

Panorama Cuba y Salud 2021; 16(2): 45-50

(Recibido: 6 de julio de 2020
aprobado: 31 de marzo de 2021)

(Artículo Original)

Impacto de la COVID-19 para el desarrollo de la cultura organizacional. Institución universitaria Antonio José Camacho

Vanessa Panesso Patiño¹, Abreu Jacinto Teresa Cacima², Lidisbet Cardoso Camejo³,
Yohandra Valdés Roque⁴, Yohalis Valdés Roque⁵

¹Doctor en Ciencias Pedagógicas. Magister en Administración. Docente de carrera de la Institución Universitaria Antonio José Camacho-Cali.

²Escuela Politécnica de Saurimo Angola

³Doctor en Ciencias Pedagógicas. Profesora Titular en la Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona. Especialista en Relaciones Internacionales. Profesora de la Cátedra de Educación Avanzada.

⁴Estudiante del Doctorado en Ciencias Pedagógicas de la Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona.

⁵Doctor en Ciencias Pedagógicas, Escuela Latinoamericana de Medicina

RESUMEN

Objetivo: caracterizar el tema del impacto de la COVID-19 para el desarrollo de la cultura organizacional en la Institución universitaria "Antonio José Camacho" de Colombia.

Métodos: se presenta una investigación mixta. Como procesos lógicos del pensamiento se utilizó: el análisis, síntesis y la inducción-deducción, que permitieron procesar sistematizar e interpretar la información relacionada con el impacto del COVID-19 en la cultura organizacional de instituciones universitarias como la universidad "Antonio José Camacho" de Colombia.

Resultados: las instituciones universitarias están llamadas a mantener el nivel educativo alcanzado, a tener un pensamiento innovador con mucha creatividad y cultura del detalle. La educación como sector clave en la sociedad impactará en el desarrollo socio económico de cada país. El significativo potencial humano que labora en las universidades constituye una premisa necesaria para alcanzar mayor desarrollo en el ámbito educativo.

Conclusiones: por el impacto de la COVID-19, se hace menester contextualizar la cultura organizacional a los tiempos actuales en las instituciones universitarias, priorizar acciones en materia comercial y de promoción el uso de las redes sociales. Mayor presencia en las plataformas digitales y posicionar los contenidos educativos.

Palabras clave: impacto, COVID-19, cultura organizacional.

ABSTRACT

Objective: to characterize the impact of COVID-19 for the development of organizational culture at the "Antonio José Camacho" University Institution in Colombia.

Materials and methods: a mixed research is presented. The following logical thought processes were used: analysis, synthesis and induction-deduction, which made it possible to process, systematize and interpret the information related to the impact of COVID-19 on the organizational culture of university institutions such as the "Antonio José Camacho" University of Colombia.

Results: university institutions are called to maintain the educational level achieved, to have innovative thinking with a lot of creativity and a culture of detail. Education as a key sector in society will have an impact on the socio-economic development of each country. The significant human potential working in universities is a necessary premise to achieve greater development in the educational field.

Conclusions: due to the impact of COVID-19, it is necessary to contextualize the organizational culture to the current times in university institutions, prioritize actions in commercial and promotional matters and the use of social networks. Greater presence on digital platforms and positioning of educational content.

Keywords: impact, COVID-19, organizational culture.

INTRODUCCIÓN

El escenario mundial que ha provocado la propagación de la pandemia de la COVID-19 tiene un efecto multilateral sobre la vida de los seres humanos, el colapso de los sistemas sanitarios, la incertidumbre sobre la erradicación, el impacto en la economía, la disminución de la producción y el empleo, entre otros elementos. En este adverso contexto las instituciones universitarias están llamadas a enrumbar su cultura organizacional.

En los últimos años sobre la cultura organizacional se han enfocado diversos estudios, análisis e investigaciones que la enfocan desde pequeñas organizaciones de servicios hasta gigantescas multinacionales que producen y comercializan productos altamente competitivos, que han adquirido como una moda generacional de las últimas décadas, hasta los estudios de la cultura como punto de partida para diagnosticar el entorno social y humano de la organización actual.

En este orden de ideas, se reclama a la educación ser el motor impulsor de la sociedad contemporánea y, de manera particular, la institución universitaria asume un papel importante en las políticas educativas. Las universidades están llamadas al cambio en su cultura organizacional, hacia la vía de proponer acciones con mayor coherencia y flexibilidad en el proceso educacional con un pensamiento innovador.

El mundo contemporáneo requiere de organizaciones e instituciones consolidadas, con capacidad para alcanzar adecuadamente su misión y visión, en las que el recurso humano tiene un rol fundamental. Cada organización presenta singularidad en su cultura organizacional, la misma que puede ser gestionada en función del plan estratégico de la misma. Cabe mencionar que la cultura organizacional no se forma mediante discursos, sino mediante acciones sólidas.(1)

Para los autores de esta investigación se hace atrayente el tema del impacto de la COVID-19 para el desarrollo de la cultura organizacional en las instituciones universitarias, más aun en la Institución universitaria "Antonio José Camacho" por lo que el propósito de esta investigación está basado en caracterizar sobre este proceso en esta universidad.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se presenta una investigación mixta (cuali-cuantitativa). Como procesos lógicos del pensamiento se utilizó: el análisis, síntesis y la inducción-deducción, que permitieron procesar sistematizar e interpretar, la información relacionada con el impacto del COVID-19 en la cultura organizacional de la Institución universitaria "Antonio José Camacho".

La Información primaria se obtuvo a partir de la aplicación de técnicas de recopilación de la información como la observación no participativa, encuestas y entrevistas realizadas a trabajadores de la Institución universitaria "Antonio José Camacho".

La Información secundaria a través de libros, tesis, artículos periodísticos, sitios webs, y trabajos investigativos anteriores relacionados con la temática que se presenta. Además, se utilizaron documentos, informes, manuales y datos de la Institución Universitaria en estudio.

RESULTADOS

El término impacto, de acuerdo con el Diccionario de uso del español proviene de la voz "impactus", del latín tardío y significa, en su tercera acepción, "impresión o efecto muy intensos dejados en alguien o en algo por cualquier acción o suceso".(2)

Como enunciado del efecto de una acción, se comenzó por primera vez a utilizar en las investigaciones y otros trabajos sobre el medio ambiente. Se puede citar la definición que ofrece Lago(3) "El impacto de un proyecto sobre el medio ambiente es la diferencia entre la situación del medio

ambiente futuro modificado, como se manifestaría como consecuencia de la realización del proyecto, y la situación del medio ambiente futuro como habría evolucionado sin la realización del proyecto, es decir, la alteración neta positiva o negativa en la calidad de vida del ser humano resultante de una actuación".(3)

En los actuales momentos son las instituciones de Educación Superior las llamadas

a emprender un cambio cultural que permita la incorporación de la responsabilidad social no solo para cumplir con las obligaciones para con su personal brindando beneficios y mejoras en las condiciones de trabajo, sino también con su comunidad, buscando aportar a la misma conocimientos y avances tecnológicos y científicos.(4)

La cultura organizacional se considera como un recurso estratégico que posee el valor de asegurar la continuidad y permanencia de las organizaciones. En otras palabras, no es algo palpable, y que solo puede ser observada en razón de sus efectos y consecuencias, se asocia su estructura con un iceberg, en la parte superior, los aspectos visibles y superficiales de las organizaciones, relacionados con los aspectos de las operaciones y las tareas diarias; y en la parte inferior, los aspectos informales y ocultos, como los comportamientos afectivos y emocionales orientados hacia aspectos sociales y psicológicos.(5) (Figura 1)

Autores como Serna, conciben la cultura de una organización como un sistema expresado en la manera cómo las organizaciones hacen las cosas, cómo establecen prioridades y adjudican la importancia a las diferentes tareas empresariales. Asimismo, la cultura influye en la manera cómo los gerentes resuelven las estrategias planteadas, puesto que establecen los lineamientos, directrices y políticas generales de la empresa.(6)

Los coronavirus están descritos desde la década de 1960 y causan infecciones respiratorias y entéricas. Están asociados en su mayoría a infecciones del tracto respiratorio superior. Por su parte, los coronavirus zoonóticos en los humanos causan el síndrome agudo respiratorio Severo (SARS), por sus siglas en inglés) y el síndrome respiratorio del Medio Este (MERS, por sus siglas en inglés).(7)

Estos virus infectan las aves y los mamíferos en su medio natural. Sin embargo, en las últimas décadas demuestran poder para cruzar las barreras de las especies, ocasionando infecciones acompañadas de una alta letalidad.(8) Se trata de un virus de ARN, que a diferencias de otros, tiene un genoma mayor y complejo, en el que muchas de las proteínas virales se expresan en las células hospederas, alterando los mecanismos de la respuesta antiviral.(7)

La actual epidemia de coronavirus comenzó en diciembre de 2019 en Wuhan, provincia China de Hubei, con un caso de neumonía, de etiología desconocida, al inicio. Más adelante se identifica como SARS causado por coronavirus y los casos se esparcen con rapidez hasta Tailandia a través de viajeros internacionales.

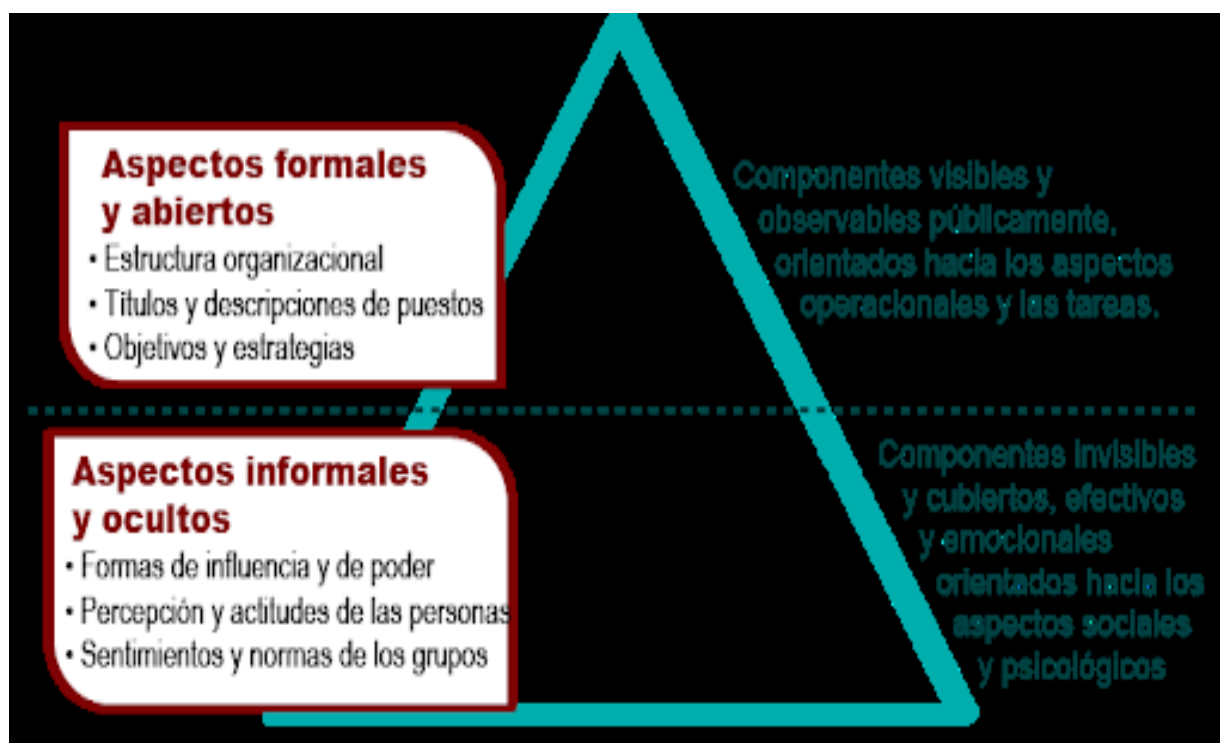


Figura 1. El Iceberg de la cultura organizacional. **Fuente:** Chiavenato (2002) Gestión del talento humano.

La pandemia COVID-19 por su impacto global ha infectado a más de 10 millones de personas y ha provocado la muerte de casi 500 mil personas. Por sus dimensiones se ha convertido en una crisis sanitaria, económica, política, social y financiera sin precedentes y ha provocado una profunda recesión económica mundial, la paralización del transporte, el cierre de todas las fronteras aéreas y marítimas, millones de personas desempleadas, la paralización migratoria y del turismo internacional.(8)

El Banco Mundial prevé una contracción de la economía mundial del 5,2% en 2020, una caída del Producto Interno Bruto (PIB) en Latinoamérica del 7,2%. Se estima que esta profunda crisis pueda arrastrar entre 70 y 100 millones de personas a la pobreza extrema, y que China registrará un crecimiento de 1%, en contraste con la contracción de 6,1% en Estados Unidos, de 9,1% en la Zona Euro y de 6,1% en Japón.(8)

Un reporte de la Organización Mundial del Comercio (OMC) advierte del peligro que corren las pequeñas y medianas empresas (PYMES) ante la pandemia. La OMC recuerda que las PYMES representan 95% del total de empresas y 60% del empleo mundial.(9)

Representan, además, el 35% del producto interno bruto de economías en desarrollo; y son vulnerables a los efectos económicos de la COVID-19 porque presentan limitados recursos financieros y capacidad de endeudamiento, y se ubican preferentemente en sectores afectados por las medidas de distanciamiento social.(9)

En el caso de una encuesta de la Universidad de Tsinghua University, de China, el 85% de las empresas consultadas no podían sobrevivir más de 3 meses de cuarentena. En

Estados Unidos, 50% de las PYMES han cerrado, despedido, o declarado como interrumpida parte de su fuerza laboral; y otro 27% podría adoptar medidas similares si la situación no mejoraba en pocas semanas.(9)

La OPEP y 10 productores independientes (Azerbaiyán, Baréin, Brunéi, Kazajistán, Malasia, México, Omán, Rusia, Sudán y Sudán del Sur) habían anunciado ese recorte petrolero para estabilizar el mercado tras el desplome de los precios debido al exceso de oferta y el impacto del coronavirus. Se prevé que la OPEP podría prorrogar ese acuerdo de recorte petrolero hasta el año 2022.(9)

El 7 de enero de 2020 científicos chinos identificaron al agente causal, un nuevo coronavirus, que posteriormente fue bautizado como SARS-CoV-2, y a la nueva enfermedad que el virus causaba la denominaron COVID-19. El 30 de enero la Organización Mundial de la Salud declaró la actual epidemia de coronavirus.(9)

Las exigencias del desarrollo socioeconómico actual plantean la necesidad de lograr que la Institución Universitaria estimule al máximo, el desarrollo de las potencialidades de los estudiantes desde la atención a la diversidad mediante la integración de acciones puestas de manifiesto en su cultura organizacional.

Estas reflexiones previusualizan la pertinencia de la definición que ofrece Martí, "...educar es depositar en cada hombre toda la obra humana que le ha antecedido. Es hacer a cada hombre resumen del mundo viviente, hasta el día en que vive: es ponerlo a nivel de su tiempo, con lo que no podrá salir a flote; es preparar al hombre para la vida".(10)

En esta definición se evidencia la consideración de la educación como elemento de transformación de las personas, de la razón que son participantes activas del mundo en que viven y protagonistas esenciales de su propia transformación, y el reconocimiento que la educación tiene lugar bajo una dirección. Vigencia mantenida sobre las características a poner de manifiesto en la cultura organizacional en las actuales condiciones, al vincularse a las aspiraciones del modelo social que tiene como finalidad la formación de personalidades integralmente desarrolladas, que piensen y actúen creadoramente y desde estos referentes, la Institución Universitaria, debe caracterizarse por promover el desarrollo sostenible, la solidaridad, la comprensión entre las personas, las capacidades intelectuales, físicas y espirituales y de fomentar valores.

En la actualidad el estudio de las organizaciones desde la perspectiva cultural se enmarca en los valores de la organización, se ha afianzado adquiriendo profundidad, rigurosidad y un sitio importante entre los enfoques administrativos dando origen al enfoque de la cultura organizacional donde las organizaciones se piensan como mini sociedades, con sus propios patrones, valores o modelos de cultura y subcultura, que pueden llegar a influir en forma decisiva sobre la eficiencia de la organización para alcanzar los retos que afronta tanto en su ámbito como en su entorno, de esta manera se concibe en la actualidad que los valores de la institución es la cultura organizacional.

Son diversos los investigadores que han realizado los estudios y perspectivas sobre el tema de cultura organizacional. Consideran entre los elementos constitutivos: la incorporación de los símbolos, significados, ideologías, normas, valores, creencias, mitos y ritos.

A decir del investigador Rocher, señala que la cultura organizacional es un conjunto unido de formas de pensar, de sentir y de actuar que son aprendidas y compartidas por una diversidad de personas.(11) En ese orden de ideas, Smircich, indica entre los elementos de la cultura organizacional, un conjunto bastante estable de supuestos dados por sentados, significados compartidos y valores que forman una especie de escenario para la acción.(12)

Por su parte, Schein E, enfoca la cultura organizacional a comportamientos observados en forma regular en la relación entre individuos, como son el lenguaje y los rituales, las normas que se desarrollan en los grupos de trabajo, los valores dominantes y las reglas de juego aceptados por una organización, el ambiente o clima que se establece en la distribución física de sus miembros y la forma en que estos se relacionan con terceros.(13)

Asocia Guizar, a este concepto como: conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten y aceptan los miembros de una organización.(14)

Considera Zapata, que el supuesto primordial de la escuela de la cultura organizacional es que los individuos, los grupos y los departamentos de una organización desarrollan valores, signos y símbolos únicos y particulares a través

del tiempo, los mismos que rigen, en última instancia, el comportamiento organizacional; estos valores, símbolos y signos a su vez se pueden considerar como producto de ciertos sistemas de conocimiento, ideologías, ritos, mitos, historias y ceremonias que se manifiestan frecuentemente en la organización, en los procesos que ocurren en la institución y a los que los individuos les asignan ciertos significados específicos.(15)

En este proceso, distingue Añorga cuando manifiesta que la elaboración del modelo ideal de la Cultura Organizacional constituye una construcción congruente para comprobar en la práctica, esta misma construcción se considera también en un conjunto de normativas de la cual se derivan posteriormente acciones particulares donde en un nivel de generalidad y abstracción mayor, se establecen los lineamientos necesarios que precisan objetivos, contenidos, secuencias, métodos, recursos y evaluación, el camino es de hechos, análisis de las consecuencias y valoración de las actividades, para conocer la realidad, transformarla y preverla.(16)

A decir de Panesso, La Cultura Organizacional de la Institución Universitaria es la naturaleza de la institución, caracterizada por sus comportamientos profesionales y humanos, donde priman las dimensiones: identidad, comunicación, relaciones interpersonales, su sistema de valores construidos, aprendidos y compartidos por los miembros de una organización que aporta coherencia y cohesión, tanto a la actividad interna como a la interacción con el medio circundante.(17)

La Universidad como institución socializadora se caracteriza por la participación protagónica, activa y democrática de los agentes educativos en la dirección y la vida universitaria. En el contexto histórico actual producto del efecto COVID-19, es inminente el cambio en la cultura organizacional, lo que implica el desarrollo en el accionar de la Universidad desde una visión proyectiva para encontrar las mejores alternativas de solución a los problemas de la práctica, con el empleo del potencial humano que se dispone, contribuyendo al desarrollo de la educación que forma parte de un todo, que responda a las necesidades, aspiraciones del desarrollo social y a los requerimientos que las actuales condiciones socioeconómicas requiere.

Hoy la cultura organizacional esencialmente está llamada al cambio con la utilización de métodos acordes al contexto y estilos de dirección transformador. El diálogo mediante las video conferencias, el clima afectivo, reflexivo, de respeto mutuo, el empleo en la práctica de una pedagogía de dirección participativa que motive el autodesarrollo de los profesionales y esto se refleje en el autodesarrollo de los estudiantes, que estimule la creatividad, fortalezca entre los propios profesores el sentido de pertenencia institucional, de la educación y el país. Su cultura, sus mitos, que se vaya conformando el centro paulatinamente con un nuevo estilo de trabajo. Que converja la interrelación de saberes, se cumpla el encargo social y se alcancen niveles superiores de calidad educativa.

La importancia del conocimiento teórico y la vinculación con actividades de carácter práctico se pone de manifiesto en el proceder para la implementación de las acciones que se presentan a continuación.

Priorizar el empleo de las plataformas digitales y posicionar los contenidos de la Institución Universitaria en las redes sociales e internet.

Perfeccionar la estrategia comunicacional de la Institución Universitaria con el empleo de la página web interna que divulgue el accionar y los espacios de participación que actualicen el intercambio de los trabajadores y estudiantes a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Insertar un blog en internet con visualización en las redes sociales con el objetivo de mejorar la imagen profesional y globalizar los programas educativos de la Institución Universitaria internacionalmente.

Implementar en la Institución Universitaria los sistemas automatizados de comercio electrónico que el Ministerio de Salud están generalizando en el país.

Mantener activa la conectividad a internet para los trabajadores vía WIFI y a través de las redes informáticas de la Institución Universitaria.

Usar el correo electrónico y el sitio web de la Institución Universitaria para socializar las prioridades, opiniones e inquietudes de los trabajadores y el reconocimiento de los empleados más destacados.

Organizar los intercambios entre profesionales de la Institución Universitaria mediante las videoconferencias y en modo virtual.

Mantener la entrega de premios mediante diplomas por la vía edición y publicación en la página web de la Institución Universitaria.

DISCUSIÓN

La investigación cualitativa proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. Asimismo, aporta un punto de vista "fresco, natural y holístico" de los fenómenos, así como flexibilidad, aspectos con los coinciden los autores de esta investigación.(18)

En este orden de ideas a decir de Patton, define los datos cualitativos como descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones. Dicho de otra forma, las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas).(19)

Las entrevistas, encuestas y observación a directivos-docentes realizados a criterio de los autores, por la caracterización realizada, los actores incluidos se distinguen por su responsabilidad, lo que se fundamenta en el hecho de tener una experiencia profesional y/o docente, así como directiva, respectivamente.

El conocer de los directivos sobre cultura organizacional, aunque son diferentes las aristas hoy valoradas por el impacto del COVID-19 para referirse a ella, y es limitado el alcance sin una fundamentación teórica, coinciden en deficiencias en cuanto a:

La preparación para el tratamiento a la diversidad por constituir un reto a la manera diferente de encausarla.

Los valores institucionales, con su difusión desde estilos no convencionales.

Las actividades para el trabajo grupal a distancia. Desarrollo de proyectos individuales de mejoramiento profesional y humano con enfoque virtuales.

Las opciones de superación a distancia que se ofrecen no satisfacen las expectativas, ni con la orientación.

Hay coincidencia, con otros estudios, en cuanto al impacto del COVID-19, y la reestructuración y adecuación de acciones que se tienen que proyectar, aun cuando consideran de positivo el modelo pedagógico actuante de la UNIAJC, sus elementos constitutivos.(9)

Se utiliza la triangulación metodológica de los resultados descritos en el análisis de los instrumentos y se emplea el método sistémico estructural funcional en el análisis de los resultados obtenidos, unido a la modelación para la propuesta de las acciones que se incorporan en la vida universitaria, dado el momento crucial por el que transcurren todos los recursos humanos como consecuencia de la pandemia COVID-19.

La COVID-19 ha impactado en la Institución universitaria "Antonio José Camacho", en tanto se debe ver el cambio y atemperar a los nuevos tiempos el concepto de cultura organizacional, que es amplio, tiene diferentes aristas, su diversidad incluye la teoría de la Dirección, pero los autores de este artículo enfatizan en el componente humano y esa mirada la asume de la teoría de Educación Avanzada con su enfoque Humanista que desde allí se permite al ser humano transformarse y ser capaz de transformar su entorno universitario. Es un tema, complementados a su vez con el enfoque cualitativo de los procesos y la información aportada por el resto de los métodos y técnicas.

CONCLUSIONES

Por el impacto de la COVID-19, se hace menester contextualizar la cultura organizacional a los tiempos actuales en las instituciones universitarias, priorizar acciones en materia comercial y de promoción el uso de las redes sociales. Mayor presencia en las plataformas digitales y posicionar los contenidos educativos. Hay que seguir apostando por el comercio electrónico, la meta es que el estudiante pueda acceder desde el celular a los contenidos más actuales, a la interdisciplinariedad, a los exámenes actualizados, a la generalización de la conectividad y seguir automatizando todos los sistemas y servicios educativos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Tinoco Gómez, Oscar; Quispe Atúnca, Carlos; Beltrán Saravia, Víctor. *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria Industrial Data*, vol. 17, núm. 2, julio-diciembre, 2014, pp. 56-66 Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú
2. *Diccionario ilustrado de la lengua española. "Aristos"*. La Habana, Cuba: Editorial Científico Técnica; 1985.
3. Liberta E. *Impacto, impacto social y evaluación del impacto*. Acimed [Internet] 2007 [citado 25 Abr 2013]; 15(3): [aprox.5p.]. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol15_3_07/aci08307.htm.
4. Pelekais, Cira de; Rivadeneira, Mariela. *Cultura organizacional y la responsabilidad social en las universidades públicas* Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XIV, núm. 1, enero-abril, 2008, pp. 140-148 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28011673012>
5. González Díaz RR, Flores Ledesma KN(2020). *Cultura organizacional y Sustentabilidad empresarial en las Pymes durante crisis periodos de confinamiento social*. CIID Journal, 1(1), 28-41. Disponible en: <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.40>
6. Silenis Añez. *Cultura organizacional y motivación laboral de los Docentes universitarios*. Depósito Legal: PPX200102ZU2313 / ISSN: 1856-6189. Volumen 4 Edición No 1 – Año 2006. disponible en: <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/431> En Serna, H. (1997). *Gerencia, Estratégica, Planificación y Gestión: Teoría y Metodología*. 3R Editores. Colombia.
7. De Wilde AH, Snijder EJ, Kikkert M, van Hemert MJ. *Host Factors in Coronavirus Replication*. En: Tripp R., Tompkins S (eds). *Roles of Host Gene and Non-coding RNA Expression in Virus Infection*. *Current Topics in Microbiology and Immunology*.: Springer, Cham [Internet] 2017 [Citado 6 de mar. de 2020]; 419: Disponible en: https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F82_2017_25#citeas
8. Centro de estudios de la economía mundial [Internet]. 2020 [Citado junio 2020] <http://www.ciem.cu/resumenes/Resumen%20sobre%20economia%20mundial-%202%20al%208%20de%20junio%20de%202020.pdf>
9. Centro de estudios de la economía mundial, [Internet]. 2020 [Citado junio 2020], <http://www.ciem.cu/resumenes/Resumen%20sobre%20economia%20mundial-16%20al%2022%20%20junio%202020.pdf>
10. Schoeman D, Fielding BC. *Coronavirus envelope protein: current knowledge*. *Virology Journal* [Internet]. 2019 [Citado 6 de mar. de 2020] 16:69: [aprox 22 p.]. Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6537279/pdf/12985_2019_Article_1182.pdf
11. Martí J. (1883). *En escuela de electricidad*, La América, Nueva York, noviembre, 188. Disponible en: <http://www.cucsh.udg.mx/cmarti/content/nuestra-america-iii>
12. Rocher G. *Psicología de la organización*. New Jersey: Prentice-Hall International; 1977. p.21
13. Smircich L. *Análisis de la cultura organizacional en el ambiente empresarial*. Prentice-Hall International; 1983. p. 20-21. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/646/64632634001.pdf>
14. Schein E. *La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica*. España. Plaza & Janes editore.1985. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=133815>
15. Guizar R. *Desarrollo organizacional: principios y aplicaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores. 1999.
16. Zapata A. Y Rodríguez A. *Gestión de la cultura organizacional: bases conceptuales para su implementación*. Colombia: Universidad del Valle. 2008.
17. Añorga J. *La Educación Avanzada teoría educativa para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad*. [Tesis convertida en libro. Tomo I]. Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona"; Febrero 2014. p.30.
18. Panesso V. *Estrategia pedagógica de mejoramiento profesional y humano de los actores de la Institución Universitaria Antonio José Camacho para el desarrollo de la cultura organizacional*. [Tesis en opción al grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. La Habana, Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona"; 2018. p.35
19. Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación. Los métodos mixtos*. México: McGraw-Hill I

Dirección para la correspondencia: Vanessa Panesso Patiño

Correo electrónico: vpanesso@admon.uniajc.edu.co, vanepaness@hotmail.com