</i>	794
2	Mannion R	583	Arizona State University	837	Australia	2463	<i>BMC Health Services Research</i>	336
3	Davies H	531	Texas A&M University	809	China	2275	<i>Decision Sciences</i>	313
4	Schultz M	527	University of California Berkeley	723	Inglaterra	2006	<i>Entrepreneurship Theory and Practice</i>	524
5	Ravasi D	525	Copenhagen Business School	713	Canadá	1222	<i>Health Care Management Review</i>	481
6	Hayton J	491	Harvard University	593	España	1053	<i>Health Services Research</i>	403
7	Salvato C	491	St. Andrews University	531	Dinamarca	892	<i>International Journal of Human Resource Management</i>	519
8	Zahra S	491	Universidad de Murcia	514	Taiwán	884	<i>International Journal of Operations & Production Management</i>	453
9	Jimenez-Jimenez D	475	York University	511	Países Bajos	793	<i>International Journal of Production Economics</i>	494
10	Naranjo-Valencia JC	442	Rutgers State University	504	Escocia	656	<i>Journal of Applied Psychology</i>	510
11	Sanz-Valle R	442	University of Manchester	503	Suecia	626	<i>Journal of Business Ethics</i>	487
12	Scott T	436	Babson Colleague	491	Finlandia	512	<i>Journal of Business Research</i>	1113
13	McLean GN	416	Utah State University	491	Suiza	490	<i>Journal of International Business Studies</i>	371
14	Yang B	404	University of Wisconsin	459	Colombia	456	<i>Journal of Knowledge Management</i>	487
15	Zheng W	402	China Europe International Business School	451	India	452	<i>Journal of Operations Management</i>	368

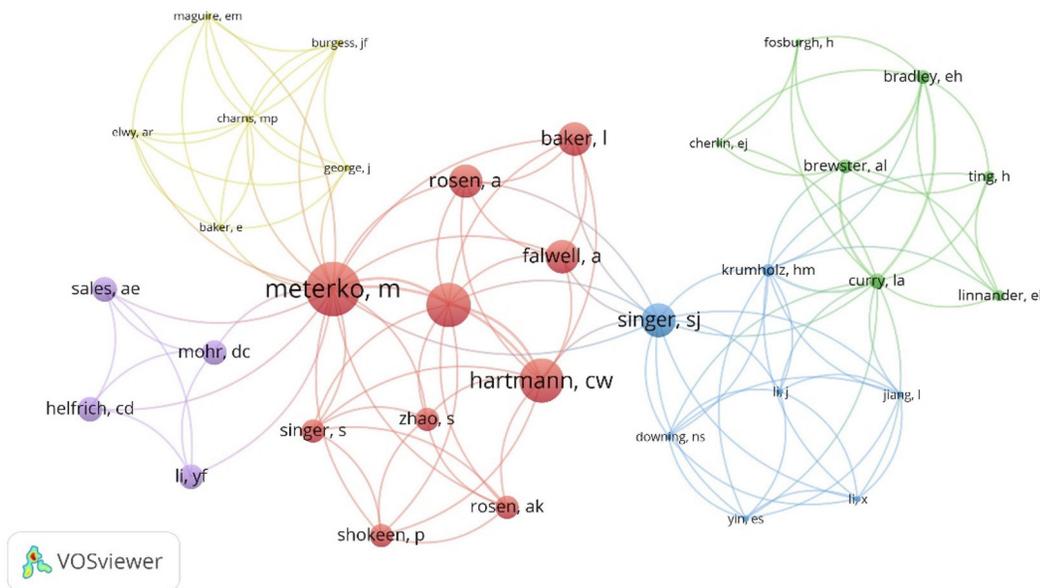


Figura 2. Co-autoría por autores.

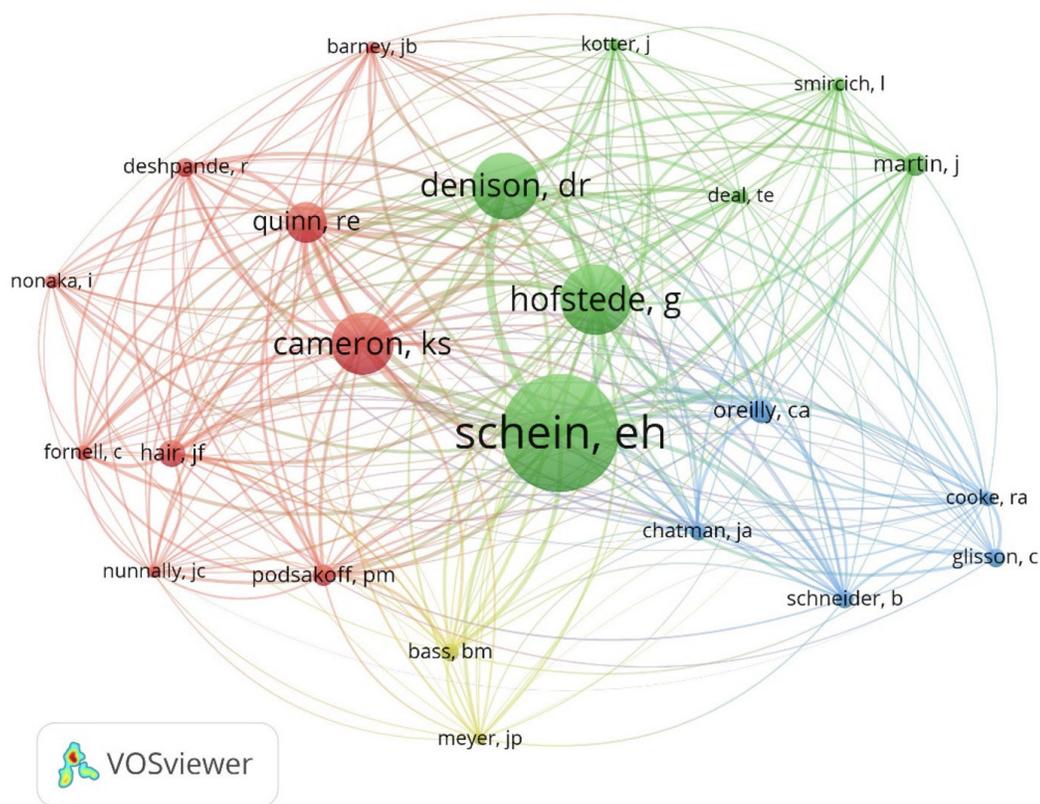


Figura 3. Co-citación por autores en referencias.

Para el análisis de las temáticas adyacentes al tema principal de cultura organizacional, se generó en sistema el cálculo

de la aparición de todas las palabras claves, con un mínimo de ocurrencia de 30 veces. El resultado de ello se muestra en

la Figura 4, un mapa de 25 palabras. Los temas relacionados con mayor importancia son: desempeño, liderazgo,

administración, innovación, satisfacción laboral y valores. En un grupo de segundo nivel se encuentran: comportamiento, clima, cultura corporativa, estrategia y marco de valores en competencia. Este panorama teórico puede ser un elemento base para determinar la agenda de investigación al profundizar en estos temas, o bien encauzar a otros poco estudiados o no abordados aún. Durante los primeros años del periodo estudiado, las palabras con mayor ocurrencia y relación con otras son: calidad, tecnología, cuidado de salud y cultura corporativa. En el caso de los últimos años, las temáticas más relevantes se enfocan a: innovación, gestión del conocimiento y liderazgo.

Conclusiones

El tema de cultura organizacional es de actualidad y de gran relevancia, teórica así como empírica. Sobresalen las organizaciones del sector salud como un sector ampliamente y explícitamente analizado, en el que se han desarrollado importantes estudios, lo cual puede constatarse por los investigadores con mayor número de coautorías y las revistas con mayor número de citas. Aunado a lo anterior, es evidente el considerable incremento en el número de publicaciones, al pasar de ocho por año en el 2001 a 165 en el año 2020. Los EEUU es por mucho el país que predomina con las publicaciones y citas en este tema; no obstante, la Universidad de Queensland, Australia, es la que tiene el mayor el número de citas, siendo precisamente ese país quien ocupa el segundo lugar con más citas. Aparecen dos países iberoamericanos en la lista de principales países: España y Colombia.

Los autores más citados no aparecen en los resultados principales en coautoría; es decir, los autores más citados tienen trabajos más enfocados a lo individual y en menor medida lo colectivo. Se reafirma la importancia de los autores con mayor reconocimiento a

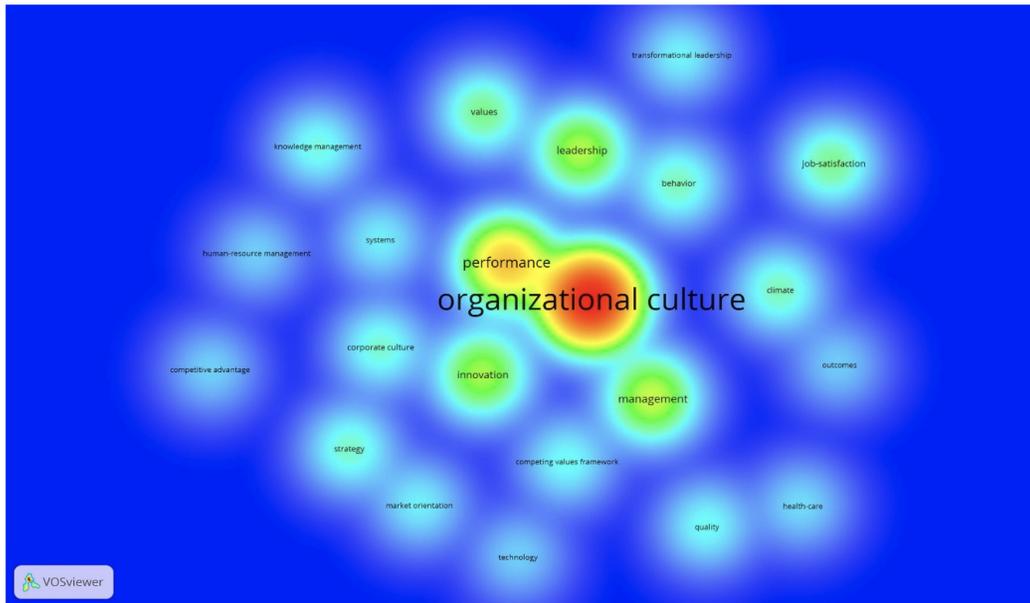


Figura 4. Co-ocurrencia de palabras claves.

TABLA IV
CO-AUTORÍA POR AUTORES

	Autor	Citas	Enlace	Fuerza total de enlace
1	Meterko M	244	20	22
2	Gaba DM	174	10	12
3	Hartmann CW	174	10	12
4	Singer SJ	115	13	13
5	Baker L	112	6	6
6	Falwell A	112	6	6
7	Rosen A	112	6	6
8	Helfrich CD	70	4	4
9	Li YF	70	4	4
10	Mohr DC	70	4	4
11	Sales AE	70	4	4
12	Rosen AK	62	6	6
13	Shokeen P	62	6	6
14	Singer S	62	6	6
15	Zhao S	62	6	6
16	Curry LA	31	13	16

nivel internacional en este tema, al aparecer como los investigadores más citados de forma conjunta con otros en las referencias. Finalmente, las temáticas estudiadas en relación a la cultura organizacional en los últimos tiempos son: desempeño, liderazgo e innovación, áreas que pueden ser profundizadas y quizá puedan incluirse de forma

emergente aspectos relacionados con el uso de tecnología, redes sociales, alienación, resiliencia, entre otros.

Limitaciones y Futuras Investigaciones

En el presente trabajo solo se analizaron publicaciones del *Web of Science* correspondientes a un periodo de 20 años,

por lo que cabe realizar un estudio integrando dicha base con la de Scopus. El tiempo delimitado fue de 20 años; no obstante, puede sugerirse de acuerdo al análisis de las referencias usadas en las publicaciones, el realizar un estudio comparativo entre los últimos 20 años del siglo pasado con los primeros 20 del presente e identificar el avance y desarrollo de autores, temáticas, revistas y países en la contribución de este campo del conocimiento. Asimismo, cabe generar una agenda de investigación del tema de cultura organizacional con temas de actualidad derivado de la situación de pandemia mundial y el efecto que se ha tenido en las organizaciones.

REFERENCIAS

Barney JB (1986) Organizational culture: Can it be a source of sustained competitive advantage? *Acad. Manag. Rev.* 11: 656-665.

Bortolotti T, Boscarri S, Danese P (2014) Successful lean implementation: Organizational culture and soft lean practices. *Int. J. Product. Econ.* 160: 182-201.

Chatman JA, Jehn KA (1994) Assessing the relationship between industry characteristics and organizational culture: How

different can you be? *Acad. Manag. J.* 37: 522-553.

Chatman JA, Polzer JT, Barsade SG, Neale MA (1998) Being different yet feeling similar: The influence of demographic composition and organizational culture on work processes and outcomes. *Admin. Sci. Quart.* 43: 749-780.

Cooke RA, Rousseau DM (1988) Behavioral norms and expectations: A quantitative approach to the assessment of organizational culture. *Group Organiz. Manag.* 13: 245-273.

Cui Y, Liu Y, Mou J (2018) Bibliometric analysis of organizational culture using CiteSpace. *South Afr. J. Econ. Manag. Sci.* 11(4): 1-12.

Denison DR (1996) What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Acad. Manag. J.* 21: 619-654.

Deshpande R, Farley JU (2004) Organizational culture, market orientation, innovativeness, and firm performance: An international research odyssey. *Int. J. Res. Market.* 21: 3-22.

Deshpande R, Webster FE (1989) Organizational culture and marketing: Defining the research agenda. *J. Market.* 53: 3.

Diem A, Wolter SC (2013) The use of bibliometrics to measure research performance in education sciences. *Res. Higher Educ.* 54: 86-114.

Ellegaard O, Wallin JA (2015) The bibliometric analysis of scholarly production: How great is the impact? *Scientometrics* 105: 1809-1831.

Fonseca PH, Margareth I, Lowen V, Maris A (2018) Cultura organizacional na área da saúde. Um estudo bibliométrico. *Saúde Debate* 42(116): 318-330.

Hartnell CA, Ou AY, Kinicki A (2011) Organizational culture and organizational effectiveness: A meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *J. Appl. Psychol.* 96: 677-694.

Hatch J (1995) The dynamics of organizational coordination. *Proc. Annu. Hawaii Int. Conf. on System Sciences* 4(4): 851-860.

Henri JF (2006) Organizational culture and performance measurement systems. *Account. Organiz. Soc.* 31: 77-103.

Hofstede G (1998) Attitudes, values and organizational culture: Disentangling the concepts. *Organiz. Stud.* 19: 477-492.

- Hogan SJ, Coote LV (2014) Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *J. Bus. Res.* 67: 1609-1621.
- Homburg C, Pflesser C (2000) A multiple-layer model of market-oriented organizational culture: Measurement issues and performance outcomes. *J. Market. Res.* 37: 449-462.
- Hu Q, Dinev T, Hart P, Cooke D (2012) Managing employee compliance with information security policies: The critical role of top management and organizational culture. *Decis. Sci.* 43: 615-659.
- Jones RA, Jimmieson NL, Griffiths A (2005) The impact of organizational culture and reshaping. *J. Manag. Stud.* 42: 361-386.
- Leyva-Duarte JE, Chávez Martínez J de J, Pinedo-de-Anda FJ, Niebla-Zatarain JC (2019) Bibliometric analysis of organizational culture in business economics of Web of Science, 1980-2018. *Nova Sci.* 11(22): 478-500.
- Leyva-Duarte JE, De la Garza Carranza MT, Chávez Martínez JDJ, Pinedo-de-Anda FJ, Niebla Zatarain JC, González Farías JP (2020) Organizational culture in the hospitality industry a bibliometric analysis and systematic literature review. *Independ. J. Manag. Prod.* 11: 1140.
- Linnenluecke MK, Griffiths A (2010) Corporate sustainability and organizational culture. *J. World Bus.* 45: 357-366.
- Liu H, Ke W, Wei KK, Gu J, Chen H (2010) The role of institutional pressures and organizational culture in the firm's intention to adopt internet-enabled supply chain management systems. *J. Operat. Manag.* 28: 372-384.
- Martínez NO, Carabel TC, García SA (2021) Review of scientific research in ISO 9001 and ISO 14001: A bibliometric analysis. *Cuadernos de Gestio* 21: 29-45.
- Naranjo-Valencia JC, Jiménez-Jiménez D, Sanz-Valle R (2011) Innovation or imitation? The role of organizational culture. *Manag. Decis.* 49: 55-72.
- Ogbonna E, Harris LC (2000) Leadership style, organizational culture and performance: Empirical evidence from UK companies. *Int. J. Human Resource Manag.* 11: 766-788.
- O'Reilly CA, Chatman J, Caldwell DF, Caldwell DF (1991) People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Acad. Manag. J.* 34: 487-516.
- Pothukuchi V, Damanpour F, Choi J, Chen CC, Ho S (2002) National and organizational culture differences and international joint venture performance. *J. Int. Bus. Stud.* 33: 243-265.
- Ravasi D, Schultz M (2006) Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture. *Acad. Manag. J.* 49: 433-458.
- Schein EH (1983) The role of the founder in creating organizational culture. *Organiz. Dynam.* 12: 13-28.
- Schein EH (1984) Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan Manag. Rev.* 25(2): 3.
- Schein EH (1990) Organizational culture. *Am. Psychol.* 45: 109-119.
- Schneider B, Ehrhart MG, MacEy WH (2013) Organizational climate and culture. *Annu. Rev. Psychol.* 64: 361-388.
- Scott T, Mannion R, Davies H, Marshall M (2003) The quantitative measurement of organizational culture in health care: A review of the available instruments. *Health Serv. Res.* 38: 923-945.
- Shu F, Quan W, Chen B, Qiu J, Sugimoto CR, Larivière V (2020) The role of Web of Science publications in China's tenure system. *Scientometrics* 122: 1683-1695.
- Shymko V (2018) Object field of organizational culture: methodological conceptualization. *Int. J. Organiz. Anal.* 34: 1-5.
- Tierney G, William JE (2011) Culture organizational in higher education. *J. Higher Educ.* 59: 2-21.
- Trice HM, Beyer JM (2010) Studying organizational cultures rites and ceremonials. *Acad. Manag. Rev.* 9: 653-669.
- Van Eck NJ, Waltman L (2010) Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics* 84: 523-538.
- Warrick DD (2017) What leaders need to know about organizational culture. *Bus. Horiz.* 60: 395-404.
- Web of Science (2021) Web of Science Master Journal List. *Core Collection Web of Science.*
- Weick KE (1987) Organizational culture as a source of high reliability. *Calif. Manag. Rev.* 29: 112-127.
- Williams ES, Manwell LB, Konrad TR, Linzer M (2007) The relationship of organizational culture, stress, satisfaction, and burnout with physician-reported error and suboptimal patient care: Results from the MEMO study. *Health Care Manag. Rev.* 32: 203-212.
- Zahra SA, Hayton JC, Salvato C (2004) Entrepreneurship in family vs. non-family firms: A resource-based analysis of the effect of organizational culture. *Entrepreneursh. Theory Pract.* 28: 363-381.
- Zheng W, Yang B, McLean GN (2010) Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *J. Bus. Res.* 63: 763-771.
- Zupic I, Čater T (2015) Bibliometric methods in management and organization. *Organiz. Res. Methods* 18: 429-472.