

Desarrollo organizacional: una revisión sistemática para Latinoamérica

Organizational development: a systematic review for Latin America

  Sheyla Llamoga Cuenca¹

  Pedro Morales Salazar²

¹ Universidad Privada Antenor Orrego

² Universidad Nacional de Trujillo, Perú

Fecha de recepción: 27.05.2024

Fecha de revisión: 10.06.2024

Fecha de aprobación: 20.07.2024

Como citar: Llamoga Cuenca, S & Morales Salazar, P. (2024). Desarrollo organizacional: una revisión sistemática para Latinoamérica. *UCV-SCIENTIA*, 16 (1), 26-40. <https://doi.org/10.18050/revucv-scientia.v16n1a3>

Autor de correspondencia: Sheyla Llamoga Cuenca

Resumen

Este documento detalla una revisión teórica de fuentes secundarias sobre el Desarrollo Organizacional, un tema crucial para que las organizaciones alcancen una mayor competitividad y cumplan con sus metas. Con el fin de lograr este objetivo, se llevó a cabo una revisión sistemática de la literatura de los últimos cinco años, utilizando una estrategia de búsqueda y la técnica de criterios de selección bibliográfica, tales como el año de publicación, el idioma, el tipo de publicación y las áreas temáticas. El propósito era analizar las contribuciones teóricas y empíricas de diversos autores con respecto al Desarrollo Organizacional en el período 2017-2023. En este proceso, se examinaron 30 artículos relacionados con la investigación, utilizando bibliotecas virtuales como Scopus, Scielo, Doaj, Renalyc y Google Académico. A partir de esta revisión, se realizaron tabulaciones y representaciones gráficas, teniendo en cuenta el período de publicación, el nombre de la revista, las palabras clave y el tipo de sector. Esto permitió identificar las áreas con mayor cantidad de investigaciones según cada clasificación. Los resultados del análisis revelaron la existencia de una brecha en la investigación, señalando oportunidades para futuras investigaciones centradas en la aplicación del Desarrollo Organizacional.

Palabras clave: Desarrollo organizacional, Clima organizacional, Cultura organizacional, desempeño organizacional y gestión.

Abstract

This paper details a theoretical review of secondary sources on Organizational Development, a crucial topic for organizations to achieve greater competitiveness and meet their goals. In order to achieve this objective, a systematic review of the literature of the last five years was carried out, using a search strategy and the technique of bibliographic selection criteria, such as year of publication, language, type of publication and thematic areas. The purpose was to analyze the theoretical and empirical contributions of various authors regarding Organizational Development in the period 2017-2023. In this process, 30 articles related to the research were reviewed, using virtual libraries such as Scopus, Scielo, Doaj, Renalyc and Google Scholar. From this review, tabulations and graphic representations were made, taking into account the period of publication, journal name, keywords and type of sector. This made it possible to identify the areas with the greatest amount of research according to each classification. The results of the analysis revealed the existence of a research gap, pointing out opportunities for future research focused on the application of Organizational Development.

Keywords: Organizational development, organizational climate, organizational culture, organizational performance and management.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, muchas organizaciones están poniendo en práctica el cambio revisando su estructura organizativa, lo que implica realizar ajustes en los procedimientos operativos internos. Mientras que algunas consideran que las iniciativas de cambio son proactivas e intencionadas, otras ven el cambio como un acontecimiento aleatorio. Pero a la luz de la nueva tendencia de desarrollo organizacional, es importante pensar en ellas como actos deliberados con objetivos predeterminados. El mundo contemporáneo se caracteriza por el cambio perpetuo, que inunda las organizaciones y exige la adaptación como una necesidad vital para que sigan existiendo.

La necesidad de una mejor gestión administrativa, la cual tiene un carácter sistémico ya que comprende actividades que lógicamente están enfocadas al logro de objetivos mediante el desempeño de los roles gerenciales tradicionales en el proceso administrativo: planificar, organizar, dirigir y gestionar son notables porque demuestran cómo la administración en las organizaciones ha evolucionado hacia una realidad universal y cada vez más complicada como resultado de los requisitos sociales, la conducta económica y el entorno dinámico en el que opera. Ante esta afirmación, los participantes en el proceso tienen la clave del éxito de la gestión en el desarrollo de las organizaciones, pues las actitudes, habilidades y desempeños de los colaboradores son los que determinan el éxito del proceso (Mendoza, 2018). Debido a la intrincada naturaleza de estos cambios y su repercusión en la educación de las generaciones futuras, la sociedad se ha vuelto cada vez más susceptible a los continuos cambios provocados por la globalización, lo que exige la necesidad de asimilación y adaptación. Al mismo tiempo, el fomento del pensamiento sistémico en la alta dirección facilitará el desarrollo de un marco organizativo sólido que pueda adaptarse a las necesidades cambiantes de la comunidad.

Del mismo modo, la forma en que las empresas e instituciones se organizan de acuerdo con sus procedimientos reflejará la forma en que se gestionan. Como resultado, las operaciones exitosas y consistentes en línea con el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales surgirán de una gestión efectiva en todos los niveles organizacionales (Moscoso Rojas, 2021).

Según Vilorio *et al.* (2019), se requiere una estrategia para llevar a cabo las actividades previstas, ya que los seres humanos son seres productivos enfocados hacia el logro de metas y conectados con su entorno institucional. A la luz de la visión y misión de la organización, las actividades deben adecuarse a los fines, propósitos y metas que ésta se ha propuesto. En este sentido, el éxito o el fracaso de una organización viene determinado por las circunstancias en las que los empleados realizan o dejan de realizar las tareas. Esto es especialmente evidente en las instituciones de enseñanza superior, donde se ha puesto en marcha un proceso de transición estructurado.

Según Hernández-Sánchez, *et al.* (2018), estos procedimientos sirven para orientar el comportamiento de las personas y señalarles los pasos que deben seguir para adaptarse al entorno institucional. Esto sugiere que los preparativos para que estas instituciones puedan competir en el mercado global se han vuelto necesarios como resultado de los desarrollos sociales, tecnológicos y económicos de la sociedad. Para que las instituciones cumplan eficazmente los objetivos declarados por sus dirigentes, es preciso formar al personal para que se adapte a los nuevos procedimientos adoptados.

Por otro lado, el liderazgo influye en el desarrollo organizativo (DO), Chiavenato (2009) afirma que el DO es una estrategia deliberada que hace hincapié tanto en el carácter y el calibre de las interacciones profesionales de los empleados como en la transformación de las personas. Dentro de una organización, el DO es el impulso detrás de los procesos humanos que ayudan a la empresa a alcanzar sus objetivos, dando lugar a innovaciones constructivas en las personas, la tecnología, los procedimientos y las estructuras organizativas. A través del DO, los empleados pueden conocer de primera mano las dificultades interpersonales que pueden encontrar. Se da prioridad al trabajo en equipo y se presta especial atención a las acciones y políticas del líder.

Según la teoría de la contingencia de Lawrence y Lorsch, la dirección y la estructura de una organización vienen determinadas por una serie de variables, la principal de las cuales es el estado del mercado, para ello son esenciales tres cosas: la organización, la integración y la diferencia. Otro defensor de esta teoría, Beckhard, subraya la importancia de tener en cuenta diversos subsistemas y procesos organizativos. El propósito

del desarrollo organizacional es aumentar el rendimiento de diversos componentes de la organización, incluidos los procedimientos de fijación de objetivos y los equipos. No obstante, para satisfacer las demandas externas en las complejas organizaciones actuales, la alta dirección debe coordinar un esfuerzo planificado que incluya todos los subsistemas (Vielma, 2020).

Según la teoría del campo de Kurt Lewin, las circunstancias de un individuo o grupo vienen determinadas por fuerzas de su entorno psicológico. Estas fuerzas opuestas sirven tanto de impedimentos que obstaculizan el progreso como de motivadores para alcanzar los objetivos. Lewin creó este paradigma para aplicar con éxito el cambio individual y grupal en las organizaciones. Un líder debe adoptar un enfoque holístico, analizar las interconexiones entre las personas y el entorno y tener en cuenta todos los efectos. Los individuos que reconocen que su futuro depende del colectivo estarán más inclinados a asumir la responsabilidad del bienestar del grupo (Pucheu, 2014).

A la luz de los temas que nos ocupan, nos planteamos la siguiente interrogante: ¿Cómo es el análisis de las convergencias y divergencias de la producción de trabajos de investigación de alto impacto sobre el Desarrollo organizacional durante el período 2017 - 2023? El objetivo general es analizar las convergencias y divergencias en la producción de investigaciones de alto impacto sobre desarrollo organizacional de 2017 a 2023. Asimismo, son objetivos específicos los siguientes: a) Seleccionar trabajos académicos sobre la variable desarrollo organizacional entre las publicaciones periódicas enumeradas. y b) categorizar y evaluar el comportamiento de trabajos académicos que hayan examinado la variable de desarrollo organizacional.

Esta evaluación está motivada por la necesidad de fortalecer y mejorar las organizaciones para aumentar su eficacia, eficiencia y adaptabilidad en un entorno empresarial en constante cambio. Para ayudar a los lectores a comprender cómo se ha adaptado el desarrollo organizacional a los cambios de la sociedad, la tecnología y la economía, es importante analizar cómo ha cambiado el desarrollo organizacional a lo largo del tiempo. Sin embargo, podemos defender el estudio señalando que pretende reunir el conjunto de conocimientos científicos sobre

el desarrollo organizacional para destacar la importancia de este campo, así como la forma en que afecta a las empresas y al comportamiento de sus recursos humano.

METODOLOGÍA

Las revisiones sistemáticas tienen como objetivo recopilar toda la información actualmente accesible en un determinado campo, destacando los conocimientos que se han adquirido sobre un tema concreto a partir de los hallazgos de diferentes estudios y ofreciendo sugerencias para futuras investigaciones y aplicaciones prácticas. El estado actual de las investigaciones sobre Desarrollo Organizacional en cultura ambiental es crucial de comprender en términos de recursos bibliográficos, por lo que se propone un análisis cuantitativo mediante un enfoque bibliométrico de la producción científica registrada en las bases de datos Scopus, Scielo y Doaj. Renalyc y Google Academic del 2017 al 2023.

Además, se realizará un análisis cualitativo de la investigación publicada en el campo de estudio previamente indicado, empleando una técnica bibliográfica para delinear las diferentes perspectivas de varios autores sobre el tema sugerido. El desarrollo organizacional es la palabra clave más utilizada teniendo en cuenta que es una de las variables en este estudio haciendo referencia las mejores prácticas del direccionamiento estratégico. También encontramos palabras claves como clima organizacional, desempeño organizacional, cultura organizacional, gestión del cambio y gestión, todos tienen como objetivo mejorar la eficiencia y efectividad de la organización. La gestión del cambio busca hacer la organización más adaptable, la cultura y el clima afectan la moral y la productividad, y la gestión en general busca optimizar los recursos y procesos.

Tabla 1.
Diseño metodológico

	FASE	DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN
FASE 1	RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN	Se utiliza el software de búsqueda de Scopus, Scielo, Doaj, Renalyc, Google académico para recopilar todos los documentos vinculados, lo cual se identificó un total de 30 artículos de investigación vinculados a las variables	Materiales publicados con factores de estudio relacionados al desarrollo organizacional. Estudios que se publicaron entre 2017 y 2023. Sin tener en cuenta el dominio de especialización. Sin importar el tipo de publicación.
FASE 2	ELABORACIÓN DE LOS DOCUMENTOS DE SOPORTE PAR EL ANALISIS	Se ordena y distribuye toda la información obtenida en la Fase I. La cual es agrupada en gráficos y tablas mediante la información suministrada por Scopus, Scielo, Doaj, Redalyc, Google académico	Concurrencia de palabras. El año de publicación País de origen de la publicación. Dominio del conocimiento. Tipo de publicación.
FASE 3	ELABORACION Y COMPOSICIÓN DEL DOCUMENTO FINAL: CONCLUSIONES Y APORTES	Posteriormente de haber realizado el análisis de la Fase 2, se componen las conclusiones y se desarrolla todo el documento final	

RESULTADOS

El proceso de selección analiza los 30 artículos científicos elegidos de las bases de datos y que a continuación se detallan las principales características:

Tabla 2.

Artículos científicos incluidos en la revisión según las palabras clave utilizadas

Autores	Diseño metodológico	País	Tamaño de la muestra	Conclusión
Panchi (2018)	Descriptivo	Venezuela	-	El desarrollo de las actividades laborales dentro de las organizaciones está directamente influenciado por la presencia de un clima organizacional que apoye el cumplimiento de los objetivos y metas planteadas. De esta manera, se reitera en última instancia la importancia del clima organizacional, factor decisivo en el crecimiento de la organización en todas sus dimensiones.
Pérez (2020)	Descriptivo	México	-	La estabilidad, no la estática, es lo que el proceso de gestión del cambio pretende lograr dentro de la organización. Este es uno de los típicos procesos integrales de consultoría de desarrollo empresarial y organizacional in situ; no es excluyente ni restrictivo de otros componentes; se hizo un esfuerzo por mantenerlo dentro de un proceso genérico para los efectos de esta nota metodológica.
Soledispa & Alfonso (2019)	Investigación - acción	Ecuador	200	En sus muchas lógicas, los enfoques evolutivos de vanguardia e histórico-conceptuales para la gestión de personas promueven la armonía entre la interacción social y la investigación apreciativa. Se hizo evidente que la competitividad y la productividad organizacional son elementos estratégicos que apoyan el desarrollo, particularmente cuando se conectan y combinan adecuadamente con procesos de capacitación e innovación.

Zuñiga-Collazos et al. (2019)	Estudio empírico - cuantitativo	Venezuela	61	Luego de una revisión de la literatura, se encontraron algunos estudios empíricos que mostraban cómo la innovación afectaba negativamente el desempeño organizacional. Sin embargo, los resultados del estudio en otros sectores de actividad permiten concluir que, en términos de sus efectos económicos, la innovación de productos es un antecedente relevante del desempeño organizacional en todos los contextos y sectores.
Castillo (2021)	Mixto cualitativo	Perú	296	El departamento de recursos humanos de la universidad juega un papel fundamental en la atracción de los mejores talentos para puestos administrativos mediante el cálculo de la gestión por competencias, lo que tiene un impacto en el desarrollo organizacional. Esto se debe a que la gestión por competencias y el desarrollo organizacional se evalúan de manera diferente.
Juyumaya y Demicheli (2022)	Mixto	Chile	80	En términos de inclusión educativa, este ensayo sienta un precedente para las escuelas chilenas (y regionales), es por eso que este trabajo ayuda a las escuelas a implementar procesos de cambio y desarrollo organizacional relacionados con la inclusión escolar de manera más efectiva.
Reyes Hernández y Moros Fernández (2018)	Revisión	Cuba	-	Las acciones de cada individuo pueden tener un impacto beneficioso en la cultura laboral de una empresa. El desafío es vincular esta perspectiva de trabajo al desarrollo de una cultura que une, integra y fomenta la creatividad a través de la participación sincera de los sujetos; y crear una filosofía y una forma de vida que sean congruentes tanto con los intereses del individuo como con los objetivos de la organización.

Torres <i>et al.</i> (2021)	Descriptivo Cualitativo	México	-	La cultura organizacional es crucial para las empresas, ya que ayuda a resolver problemas de integración y adaptabilidad de los empleados. Los empleados también creen que su empresa es un lugar donde pueden crecer plenamente como personas, donde serán recompensados por sus esfuerzos y desempeño, donde el ambiente de trabajo será óptimo y satisfactorio para todos los miembros del personal.
Navarrete y Labelle (2023)	Descriptivo transversal cuantitativo	México	200	En cuanto a la adopción de un sistema de gestión energética sustentable, componente crucial del pilar ambiental del desarrollo sustentable, se señala que las Pymes jaliscienses aún se encuentran en las primeras etapas del Desarrollo Organizacional Sustentable (DOS). La comunidad empresarial necesitará trabajar mucho, pero también necesitará el respaldo del gobierno, las instituciones académicas y la sociedad en general.
Díaz Pérez (2019)	Revisión	Cuba	-	Para lograr el desarrollo organizacional es necesario intervenir en procesos que están definidos e influenciados por factores y variables sociopsicológicos que impactan en el desempeño tanto individual como organizacional. En este sentido, la intervención organizacional requiere enfoques integrales y multidisciplinarios que estén respaldados y fundamentados en investigaciones comparables
Díaz y Cabrera (2019)	Revisión Exploratorio	Cuba	-	Los resultados del estudio del perfil profesional muestran la necesidad de fortalecer la formación en competencias de desarrollo organizacional a nivel de pregrado y postgrado. Se prevé que este tipo de función tendrá una alta demanda en el futuro próximo debido a la adopción de las innovaciones y alteraciones que conlleva la actualización del modelo económico-social cubano. La recomendación del estudio se hizo para los campos del desarrollo organizacional y la psicología.

Pacheco-Ruíz <i>et al.</i> (2020)	Descriptivo No experimental	Colombia	40	Se ha demostrado que una de las técnicas de desarrollo organizacional utilizadas en las instituciones de enseñanza superior es el aprendizaje organizativo. El objetivo es combinar las actividades de estudiantes y profesores en un esfuerzo por aumentar la eficiencia organizativa.
Semenets-Orlova <i>et al.</i> (2023)	Revisión	Ucrania	-	Llega a la conclusión de que, para que la institución social de la educación experimente una transformación, es preciso realizar importantes ajustes en los planes de estudios para conseguir una nueva generación de directivos que posean un alto grado de profesionalidad, sensibilidad cultural y pensamiento original y creativo.
John <i>et al.</i> (2023)	Enfoque cuantitativo	Nigeria	-	Se descubrió que existen cuatro categorías que las PYME de la construcción deben seguir para realizar la transición y materializar la economía circular: (1) creación de la empresa para obtener una ventaja competitiva; (2) gestión de personas; (3) prestación de servicios; y (4) política gubernamental y gestión de recursos humanos. Lograr las transiciones de crecimiento que necesitan las PYME de la construcción depende de estas clases definidas.
Angeles <i>et al.</i> (2022)	Enfoque cuantitativo	México	257	Según una serie de implicaciones de gestión derivadas del estudio, los propietarios-directivos de las MIPYMES deberían comprender mejor cómo afecta la flexibilidad estructural y estratégica al envejecimiento de su organización, así como conectar y explorar más con el entorno para lograr una mayor flexibilidad estratégica proactiva, preservando al mismo tiempo los componentes clave de su flexibilidad estratégica reactiva para prolongar la vida de sus empresas y evitar una muerte prematura.

Agubata <i>et al.</i> (2022)	Descriptivo	Nigeria	10	Este estudio utilizó una muestra de diez empresas de bienes de consumo de Nigeria que cotizaban en la bolsa nigeriana para investigar el impacto de las prestaciones a los empleados en el crecimiento organizativo. Con la excepción de las prestaciones médicas, indica que los beneficios para empleados que ofrece la industria de bienes de consumo tienen un impacto favorable y considerable en el crecimiento empresarial.
Bernardes & Ferreira (2023)	Estudio de caso	Brasil	24	Surgió una explicación dinámica según la cual la presión contextual actuó como catalizador de la transformación de la práctica a través del aprendizaje y la evolución de la interacción entre la alta y los mandos intermedios en un proceso de toma de decisiones más ágil. En también generó innovaciones y condujo a la entrega optimizada del valor esperado por el mercado, los clientes y la sociedad en general. La asertividad de la toma de decisiones asertiva y receptiva desarrolló competencias organizativas para un crecimiento diferenciado.
Mazil & Ali (2023)	Revisión bibliográfica	Iraq	200	Para retener a los recursos humanos dentro de la organización, la dirección debe ofrecer planes claros para el futuro y atraer a trabajadores brillantes.
Silva-Monsalve (2019)	Revisión	México	-	Según los informes, el componente de personas del CC aplica la teoría del aprendizaje constructivista, que se basa principalmente en la idea de que el aprendizaje se produce cuando las personas relacionan su yo único con sus tareas o trabajos o cuando ven la colectividad de las actividades organizativas desde la perspectiva de la construcción social basada en su proceso de socialización.

Ferrer-Castillo et al. (2019)	Revisión	Cuba	-	El desarrollo de la cultura organizativa está vinculado a la mejora de las prácticas de gestión en la enseñanza superior, fomentando la innovación y la búsqueda de la excelencia en estos centros.
Kamenez (2020)	Revisión	Rusia	124	El liderazgo y la cultura de gestión de la empresa están íntimamente entrelazados. Dado que la organización fue creada esencialmente por su fundador y líder, refleja la cultura personal, las opiniones y los errores del autor como lo haría cualquier otra obra. Nos referimos a la cultura del líder como cultura de gestión.
Armijos-Robles et al. (2020)	Cualitativa bibliográfica	Latinoamerica	60	El crecimiento organizativo es el desarrollo y el funcionamiento de la entidad, que también se ve reforzado por las relaciones que deben existir entre cada empleado a través del rendimiento y la mejora continuos. En consecuencia, existe una estrecha relación entre el crecimiento y el fortalecimiento de la empresa y la dirección estratégica que se aplica sobre la base de las mejores prácticas.
Keller (2016)	Revisión	Argentina	-	Un modelo de desarrollo organizacional podría lograrse utilizando secuencialmente las cinco categorías de estrategia para generar ventajas competitivas sostenibles. Esto significaría que, en realidad, la empresa abordaría el problema de la sostenibilidad al principio de forma defensiva y reactiva, respectivamente, para asegurar primero su supervivencia y después los requisitos previos para sus operaciones con éxito a medio y largo plazo.

DISCUSIÓN

Distribución anual de la producción científica según la fecha de publicación

Se muestra la distribución de la producción científica por año de publicación, que abarca los años 2017-2023. Con 12 documentos cada uno, los años 2022 y 2019 destacan por tener el mayor número de publicaciones. Destaca el trabajo de Navarrete y Labelle (2022) titulado «Gestión energética y desarrollo organizacional sustentable en pequeñas y medianas empresas de Jalisco». El objetivo principal de este artículo era poner de relieve los rasgos de los empresarios de pequeñas y medianas empresas (PYME) de Jalisco en términos de gestión de la energía sostenible. De acuerdo con los resultados preliminares, casi un tercio de las PYMES encuestadas utilizan enfoques sistemáticos para gestionar su energía sostenible. Además, se observó una correlación entre estas PYMES y las que utilizan la innovación, realizan investigación y desarrollo internos, pertenecen a una organización externa y tienen empresarios con un alto nivel educativo.

El artículo “La gestión de personas y su impacto en el desarrollo organizacional” es uno de los más destacados publicados en 2019 (Soledispa & Alfonso, 2019). Con el fin de garantizar la eficacia y una alta calidad de vida, este trabajo hace hincapié en la necesidad de la educación y el desarrollo de hábitos positivos. El propósito del estudio fue ordenar las ideas sobre la gestión de personas y cómo afectan a la interacción social y a la indagación apreciativa. Se ofrecen resultados que ponen de relieve la función de la gestión de personas y su influencia en el crecimiento organizativo tras la aplicación de un enfoque de desarrollo organizacional orientado al cambio positivo.

Y con cinco trabajos relativos a las variables investigadas registrados en Scopus, el 2021 ocupa el tercer lugar. Entre ellos destaca el trabajo de Urbáez, et al. (2021), cuyo objetivo fue investigar cómo el crecimiento organizacional afecta la capacidad de la empresa avícola Avipecchichal S.A. para sobrevivir a la epidemia de COVID-19. Los hallazgos mostraron que el Departamento de Producción demuestra todos los rasgos de crecimiento organizativo que se

analizaron, viendo así la fortaleza organizativa de la empresa, determinando que los rasgos de desarrollo organizacional de este departamento se consideran favorables para la implantación de procesos creativos, que han permitido a la empresa prosperar a pesar de los retos financieros provocados por la actual pandemia de COVID-19.

Distribución de la producción científica según el país de origen

Con cinco publicaciones, siendo la más destacada el “Estudio preliminar sobre desarrollo organizacional y cambio planificado en una organización del sector servicios”, Cuba destaca entre los dos países que han contribuido significativamente a la investigación sobre desarrollo organizacional (Díaz, 2019). El principal objetivo de este estudio fue mejorar la calidad del trabajo y la satisfacción del cliente. El programa de desarrollo organizacional estuvo a cargo de una empresa moderadamente grande de la industria de servicios de la administración pública de Cuba. El plan del programa dio máxima prioridad al desarrollo del potencial humano organizacional y al inicio de iniciativas de cambio en los sistemas, la cultura y la estructura de trabajo. México ocupa el segundo lugar con cinco artículos en total incluidos en Scopus. Torres, et al. (2021) realizaron un análisis de la cultura y el desarrollo organizacional en microempresas familiares del cantón Bolívar. Este estudio examinó la cultura corporativa desde la perspectiva de los gerentes y empleados de las microempresas, así como las formas en que el liderazgo influye en el desarrollo organizacional. Los resultados sugieren que la importancia de la cultura organizacional se encuentra en el desarrollo de nuevos marcos, prácticas e instrumentos que permitan a las empresas crecer en los ámbitos social, financiero y administrativo en un mercado altamente competitivo.

En este sentido, es importante señalar que la presencia de colaboración entre autores afiliados a organizaciones públicas y privadas es una característica distintiva de la clasificación de la producción de publicaciones científicas según el país de origen. Estos grupos pueden representar a un país o a diferentes nacionalidades. Por lo tanto, cuando varias nacionalidades son coautoras de un ensayo, cada país puede beneficiarse de la publicación en su conjunto.

Distribución de la producción científica por campo de conocimiento

Ilustra cómo el campo del conocimiento en el que se utilizan diferentes metodologías de investigación determina cómo se distribuyen los artículos científicos.

La educación es, con diferencia, el campo de estudio más publicado, con seis artículos incluidos en Scopus. Entre estas se encuentra una investigación titulada “Técnicas de desarrollo organizacional para la actualización tecnológica de docentes en instituciones de educación superior” de Pacheco, *et al.* (2020). Este estudio se propuso describir las tácticas de desarrollo organizacional que las instituciones públicas de educación superior en la región Caribe de Colombia emplearon para modernizar la tecnología de sus docentes. Los resultados demuestran cómo las organizaciones apoyan a los equipos de trabajo, la gestión del conocimiento, el aprendizaje organizacional y la socialización mediante la aplicación de técnicas de desarrollo organizacional. En resumen, la integración de los docentes en las iniciativas educativas asegura el desarrollo profesional continuo del personal docente de las instituciones públicas de la región del Caribe, apoyando estas actividades.

Con cuatro publicaciones registradas que corresponden a las variables en estudio, el sector empresarial ocupa el segundo lugar. Uno de estos documentos es “Liderazgo efectivo: Aproximación al desarrollo organizacional desde resultados hasta inversionistas” (Quispe, *et al.*, 2022). Su principal objetivo fue determinar cómo la Asociación de Comerciantes del Mercado Ráez Patiño de Huancayo, Perú, se ve afectado por un liderazgo exitoso. La conclusión, que sigue las recomendaciones, es que la Asociación de Comerciantes del Mercado Ráez Patiño de Huancayo no está siendo direccionada adecuadamente al considerar la rentabilidad financiera de la organización.

En tercera posición se sitúan las ciencias de la salud, con un total de dos artículos publicados en Scopus. Entre ellos, destaca la publicación de Díaz y Cabrera (2019), porque calcula en un estudio exploratorio que hace uso de un examen bibliográfico-documental y un cuestionario sobre el perfil del Profesional de la psicología en organizaciones cubanas. Con este enfoque se recomienda una nueva carrera en psicología para los

estudiantes de la Universidad de La Habana. Se desarrolló e introdujo el plan de estudios del curso presencial y en línea “Psicología y Desarrollo Organizacional”.

Tipo de publicación

Muestra la distribución de la producción bibliográfica según la elección del tipo de publicación por parte de los autores. De las diversas publicaciones que se incluyen en la Fase 1 del Diseño Metodológico, los artículos de revistas suponen el 56% del total. Entre los más destacados se encuentra el artículo “Herramientas de gestión del liderazgo ético dialógico: una oportunidad de desarrollo organizacional para la eficiencia productiva” (Ordóñez, *et al.*, 2022). El objetivo del estudio era establecer una conexión entre el liderazgo ético dialógico y una mejor gestión organizacional para permitir un desempeño laboral más efectivo y productivo. El plan es sustituir el tradicional modelo de procedimiento jerárquico vertical, que tiende a burocratizar el trabajo, por una unidad única que aplique modelos de gestión del conocimiento, competencias y talento humano junto con el liderazgo. Y, las reseñas ocupan el segundo lugar, representando el 43% de todas las publicaciones incluidas en Scopus. El impacto de la gestión del talento en el desarrollo organizacional entra en esta categoría (Mazil & Ali, 2023). Además, de examinar la definición, la importancia y los componentes clave de la gestión del talento en el contexto de la implementación del desarrollo, este estudio intenta investigar la relación entre el desarrollo organizacional y la gestión del talento en la Empresa Comercializadora de Productos Alimenticios Generales.

CONCLUSIONES

El desarrollo organizacional en Latinoamérica durante el período 2017-2023 muestra una convergencia en la importancia del componente humano, la innovación, y la gestión por competencias. Las divergencias se manifiestan en los contextos específicos de cada país y sector, así como en las metodologías empleadas. Sin embargo, existe un consenso en la necesidad de enfoques integrales y sistémicos para abordar los desafíos organizacionales, con un énfasis particular en la creación de una cultura organizacional fuerte y la implementación de prácticas sostenibles. Estos

hallazgos subrayan la importancia de un liderazgo efectivo y de la gestión del talento humano como pilares fundamentales para el desarrollo organizacional en la región.

Cuba lidera América Latina en cuanto a cantidad de entradas bibliográficas en la base de datos Scopus de 2017 a 2023, contabilizando un total de 5 documentos, según el análisis bibliométrico presentado en este estudio. El cuerpo de investigaciones sobre Desarrollo Organizacional ha producido un número importante de publicaciones a lo largo de los años, con un aumento lineal en los últimos cinco años y un aumento del doble en el número de documentos en el año más reciente. La importancia del elemento humano en el desarrollo organizacional es un hallazgo recurrente. La comunicación, el aprendizaje y la gestión del cambio son fundamentales para la formación de una cultura organizacional robusta.

Se puede mencionar que los estudios revisados emplean una variedad de diseños metodológicos, que van desde enfoques descriptivos y revisiones sistemáticas hasta investigaciones empíricas y estudios mixtos. Esta diversidad metodológica permite una comprensión más amplia y multifacética del desarrollo organizacional en diferentes contextos y sectores en Latinoamérica. Los estudios sugieren que las intervenciones para el desarrollo organizacional deben ser integrales y multidisciplinarias.

Financiación: “Esta investigación no recibió financiación externa”

Conflicto de intereses: No existen conflictos de intereses para la publicación de este manuscrito.

REFERENCIAS

Agubata, N. S., Okolo, L. I., & Ogwu, S. O. (2022). Effect of employee benefits on organizational growth of consumer goods firms in Nigeria. *Studia Universitatis Vasile Goldiş Arad, Seria Ştiinţe Economice*, 32(3), 116-137. DOI: 10.2478/sues-2022-0015. <https://intapi.sciendo.com/pdf/10.2478/sues-2022-0015>

Angeles, A., Perez-Encinas, A., & Villanueva, C. E. (2022). Characterizing organizational lifecycle through strategic and structural flexibility: Insights from MSMEs in Mexico. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(2), 271-290. <https://doi.org/10.1007/s40171-022-00301-4>

Armijos-Robles, L., Campos-Carrillo, A., & Hidalgo-Luzuriaga, Y. (2020). Estudio del direccionamiento estratégico en el desarrollo organizacional en Latinoamérica: Una revisión de literatura (2009-2018). *Economía y Negocios*, 11 (1), 104-117. <https://doi.org/10.29019/eyn.v11i1.695>

Bernardes, M. E. B., & Ferreira, V. A. (2023). Organizational growth: A study of the practical relationship between context, organizational capabilities, and leadership. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 24, eRAMG230253. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG230253.en>

Castillo, L. F. P. (2021). La gestión por competencias para el desarrollo organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Industrial data*, 24(1), 97-120. <http://dx.doi.org/10.15381/ldata.v24i1.16287>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (2da. edici). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones.pdf

Díaz Pérez, M. (2019). Estudio preliminar sobre desarrollo organizacional y cambio planeado en una organización del sector de los servicios. *Universidad de la Habana*, (288), 245-260. <http://scielo.sld.cu/pdf/uh/n288/0253-9276-uh-288-245.pdf>

Díaz, M., & Cabrera, M. (2019). Psicología y Desarrollo Organizacional: una propuesta curricular basada en el Aprendizaje Colaborativo. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(1). <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v38n1/0257-4314-rces-38-01-e19.pdf>

Ferrer-Castillo, A., Hernández-Heredia, R., & Planes-Cumbá, P. (2020). La cultura organizacional en el perfeccionamiento del proceso de dirección de las instituciones de educación superior. *EduSol*, 20(73), 1-12. <http://scielo.sld.cu/pdf/eds/v20n73/1729-8091-eds-20-73-1.pdf>

- Hernández-Sánchez, I., Parra, M. A., García-Padilla, J. L., & Duran, S. (2018). Comportamiento Organizacional Ciudadano (COC) como ejemplo de participación generador de un diálogo de saberes. *Revista Espacios*, 39(7), 22-35. <https://qurl.pro/q/192b9b>
- John, I. B., Adekunle, S. A., & Aigbavboa, C. O. (2023). Adoption of Circular Economy by Construction Industry SMEs: Organisational Growth Transition Study. *Sustainability*, 15(7), 5929. <https://doi.org/10.3390/su15075929>
- Juyumaya, J., & Demicheli, G. (2022). Inclusión escolar en Chile: Un estudio de cambio y desarrollo organizacional en una comunidad educativa. *Multidisciplinary business review*, 15(1), 36-49. <https://doi.org/10.35692/07183992.15.1.5>
- Kamenez, N. V. (2020). Cultura organizativa y gerencial como componente principal de las capacidades de liderazgo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(2), 64-69. <https://qurl.pro/q/b9d267>
- Keller, P. I. (2016). Opciones estratégicas de desarrollo organizacional hacia la sostenibilidad. *Visión de futuro*, 16(1), 0-0. <https://qurl.pro/q/c68f1a>
- Mazil, M. M., & Ali, C. M. (2023). The Impact of Talent Management on Organizational Development/A Field Study in the Ministry of Commerce, the General Company for Foodstuff Trade/Salah Eteach. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1205>
- Mendoza, A. (2018). *Gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta-Ecuador*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Unidad de Posgrado, Perú. <https://core.ac.uk/download/pdf/323353209.pdf>
- Moscoso Rojas, E. A. (2021). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del personal administrativo del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58226>
- Navarrete, F. E., & Labelle, F. (2023). Gestión energética y desarrollo organizacional sostenible en las Pequeñas Medianas Empresas de Jalisco. *Trascender, contabilidad y gestión*, 8(22), 2-18. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i22.194>
- Ordóñez, C. A. S., Gaibor, A. O. N., & Mera, J. E. S. (2022). Herramientas de gestión de liderazgo ético dialógico: una oportunidad de desarrollo organizacional para la eficiencia productiva. *Revista de filosofía*, 39(1), 440-454. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6456680>
- Pacheco-Ruiz, C., Rojas-Martínez, C., Niebles-Nuñez, W., & Hernández-Palma, H. G. (2020). Técnicas de desarrollo organizacional para la actualización tecnológica del docente en instituciones de educación superior. *Formación universitaria*, 13(5), 191-202. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500191>
- Pucheu, A. (2014). *Desarrollo y Eficacia Organizacional*. Cómo apoyar la creación de capacidades en individuos, grupos y organizaciones. Ediciones Universidad Católica de Chile. <https://qurl.pro/q/3e03f7>
- Panchi, V. P. (2018). La incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmodernas. *Sapienza Organizacional*, 5(9), 173-188. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056570009>
- Pérez, D. M. (2020). Consultoría en desarrollo organizacional y de negocios in situ. *SIG-NOS-Investigación en sistemas de gestión*, 12(1), 23-30. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560465477011>
- Quispe, A. S. L., Pocomucha, J. Y. B., Ingaruca, M. O. C., & Ortiz, C. A. A. (2022). Liderazgo eficaz: Enfoque para el desarrollo organizacional desde los resultados en cuanto a los inversionistas. *Revista de ciencias sociales*, 28(2), 319-335. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8378019>
- Reyes Hernández, J., & Moros Fernández, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 201-217. <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v7n1/2308-0132-reds-7-01-201.pdf>
- Semenets-Orlova, I., Kushnir, V., Rodchenko, L., Chernenko, I., Druz, O., & Rudenko, M. (2023). Organizational Development and Educational Changes Management in Public Sector (Case of Public Administration During War Time). *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), 1-15. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1699>

- Silva-Monsalve, G. (2019). Teorías del aprendizaje y la construcción de conocimiento como estrategia de desarrollo organizacional. *AiBi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(1), 14-19. DOI : 10.15649/2346030X.506
- Soledispa, B. J., & Alfonso, D. (2019) La Gestión de personas y su impacto en el desarrollo organizacional. *Rev. Avances*. 20(2): 153-166. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637869131015>
- Torres, O. X., Uvidia, K. M., & Carapas Revelo, A. E. (2021). Análisis del desarrollo y la cultura organizacional en microempresas familiares en el cantón Bolívar. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2669>
- Urbáez, M. F., Moreira, M. K. C., & Bravo, M. E. I. (2021). Desarrollo organizacional y supervivencia empresarial en tiempos de pandemia por Covid-19: la experiencia de Avipechichal, Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(6), 187-204. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.12>
- Vielma, L. (2020). *Realización de un diagnóstico sobre el proceso de comunicación en la Gerencia Nacional de Ventas de Laboratorios Elmor*, S. A. [Universidad Católica Andrés Bello]. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ3700.pdf>
- Viloria, A., López, J. R., Payares, K., Vargas-Mercado, C., Duran, S. E., Hernández-Palma, H., & David, M. A. (2019). Determinating student interactions in a virtual learning environment using data mining. *Procedia Computer Science*, 155, 587-592. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.08.082>
- Zuñiga-Collazos, A., Castillo-Palacio, M., Pastas-Medina, H. A., & Andrade-Barrero, M. (2019). Influencia de la Innovación de producto en el Desempeño Organizacional. *Revista Venezolana de gerencia*, 24(85). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058864010>