J-40402082-9

Fundación Aula Virtual

Aula Virtual



Generando Conocimiento

http://www.aulavirtual.web.ve

ISSN: 2665-0398

Deposito Legal: LA2020000026

Vol. 7 Nº 15 Año 2026

Periodicidad Continua

AulaVirtual
Generando Conocimiento

ISSN: 2665-0398

REVISTA CIENTÍFICA AULA VIRTUAL

Director Editor:

- Dra. Leidy Hernández PhD.
- Dr. Fernando Bárbara

Consejo Asesor:

- MSc. Manuel Mujica
- MSc. Wilman Briceño
- Dra. Harizmar Izquierdo
- Dr. José Gregorio Sánchez

Revista Científica Arbitrada de Fundación Aula Virtual

Email: revista@aulavirtual.web.ve
URL: http://aulavirtual.web.ve/revista



ISSN: 2665-0398
Depósito Legal: LA2020000026
País: Venezuela
Año de Inicio: 2020
Periodicidad: Continua
Sistema de Arbitraje: Revisión por pares. "Doble Ciego"
Licencia: **Creative Commons** CC BY NC ND
Volumen: 7
Número: 15
Año: 2026
Período: Julio 2026 – Diciembre 2026 (continua)
Dirección Fiscal: Av. Libertador, Arca del Norte, Nro. 52D, Barquisimeto estado Lara, Venezuela, C.P. 3001

La Revista seriada Científica Arbitrada e Indexada **Aula Virtual**, es de acceso abierto y en formato electrónico; la misma está orientada a la divulgación de las producciones científicas creadas por investigadores en diversas áreas del conocimiento. Su cobertura temática abarca Tecnología, Ciencias de la Salud, Ciencias Administrativas, Ciencias Sociales, Ciencias Jurídicas y Políticas, Ciencias Exactas y otras áreas afines. Su publicación es **CONTINUA**, indexada y arbitrada por especialistas en el área, bajo la modalidad de doble ciego. Se reciben las producciones tipo: *Artículo Científico* en las diferentes modalidades cualitativas y cuantitativas, *Avances Investigativos*, *Ensayos, Reseñas Bibliográficas, Ponencias o publicaciones derivada de eventos*, y cualquier otro tipo de investigación orientada al tratamiento y profundización de la información de los campos de estudios de las diferentes ciencias. La Revista **Aula Virtual,** busca fomentar la divulgación del conocimiento científico y el pensamiento crítico reflexivo en el ámbito investigativo.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

ISSN: 2665-0398

ROL DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS: UNA REVISIÓN LITERARIA

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN PUBLIC ENTITIES: A LITERATURE REVIEW

Tipo de Publicación: Artículo Científico
Área del Conocimiento: Ciencias Sociales y Aplicadas
Recibido: 26/08/2026
Aceptado: 28/09/2026
Publicado: 01/10/2026
Código Único AV: e829
Páginas: 1(1699-1719)
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.23082661

Autor:
Gigi Thalía Alarcón Reyes
Contador Público
Maestría en Gestión Pública
https://orcid.org/0000-0002-6958-0758
E-mail: galarconre@ucvvirtual.edu.pe
Afiliación: Universidad César Vallejo
País: República del Perú

Resumen

La cultura organizacional en las entidades públicas es fundamental porque engloba los valores, creencias, normas y prácticas que guían la conducta de los servidores públicos y orientan el desarrollo de los procesos institucionales. Su influencia resulta decisiva para alcanzar los objetivos organizacionales y garantizar una prestación eficiente de los servicios dirigidos a la población. El objetivo principal de la investigación fue determinar el rol de la cultura organizacional en las entidades públicas, desde una revisión sistemática de la literatura generada entre el 2022 y 2026. Se empleó una metodología de carácter bibliográfico, enfocada en la recopilación de información relevante y en el análisis de los principales enfoques teóricos vinculados al tema de estudio. Para ello, se realizó una revisión crítica de 45 artículos científicos publicados en revistas indexadas en Scopus, Web of Science, SciELO y ProQuest, bases de datos reconocidas por su prestigio y rigurosidad académica a nivel internacional. Los resultados obtenidos permitieron comprender de manera precisa el nivel de desarrollo, alcance y evolución de las investigaciones relacionadas con el tema en las bases de datos consultadas. Se concluyó que la cultura organizacional desempeña un papel estratégico en las entidades públicas, puesto que orienta la conducta de los servidores, fortalece la identidad institucional, promueve la preservación de las tradiciones, fomenta la reciprocidad, así como el sentido de pertenencia y contribuye a que sus acciones se encuentren alineadas con los objetivos institucionales.

Palabras Clave Cultura organizacional, gestión pública, valores institucionales, identidad institucional

Abstract

Organizational culture in public entities is fundamental because it encompasses the values, beliefs, norms, and practices that guide the behavior of public servants and shape the development of institutional processes. Its influence is crucial for achieving organizational objectives and ensuring the efficient delivery of services to the public. The main objective of this research was to determine the role of organizational culture in public entities through a systematic review of the literature published between 2022 and 2026. A bibliographic methodology was employed, focused on compiling relevant information and analyzing the main theoretical approaches related to the topic of study. To this end, a critical review was conducted of 45 scientific articles published in journals indexed in Scopus, Web of Science, SciELO, and ProQuest, databases recognized internationally for their prestige and academic rigor. The results obtained allowed for a precise understanding of the level of development, scope, and evolution of research related to this topic in the consulted databases. It was concluded that organizational culture plays a strategic role in public entities, since it guides the behavior of employees, strengthens institutional identity, promotes the preservation of traditions, fosters reciprocity, as well as a sense of belonging, and contributes to ensuring that their actions are aligned with institutional objectives.

Keywords Organizational culture, public management, institutional values, institutional identity.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

ISSN: 2665-0398

Introducción

La cultura organizacional (CO) desempeña un rol esencial en las entidades públicas, por su influencia directa en el comportamiento de los trabajadores, la calidad de los servicios ofrecidos, el clima institucional y el cumplimiento de los objetivos de la gestión pública. En el contexto actual ha asumido una función estratégica en la estructuración del desenvolvimiento institucional, especialmente en entornos caracterizados por avances tecnológicos, demandas de sostenibilidad y mayores exigencias de eficiencia en el sector público (Estrada et al., 2026). No obstante, Pozo et al., (2023) expresan que, una CO deficiente podría generar consecuencias desfavorables en la institución. Por ello, advierten Fahreza et al., (2023) priorizar una cultura sostenida en factores favorables permite a las entidades fortalecer las competencias de sus servidores propiciando un círculo de crecimiento, satisfacción y logros institucionales.

En el mundo contemporáneo, la cultura organizacional favorece que los trabajadores se sientan identificados con la misión, visión y metas de las entidades públicas, fortaleciendo el sentido de pertenencia y el compromiso con la institución. Sin embargo, en la línea de Marín et al., (2025) suelen enfrentar dificultades para adecuarse a las transformaciones de su entorno, en la medida que su estructuración cultural, generalmente se encuentra determinada por condiciones internas y externas que obstaculizan su consolidación de modo articulado y orientado al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Todo ello, de acuerdo con Ortiz et al., (2025) sin perjuicio que, la CO se muestra como un elemento clave para el éxito y la sostenibilidad de las corporaciones. En la idea de Ramezannia et al., (2022) se destaca como un elemento fundamental que influye en el clima laboral y guía las relaciones, políticas y estrategias institucionales.

Respecto a este tema, Topali et al., (2025) sostienen que, en Chile, la cultura organizacional, al estar conformada por estructuras, normas y prácticas surgidas de la interacción entre los miembros de la institución debe configurarse tanto a partir de sus dinámicas internas como de las decisiones estratégicas adoptadas, las cuales influyen directamente en su funcionamiento.

Por su parte, Meza et al., (2025) precisan que, en el ámbito mexicano, las dificultades de la cultura organizacional han generado espacios con escasa colaboración debido a deficiencias en la comunicación, valores institucionales escasamente precisos lo que propicia interpretaciones erróneas y la difusión de rumores que alteran la realidad, situaciones que inciden desfavorablemente en el sentido de pertenencia y la congruencia en la adopción de decisiones. Según Duarte et al., (2024) en este país aún subsisten factores que ejercen influencia directa en los trabajadores, siendo la CO uno de los más importantes, debido a que constituye

Revista Aula Virtual, ISSN: 2665-0398; Periodicidad: Continua
Volumen: 7, Número: 15, Año: 2026 (julio 2026 - diciembre 2026)
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

una condición que orienta y dinamiza la conducta humana el interior de las entidades.

En Colombia, la cultura organizacional mantiene una estrecha relación con los procesos de planificación estratégica, la calidad institucional y la incorporación de tecnologías. Asimismo, se destaca su relevancia en la construcción de modelos mentales colectivos y en la adecuación a las necesidades sociales. Empero, todavía se presentan limitaciones en aspectos como el capital intelectual, lo que evidencia la necesidad de profundizar en su análisis (Silva et al., 2026).

Acerca de esta temática, Mendoza et al., (2025) enfatizan que, en Perú, la ausencia de una cultura organizacional sólida podría generar diversas dificultades que afectarían considerablemente el desempeño y la sostenibilidad de cualquier entidad del país. Por tanto, resulta fundamental que las instituciones promuevan el fortalecimiento de una CO favorable basada en valores, creencias, normas, costumbres, conductas y principios compartidos que identifican y caracterizan a la organización.

De igual manera, Ancajima et al., (2022) sustentan que la falta de una cultura organizacional capaz de adaptarse a las transformaciones actuales limita el desarrollo integral de las entidades, especialmente cuando los servidores públicos peruanos no logran identificarse con la filosofía institucional, evidenciando en muchas ocasiones poca alineación con los valores individuales y corporativos, lo que genera escasa motivación y débil compromiso institucional. Frente a ello, Salcedo (2022) subraya que es necesario que los integrantes de la organización compartan creencias y normas de comportamiento en el desarrollo de sus actividades cotidianas, de modo que, a través de la socialización, se consolide una cultura propia que identifique y fortalezca a la entidad.

En este escenario, resulta necesario plantear el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es el rol de la cultura organizacional en las entidades públicas?

El presente estudio posee relevancia teórica porque contribuye a ampliar y fortalecer el conocimiento científico relacionado con la cultura organizacional en las entidades públicas, a partir del análisis de cómo los valores, normas, creencias y prácticas compartidas influyen en el logro de los objetivos institucionales. Desde el punto de vista metodológico aplica métodos, técnicas e instrumentos de recolección de información que facilitan la comprensión de esta variable en el contexto institucional, además de constituirse en un referente técnico para futuras investigaciones vinculadas con esta temática. En el ámbito social, se reconoce que la cultura organizacional influye directamente en la calidad de los servicios públicos y en el bienestar de la población, contribuyendo a una mejor atención de las necesidades ciudadanas.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

ISSN: 2665-0398

Considerando los aspectos previamente expuestos, se formuló el objetivo general: Determinar el rol de la cultura organizacional en las entidades públicas. Del mismo modo, se establecieron los objetivos específicos: a) Identificar las principales características de la cultura organizacional y b) Analizar el rol de la cultura organizacional.

En el ámbito internacional, Litardo (2026) desarrolló una investigación orientada a analizar el grado de influencia de la cultura organizacional innovadora en la competitividad de las empresas de Quevedo, Ecuador, utilizando una metodología cuantitativa y un diseño no experimental. La información fue obtenida mediante una encuesta estructurada aplicada a una muestra de 120 colaboradores. Los resultados muestran el predominio de culturas organizacionales tradicionales y reactivas, así como una reducida presencia de culturas innovadoras consolidadas. El estudio concluyó que la cultura organizacional innovadora representa un factor determinante para la competitividad empresarial y que su fortalecimiento constituye una estrategia viable para las micro, pequeñas y medianas empresas en los contextos locales de América Latina.

En el contexto nacional, Aspajo et al., (2025) realizaron una investigación cuyo objetivo fue evaluar la cultura organizacional, el liderazgo y la satisfacción de los trabajadores en una institución peruana, empleando una metodología cuantitativa de tipo básica y un diseño no experimental. La recopilación de información se efectuó mediante encuestas aplicadas a 130 participantes. Los resultados resaltan la importancia de contar con una cultura organizacional sólida para mejorar la calidad de los servicios y promover un adecuado ambiente laboral; asimismo, el 20,8 % de los participantes manifestó sentirse satisfecho con las labores desempeñadas. El estudio concluyó que la cultura organizacional se manifiesta a través de valores, rituales, estilos de trabajo, normas y procesos de aprendizaje, constituyendo un rasgo propio de cada entidad y reflejando características particulares tanto a nivel individual como grupal.

Carrillo et al., (2023) señalan que la cultura organizacional involucra un conjunto de valores, conductas, hábitos y normas que influyen en el desempeño institucional. Asimismo, Coronado et al., (2023) enfatizan que esta se configura como un mecanismo que condiciona la manera en que los integrantes actúan dentro de la organización.

Según, López & Gómez (2023); Vilchez et al., (2023); Lovato et al., (2026); Pedraza-Rodríguez et al., (2023); Cordero et al., (2023) la cultura organizacional comprende un conjunto de conocimientos, creencias, hábitos, valores, actitudes y diversos factores sociales adquiridos a lo largo del tiempo, los cuales caracterizan la identidad, la

Revista Aula Virtual, ISSN: 2665-0398; Periodicidad: Continua
Volumen: 7, Número: 15, Año: 2026 (julio 2026 - diciembre 2026)
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

filosofía, el comportamiento, el entorno y el espíritu de la institución.

En relación con ello, Reyes & Patlán (2025) subrayan que la cultura organizacional es entendida como un conjunto de valores interiorizados que se manifiestan en las prácticas diarias de las personas, siendo asumidos como formas adecuadas de pensar, sentir y actuar dentro de la institución. Asimismo, es considerada un recurso intangible fundamental para la generación de valor en las organizaciones (Abuín & García, 2025). Por otro lado, Gaona et al., (2025) refieren que representa el conjunto de valores y principios que orientan el comportamiento cotidiano de los integrantes de una organización. En este ámbito, estas son las dimensiones de la cultura organizacional:

1. Identidad: relacionada con los principios, categorías axiológicas, filosofía institucional y características que distinguen a una entidad y orientan los comportamientos de sus integrantes. Tradición manifestada en las actividades, ceremonias, símbolos, prácticas laborales y lineamientos que identifican a una institución y son compartidos por sus integrantes.
2. Reciprocidad: por la cual los miembros de una institución establecen relaciones basadas en la cooperación, el respeto mutuo, la solidaridad y el apoyo recíproco para lograr objetivos compartidos.
3. Sentido de pertenencia: sensación de identificación, integración y compromiso que una persona establece con un grupo, institución, comunidad u organización. Se evidencia cuando el individuo se percibe aceptado, reconocido y como parte significativa de un colectivo, compartiendo sus valores, normas y objetivos comunes.

Asimismo, es pertinente presentar las teorías que sustentan la presente investigación: La teoría de los niveles de cultura propuesta por Schein en 1987 y respaldada por Bustillo (2023) plantea que la cultura organizacional se manifiesta mediante valores promovidos por la dirección de la entidad, los cuales guardan relación con lineamientos sociales, filosóficos, objetivos y metas que poseen una valoración interna. Igualmente, sus supuestos se vinculan con las creencias asumidas acerca de la naturaleza humana y de la realidad. En ese sentido, la cultura dentro de las organizaciones orienta el comportamiento de sus integrantes a través de valores y principios sociales compartidos, los cuales sirven como referencia para la ejecución de acciones dirigidas al cumplimiento de los objetivos institucionales.

La teoría de la cultura organizacional de Robbins & Judge (2009) retomada por Velázquez (2026) precisa que la cultura organizacional constituye un sistema de significados compartidos por los integrantes de una institución, el cual permite

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

ISSN: 2665-0398

diferenciarla de otras organizaciones. Estos significados comunes se relacionan con un conjunto de características centrales que la entidad considera importantes, promoviendo que todos sus miembros mantengan vínculos e interacciones constantes para fortalecer escenarios de integración y consolidar una cultura organizacional estable.

Métodos

Para analizar el rol de la cultura organizacional en las entidades públicas, se desarrolló una revisión sistemática de la literatura, sustentada en una búsqueda bibliográfica estructurada y en los lineamientos del protocolo PRISMA. La búsqueda se realizó en las bases de datos académicas Scopus, Web of Science, SciELO y ProQuest, considerando publicaciones comprendidas entre los años 2022 y 2026. Se utilizaron términos de búsqueda en español e inglés relacionados con “cultura organizacional”, “organizational culture”, “entidad pública”, “public entities” y “public management”, combinados mediante los operadores booleanos “AND” y “OR”, según las posibilidades de búsqueda de cada base de datos.

En Scopus y Web of Science, la estrategia de búsqueda se orientó a identificar artículos científicos relacionados con la cultura organizacional en el ámbito de la gestión pública. En Scopus se empleó como referencia el siguiente clúster de búsqueda: TITLE ("cultura organizacional") AND PUBYEAR > 2021 AND PUBYEAR < 2027, complementado con filtros por tipo documental y palabras clave vinculadas con “organizational culture”, “organizational culture (OC)”, “cultura organizacional” y “public management”. En SciELO y ProQuest se utilizaron principalmente las expresiones “cultura organizacional” y “entidad pública”, realizando las adaptaciones correspondientes a las características de búsqueda de cada plataforma.

Como criterios de inclusión se consideraron: a) artículos científicos publicados entre 2022 y 2026; b) investigaciones relacionadas directamente con la cultura organizacional; c) estudios desarrollados en entidades, instituciones u organizaciones pertenecientes o vinculadas con el sector público; d) documentos con información pertinente para responder al objetivo de la revisión; y e) artículos cuyo texto permitiera realizar una evaluación integral de sus resultados y aportes. Se excluyeron los documentos publicados fuera del periodo establecido, aquellos que no abordaban directamente la cultura organizacional o el contexto de las entidades públicas, los registros duplicados, los documentos cuyo contenido no respondía al objetivo de investigación y aquellos que, después de la lectura del texto completo, no aportaban evidencia suficiente para el análisis de las categorías consideradas en la revisión.

El proceso de identificación, cribado, elegibilidad e inclusión se organizó de acuerdo con

Revista Aula Virtual, ISSN: 2665-0398; Periodicidad: Continua
Volumen: 7, Número: 15, Año: 2026 (julio 2026 - diciembre 2026)
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

el protocolo PRISMA (Ver Figura 1) (Page et al., 2021). Inicialmente se identificaron 499 registros en las bases de datos consultadas. Después de aplicar los filtros iniciales y depurar los registros conforme con los criterios previamente establecidos, se excluyeron 158 documentos, por lo que 341 registros continuaron a la fase de cribado.

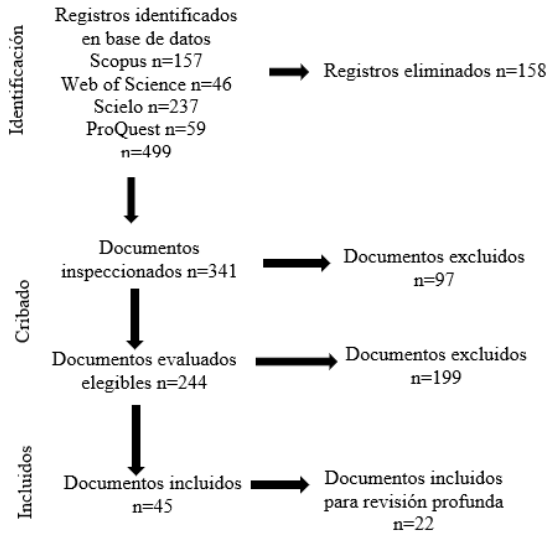


Figura 1. Proceso de identificación de investigaciones a través de la metodología PRISMA

Posteriormente, se descartaron 97 documentos debido principalmente a que, después de revisar sus títulos y resúmenes, no presentaban una relación directa con el objeto de estudio. De esta manera, 244 publicaciones avanzaron a la fase de evaluación de elegibilidad.

Durante la evaluación del texto completo se excluyeron 199 estudios por incumplir uno o más de los criterios de inclusión, quedando 45 artículos potencialmente pertinentes. Estos 45 documentos fueron sometidos a una segunda valoración orientada específicamente a determinar su pertinencia para la síntesis final.

En esta etapa se excluyeron 23 artículos: aquellos cuyo abordaje de la cultura organizacional era secundario o tangencial, los que no analizaban específicamente organizaciones o entidades del sector público y aquellos cuyos resultados no proporcionaban evidencia suficiente para responder al objetivo y las categorías analíticas establecidas en la revisión. Como resultado de este proceso, 22 artículos cumplieron integralmente los criterios de inclusión y constituyeron la muestra documental definitiva de la revisión sistemática (n = 22).

Por consiguiente, aunque 45 estudios superaron la primera evaluación de elegibilidad, únicamente 22 fueron incorporados en la síntesis cualitativa y en las tablas de análisis, mientras que los 23 restantes fueron excluidos después de la evaluación final de pertinencia temática y metodológica. Esta delimitación permite mantener correspondencia entre el proceso representado en el diagrama PRISMA, la metodología, las Tablas de resultados y el número de investigaciones efectivamente analizadas.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

ISSN: 2665-0398

Resultados

N°	Título del artículo	Autor(es)	País	Palabras clave
1	Factor humano, estructura y cultura organizacional como nuevos factores de transferencia determinantes para el proceso de innovación	Carro & Sarmiento (2026)	México	Cultura organizacional, estructura institucional, talento humano, proceso innovador
2	Cultura organizacional universitaria y enfoque andragógico para prevenir riesgos de aprendizaje	Espín et al., (2026)	Ecuador	Cultura organizacional, educación de adultos, gestión preventiva de riesgos y proceso de enseñanza y aprendizaje.
3	An exploration of organisational culture in a regional trauma network, in Northern Ireland	Quirke et al., (2026)	Irlanda del Norte	Cultura organizacional, exposición personal y profesional, factores tangibles e intangibles
4	Cultura organizacional en carreras deportivas: ruptura paradigmática del rol del estudiante desde el prisma interpretativo	Fernández et al., (2026)	Ecuador	Cultura organizacional, paradigma educativo, comportamiento institucional
5	Cultura organizacional, satisfacción laboral y marca empleadora en el desempeño financiero	Solís & Portuguez (2026)	Perú	Cultura organizacional, satisfacción laboral, marca empleadora
6	Cultura organizacional como catalizador o freno en la innovación: estudio cubano basado en producción científica	Cabezas et al., (2026)	Cuba	Cultura organizacional, innovación, disonancia cultural, gestión de la innovación
7	Comunicación inclusiva en los procesos de fortalecimiento de la cultura organizacional	Merchán & Cortez (2026)	Ecuador	Comunicación, cultura, diversidad, participación
8	Gestión de riesgos, cultura organizacional y toma de decisiones en proyectos de gran escala	Tasa et al., (2026)	Perú	Gestión de riesgos, cultura organizacional, toma de decisiones, proyectos de gran escala.
9	Cultura organizacional en un Instituto Tecnológico de Educación Superior	Sola & Reyes (2025)	Ecuador	Cultura organizacional, educación superior, modelo de valores en competencia
10	Cultura organizacional, compromiso y motivación laboral en la gestión pública	Alarcón et al., (2025)	Perú	Cultura organizacional, valores institucionales, sentido de pertenencia, filosofía institucional
11	Dynamic impact of leadership style, knowledge-sharing, and organizational culture on organizational	Mokhchy et al., (2025)	Pakistan	Cultura de apoyo, cultura organizacional, intercambio de conocimientos, desempeño organizacional
12	Assessing Positive Organizational Culture: Psychometric Properties of the POCS	Barría et al., (2025)	Chile	Cultura organizacional positiva, evaluación, comportamiento
13	Fostering high-performing organizations in higher education: the effect of participative leadership, organizational culture, and innovation on organizational performance and commitment	Riza et al., (2025)	Indonesia	Liderazgo participativo, cultura organizacional, innovación, desempeño
14	Cultura organizativa y calidad educacional en estudiantes universitarios	Mosqueira (2025)	Perú	Calidad educativa; cultura organizacional; estudiantes

Revista Aula Virtual, ISSN: 2665-0398; Periodicidad: Continua
Volumen: 7, Número: 15, Año: 2026 (julio 2026 - diciembre 2026)
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

				universitarios; educación superior; universidad pública
15	Sustainability Pressures Unveiled: Navigating the Role of Organizational Sustainable Culture in Promoting Sustainability Performance	Khan & Badulescu (2025)	China	Cultura organizacional, relaciones entre factores, desempeño sostenible
16	La cultura ética en las organizaciones mexicanas: el papel mediador de la conciencia moral	García & Mendoza (2025)	México	Cultura ética, responsabilidad moral, sistemas de control interno, gobernanza corporativa y factores de riesgo psicosocial.
17	Unlocking sustainable success: exploring the impact of transformational leadership, organizational culture, and CSR performance on financial performance in the Italian manufacturing sector	Ahsan (2024)	Italia	Responsabilidad social corporativa, liderazgo transformacional, cultura organizacional, desempeño en RSC
18	Clima y cultura organizacional: implicancias para la práctica de los enfermeros extrahospitalarios	Dias de Almeida et al., (2024)	Portugal	Cultura organizacional, Cuidados de enfermería, Atención prehospitalaria de urgencias, Salud ocupacional en enfermería
19	Knowledge Sharing Culture, Organizational Learning Culture, Cultural Diversity and Innovative Work Behaviour: Moderating Effect of Team Oriented Culture	Bhatti (2024)	Arabia Saudita	Gestión de recursos humanos, cultura de intercambio de conocimiento, diversidad cultural, cultura Orientada al trabajo en equipo,
20	Prácticas de alto rendimiento y compromiso afectivo: el papel mediador de la cultura organizacional en pymes colombianas	Monsalve et al., (2023)	Colombia	Cultura organizacional, Prácticas de alto rendimiento, compromiso afectivo
21	Modelamiento estructural de ítems y factores de la cultura organizacional en universidades del Guayas (Ecuador)	Bustamante et al., (2022)	Ecuador	Cultura organizacional, ciencias, conducta, investigación conductual, ambiente universitario
22	Hacia la comprensión de la cultura organizacional colombiana. Un enfoque desde los valores en competencia	Calderón et al., (2022)	Colombia	Cultura organizacional; valores en competencia; ocai

Tabla 1. Trabajos estudiados

N.º	Autor(es)	Aporte
1	Carro & Sarmiento (2026)	Propuesta orientada a que las organizaciones impulsen la innovación mediante el aprovechamiento de la experiencia de su personal y de una estructura organizacional eficaz, integrándolos como elementos fundamentales de su cultura organizacional.
2	Espín et al., (2026)	Bajo los fundamentos de la andragogía, la cultura organizacional de la universidad influye de manera significativa en la prevención de riesgos relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.
3	Quirke et al., (2026)	La cultura organizacional, junto con la cohesión y el trabajo colaborativo entre los equipos de las instituciones puede favorecer el desarrollo y fortalecimiento futuro de los servicios
4	Fernández et al., (2026)	Se destaca la importancia de evaluar y aplicar estratégicamente los componentes de la cultura organizacional, debido a la significativa influencia que ejercen sobre el desempeño de las organizaciones.
5	Solís & Portuguez (2026)	La cultura organizacional representa un factor fundamental para entender el funcionamiento interno de las entidades y la permanencia de su desempeño en el tiempo.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

ISSN: 2665-0398

6	Cabezas et al., (2026)	La disonancia cultural se refiere a la diferencia existente entre la cultura formal, expresada en valores, políticas y normas institucionales, y la cultura aplicada en la práctica, reflejada en los supuestos y comportamientos cotidianos.
7	Merchán & Cortez (2026)	La comunicación inclusiva actúa como un elemento central en la transformación cultural, por lo que demanda una integración intencional, a fin de asegurar que las políticas institucionales se reflejen en experiencias auténticas en la vida diaria.
8	Tasa et al., (2026	La necesidad de incorporar la cultura organizacional a las exigencias de la gestión de riesgos resulta prioritaria, buscando mantener un equilibrio entre los aspectos técnicos y humanos, con la finalidad de fortalecer la capacidad de resiliencia y favorecer el éxito en la gestión de proyectos civiles.
9	Sola & Reyes (2025)	La cultura organizacional representa un factor esencial para comprender el funcionamiento, rendimiento y capacidad de adaptación de las instituciones ante los retos actuales
10	Alarcón et al., (2025)	Favorece que los integrantes de la organización interioricen valores, principios, normas y metas compartidas, fortaleciendo así el sentido de pertenencia y el compromiso institucional.
11	Mokhchy et al., (2025)	Es importante considerar el estilo de liderazgo, el intercambio de conocimientos y la cultura organizacional en el desempeño organizacional.
12	Barría et al., (2025)	La cultura organizacional positiva comprende el conjunto de valores, prácticas y conductas compartidas dentro de una organización que favorecen ambientes laborales saludables, motivadores y orientados al bienestar de sus integrantes.
13	Riza et al., (2025)	Se debe fomentar en las organizaciones el alto rendimiento con el liderazgo participativo, la cultura organizacional y la innovación en el desempeño y el compromiso institucional
14	Mosqueira (2025)	Desarrollar una cultura organizacional basada en la confianza permite que sus integrantes asuman los valores y objetivos institucionales, fortaleciendo su identificación, compromiso y participación activa en el cumplimiento de las metas
15	Khan & Badulescu (2025)	Examina las relaciones entre los factores ambientales externos, la cultura organizacional sustentable y el desempeño sostenible
16	García & Mendoza (2025)	En el contexto empresarial contemporáneo, la cultura ética constituye un factor de ventaja competitiva., porque una entidad no se decreta, sino se construye
17	Ahsan (2024)	Este estudio analiza de qué manera la cultura organizacional (CO) y el liderazgo transformacional (LT) impactan en el desempeño sostenible de la entidad.
18	Dias de Almeida et al., (2024)	La cultura organizacional se relaciona con los valores, creencias y comportamientos compartidos por los miembros de una determinada organización
19	Bhatti (2024)	La cultura constituye un determinante fundamental que moldea el entorno organizacional, donde la conducta de los empleados se ve intrincadamente influenciada por diversos elementos culturales dentro del contexto organizacional
20	Monsalve et al., (2023)	Las prácticas apreciadas por los trabajadores evidenciaron un efecto favorable, confirmándose además el papel mediador de la cultura organizacional en dicha relación.
21	Bustamante et al., (2022)	La cultura, concebida desde una perspectiva socio antropológica, se manifiesta en las prácticas significativas asumidas por los grupos sociales, configurando patrones de conducta y formas de vida dentro de una colectividad.
22	Calderón et al., (2022)	La cultura organizacional comprende un elemento valioso para el desarrollo empresarial y ha despertado diversos intereses a lo largo del tiempo. En un inicio, se le reconoció como un factor esencial para fortalecer la cohesión social en el trabajo y comprender la dinámica y comportamiento dentro de las organizaciones.

Tabla 2. Aporte de los autores

Revista Aula Virtual, ISSN: 2665-0398; Periodicidad: Continua
Volumen: 7, Número: 15, Año: 2026 (julio 2026 - diciembre 2026)
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

Discusión

La evidencia reunida en la presente revisión pone de manifiesto que la cultura organizacional representa mucho más que un conjunto de normas internas o procedimientos administrativos; constituye uno de los pilares que sustentan el funcionamiento, la capacidad de adaptación y la sostenibilidad de las organizaciones, especialmente en el ámbito público. Los estudios revisados coinciden en reconocer que la cultura organizacional se construye a partir de valores, creencias, prácticas y comportamientos compartidos que orientan la forma en que las personas interactúan, toman decisiones y responden a los desafíos institucionales.

Esta perspectiva adquiere una relevancia particular en las entidades públicas, donde el logro de una gestión eficiente no depende únicamente del cumplimiento de disposiciones legales, sino también del grado en que los servidores públicos interiorizan los principios y objetivos que orientan la misión institucional.

En esta línea, los hallazgos obtenidos mantienen una clara correspondencia con lo planteado por Solís & Portuguez (2026), quienes sostienen que la cultura organizacional constituye un elemento esencial para comprender la dinámica interna de las instituciones y asegurar la continuidad de su desempeño a lo largo del tiempo.

De forma complementaria, Sola & Reyes (2025) argumentan que una cultura organizacional sólida incrementa la capacidad de adaptación frente a los cambios del entorno, una condición especialmente necesaria para las organizaciones públicas, que actualmente enfrentan procesos permanentes de modernización administrativa, incorporación de tecnologías digitales y crecientes demandas de transparencia, eficiencia y rendición de cuentas.

Bajo este escenario, la evidencia analizada permite afirmar que fortalecer una cultura orientada al aprendizaje, la innovación y la mejora continua favorece directamente el desempeño de la gestión pública y contribuye a incrementar su capacidad de respuesta frente a contextos cada vez más complejos.

Otro aspecto que emerge con claridad en la literatura es el papel que desempeña el liderazgo como motor de la transformación cultural. Las investigaciones desarrolladas por Mokhchy et al., (2025) y Riza et al., (2025) muestran que el liderazgo participativo, combinado con mecanismos efectivos para compartir conocimientos y consolidar una cultura organizacional sólida, genera mejoras significativas tanto en el rendimiento institucional como en el compromiso de los colaboradores.

Estos resultados encuentran un importante respaldo en el contexto de las entidades públicas, donde los procesos de cambio requieren líderes capaces de promover ambientes colaborativos, fortalecer la comunicación interna e incentivar la

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

ISSN: 2665-0398

participación activa de los servidores públicos en la toma de decisiones.

Desde esta perspectiva, la cultura organizacional deja de concebirse como una característica inherente de la institución para entenderse como un recurso estratégico que puede desarrollarse y fortalecerse mediante políticas organizacionales, prácticas de gestión y estilos de liderazgo coherentes con los objetivos institucionales.

La revisión también confirma la estrecha relación existente entre la cultura organizacional y el compromiso de quienes integran la institución. Alarcón et al., (2025) evidencian que una cultura cimentada sobre valores compartidos fortalece el sentido de pertenencia y la identificación de los colaboradores con la organización, mientras que Mosqueira (2025) resalta que la confianza institucional favorece la participación activa de los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Estos resultados adquieren una especial trascendencia dentro del sector público, donde la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía depende, en gran medida, del compromiso y la motivación del talento humano. En consecuencia, la evidencia analizada respalda la necesidad de consolidar culturas organizacionales sustentadas en principios de ética, responsabilidad social y vocación de servicio, elementos que fortalecen tanto la legitimidad institucional como la percepción ciudadana sobre la gestión pública.

De igual manera, los estudios revisados muestran que la cultura organizacional constituye un componente indispensable para impulsar la innovación y facilitar la gestión del conocimiento. Carro & Sarmiento (2026) destacan que el aprovechamiento del talento humano, acompañado de estructuras organizacionales adecuadas, favorece la generación de procesos innovadores capaces de responder a las necesidades cambiantes del entorno.

Sin embargo, Cabezas et al., (2026) advierten que este potencial puede verse limitado cuando existe una disonancia entre la cultura formal expresada en documentos, políticas y valores institucionales y las prácticas que realmente predominan en la organización. Esta discrepancia resulta particularmente visible en numerosas entidades públicas, donde los principios institucionales frecuentemente no logran reflejarse de manera consistente en las acciones cotidianas de la gestión administrativa. Desde esta perspectiva, reducir la distancia entre el discurso institucional y la práctica organizacional constituye uno de los principales retos para promover procesos sostenidos de innovación y mejora continua.

Otro elemento que merece especial atención es la estrecha vinculación entre la cultura organizacional y otros procesos estratégicos de la gestión institucional. En este sentido, Tasa et al.,

Revista Aula Virtual, ISSN: 2665-0398; Periodicidad: Continua
Volumen: 7, Número: 15, Año: 2026 (julio 2026 - diciembre 2026)
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

(2026) destacan su importancia dentro de la gestión de riesgos, mientras que García & Mendoza (2025) evidencian que una cultura ética fortalece la gobernanza, favorece el funcionamiento de los sistemas de control interno y mejora la capacidad institucional para enfrentar escenarios de incertidumbre.

Estas aportaciones permiten comprender que la cultura organizacional no actúa de manera aislada, sino que atraviesa transversalmente funciones tan diversas como la planificación estratégica, la gestión de riesgos, la transparencia administrativa, la rendición de cuentas y el control institucional. En consecuencia, las entidades públicas deberían incorporar el fortalecimiento cultural como un componente permanente dentro de sus procesos de modernización y desarrollo organizacional.

La literatura revisada también coincide en destacar la dimensión humana de la cultura organizacional. Barría et al., (2025) describen la cultura positiva como aquella que favorece ambientes laborales saludables, estimulantes y orientados al bienestar de las personas, mientras que Bhatti (2024) sostiene que las conductas individuales se encuentran profundamente condicionadas por el entorno cultural en el que se desarrollan.

Estas aportaciones permiten comprender que el desempeño institucional no depende exclusivamente de recursos materiales, tecnológicos o financieros, sino también de factores asociados al bienestar psicológico, la comunicación efectiva, la confianza y la calidad de las relaciones interpersonales.

En consecuencia, resulta pertinente que las entidades públicas impulsen estrategias dirigidas a fortalecer el clima organizacional, reconocer el desempeño de sus colaboradores y promover oportunidades permanentes de desarrollo profesional, aspectos que contribuyen a consolidar organizaciones más resilientes, sostenibles y orientadas al servicio público.

En términos generales, la evolución de la literatura evidencia un consenso cada vez más sólido respecto al carácter estratégico de la cultura organizacional. Desde las primeras aproximaciones centradas en los valores compartidos y la cohesión social, propuestas por Calderón et al., (2022) y Bustamante et al., (2022), hasta las investigaciones más recientes orientadas hacia la innovación, la sostenibilidad, el liderazgo participativo, la comunicación inclusiva y la gestión del conocimiento, se observa una ampliación progresiva del concepto, que hoy lo posiciona como uno de los principales activos intangibles para fortalecer el desempeño institucional.

En el contexto específico de las entidades públicas, esta evolución conceptual sugiere que una cultura organizacional sólida constituye un requisito indispensable para incrementar la eficiencia

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

ISSN: 2665-0398

administrativa, promover el compromiso de los servidores públicos, facilitar los procesos de innovación y consolidar modelos de gobernanza orientados a satisfacer las necesidades de la ciudadanía.

En conjunto, la evidencia analizada confirma que la cultura organizacional desempeña un papel determinante en el fortalecimiento de las instituciones públicas al influir simultáneamente sobre el liderazgo, el compromiso del talento humano, la innovación, la ética organizacional y la calidad de la gestión. No obstante, también pone de relieve que aún persisten importantes desafíos relacionados con la coherencia entre los valores institucionales y las prácticas desarrolladas en la vida cotidiana de las organizaciones.

Esta brecha representa una oportunidad para futuras investigaciones orientadas a diseñar y evaluar modelos de intervención que permitan fortalecer la cultura organizacional y, con ello, contribuir al mejoramiento continuo de la administración pública y al incremento de su capacidad para generar valor público de manera sostenible.

Conclusión

El estudio ha determinado que, la cultura organizacional constituye un elemento esencial en las entidades públicas, debido a que guía los comportamientos, valores, actitudes y prácticas de los servidores, favoreciendo el logro eficaz de los objetivos institucionales

La investigación ha evidenciado que, la cultura organizacional en las entidades públicas se distingue por la promoción de valores institucionales enfocados en el servicio a la ciudadanía, la responsabilidad, la integridad ética y el respeto a las disposiciones que rigen la administración pública

El trabajo científico ha demostrado que, la cultura organizacional desempeña un papel estratégico en las entidades públicas, puesto que orienta la conducta de los servidores, fortalece la identidad institucional, promueve la preservación de las tradiciones, fomenta la reciprocidad, así como el sentido de pertenencia y contribuye a que sus acciones se encuentren alineadas con los objetivos institucionales.

Referencias

Abuín, N. & García, D. F. (2025). La cultura organizacional como intangible clave: una revisión descriptiva. *index. comunicación*, 15(2), 191–220. Documento en línea. Disponible https://indexcomunicacion.es/index.php/indexcomunicacion/article/view/1875/2021

Ahsan, M. J. (2024). Unlocking sustainable success: exploring the impact of transformational leadership, organizational culture, and CSR performance on financial performance in the Italian manufacturing sector. *Social Responsibility Journal*, 20(4), 783–803. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.1108/SRJ-06-2023-0332

Alarcón, G. T., Sánchez-Chero, M., & Alarcón, O. (2025). Cultura organizacional, compromiso y

Revista Aula Virtual, ISSN: 2665-0398; Periodicidad: Continua
Volumen: 7, Número: 15, Año: 2026 (julio 2026 - diciembre 2026)
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

motivación laboral en la gestión pública. *Revista Venezolana De Gerencia*, 30(112), 2013-2030. Documento en línea. Disponiblehttps://doi.org/10.52080/rvgluz.30.112.21

Ancajima, M. V. A., Saavedra, C. L. I., Guevara, F. M. A. A., & Abanto, S. E. S. (2022). Cultura organizacional de las Tecnologías de la Información y Comunicación en las municipalidades de la Región Piura. *Religacion Press.* Documento en línea. Disponible https://press.religacion.com/index.php/press/catalog/view/19/34/119

Aspajo, U. P., Tasayco, A. A., Magallanes, E. M., & Angulo, D. (2025). Satisfacción laboral explicada a través de la cultura y el liderazgo organizacional. *REVISTA INVECOM Estudios transdisciplinarios en comunicación y sociedad*. 5(1), 1-11. Documento en línea. Disponible https://ve.scielo.org/pdf/ric/v5n1/2739-0063-ric-5-01-e501102.pdf

Barría-González, J., García-Fernández, J., Pérez-Luco, R., & Postigo, A. (2025). Assessing positive organizational culture: Psychometric properties of the POCS. Psicothema, 37(3), 45-53. Documento en línea. Disponible https://www.psicothema.com/pdf/4889.pdf

Bhatti, M. A. (2024). Knowledge Sharing Culture, Organizational Learning Culture, Cultural Diversity and Innovative Work Behaviour: Moderating Effect of Team Oriented Culture. Cultura. *International Journal of Philosophy of Culture and Axiology*, 21(3),543-566. Documento en línea. Disponible https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:001329206200028

Bustamante, M. A., Zerda, E. R., Lapo, M. del C., & Piña, M. E. (2022). Modelamiento estructural de ítems y factores de la cultura organizacional en universidades del Guayas (Ecuador). Formación Universitaria, 15(2), 117-128. Documento en línea. Disponible. https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v15n2/0718-5006-formuniv-15-02-117.pdf

Bustillo-Castillejo, M. C., Pérez-Morote, R., & González-Moreno, Á. (2023). Corporate social responsibility and community legitimacy: Colombian caribbean insights. *Sustainability*, *15*(18), 13659. Documento en línea. Disponiblehttps://doi.org/10.3390/su151813659

Cabezas, M., Reyes, R. & Orberá, T. (2026). Cultura organizacional como catalizador o freno en la innovación: estudio cubano basado en producción científica. *Maestro y Sociedad*, 23(1), 754-763. Documento en línea. Disponible. https://maestroysociedad.uo.edu.cu

Calderón, G., Vivares, J. A., & Jiménez, J. M. (2022). Hacia la comprensión de la cultura organizacional colombiana. Un enfoque desde los valores en competencia. *Revista Universidad & Empresa*, 24(43), 1-29. Documento en línea. Disponible. http://www.scielo.org.co/pdf/unem/v24n43/2145-4558-unem-24-43-1d.pdf

Carrillo, A. P., Galarza, S. P., Aguirre, C., & Tipán, L. A. (2023). Cultura organizacional: Criterios de éxito en las instituciones de educación superior del Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 120-131. Documento en línea. Disponible https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3612/3553

Carro, J. & Sarmiento, S. (2026). Factor humano, estructura y cultura organizacional como nuevos factores de trabustikknsferencia determinantes para el proceso de innovación. Innovar, 36(100). e110075. Documento en línea. Disponible https://media.proquest.com/media/hms/PFT/1/JRS9g?_s=wD08jLuAamSiDTClTtkoPfJ2ZMo%3D

Cordero, D., Altamirano, K. L., Parra, J. O., & Espinoza, W. S. (2023). Intention to adopt industry 4. 0 by organizations in colombia, ecuador, mexico, panama, and peru. *IEEE Access*, *11*, 8362-8386. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.1109/ACCESS.2023.3238384

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

ISSN: 2665-0398

Coronado, J. J., Baldeos, L. A., Ramos, S. E., Lioo, F. De M., y Neri, A. C. (2023). Programa de liderazgo transformacional y su impacto en la cultura organizacional: Caso Municipalidad Provincial de Huaura (Perú). Suma de Negocios, 14(31), 95-101. Documento en línea. Disponible https://revistasumadenegocios.konradlorenz.edu.co/wp-content/uploads/2023/09/01_RSN_1431_Liderazgo.pdf

Dias de Almeida, M. D., Da Silva, J. F., Guimareis, G. E., Queiros, C., & Borges, E. (2024). Clima y cultura organizacional: Implicancias para la práctica de los enfermeros extrahospitalarios. Cogitare Enfermagen, 29, 1-13. Documento en línea. Disponible https://www.scielo.br/j/cenf/a/R3byVXkmsmWZCXSnBDgvWrv/?-format=pdf&lang=pt

Duarte, K., Ochoa, S., & Arellano, A. (2024). Cultura organizacional y motivación en industrias del noroeste de México. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(Especial 12), 1431-1447. Documento en línea. Disponible https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/43088/50543

Espín, A. D., Torres, S. S., Paredes, T. D. J., & Mera, M. A. (2026). Cultura organizacional universitaria y enfoque andragógico para prevenir riesgos de aprendizaje. *Revista Venezolana De Gerencia*, 31(113), e311134. Documento en línea. Disponible https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/44915/53775

Estrada, L. K., Amaya, C. G., Coronado, F., & Ochoa, J. A. (2026). Cultura organizacional como factor estratégico en la gestión administrativa: una revisión sistemática. *Revista INVECOM, 6(4),* 1-10. Documento en línea. Disponible https://revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/4348/5328

Fahreza, D., Setyono, L., & Nurtjahjono, G. (2023). How to improve job satisfaction and organizational citizenship behavior through transformational leadership and organizational culture? (Study on Employees of PT Anugrah Agung Pratama Kota Kediri). *Equity: Jurnal Ekonomi*, 11(1), 67-79. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.33019/equity.v11i1.164

Fernández, A., Galarza, S. P., Ponce, P. M., Carrillo Punina, Á. P., & Chumaña, J. V. (2026). Cultura organizacional en carreras deportivas: ruptura paradigmática del rol del estudiante desde el prisma interpretativo. *Retos*, 76, 907-922. Documento en línea. Disponible https://www.revistaretos.org/index.php/retos/article/view/118097/84781

Gaona, L. L., Aguilera, G., & Centeno, J. C. (2025). El impacto de la sucesión en el clima organizacional de las empresas familiares. *Ciencias Administrativas Teoría y Praxis*, 2, 108-119. Documento en línea. Disponible https://www.scielo.org.mx/pdf/catp/v21n3/2683-1465-catp-21-03-108.pdf

García, H. & Mendoza, J. (2025). La cultura ética en las organizaciones mexicanas: el papel mediador de la conciencia moral. *Estudios Gerenciales*, 41(176), 374-378. Documento en línea. Disponible https://www.proquest.com/abicomplete/docview/3300039674/fulltextPDF/9E856FE0985D46B5PQ/19?accountid=37408&sourcetype=Scholarly%20Journals

Khan, F. U., & Badulescu, D. (2025). Sustainability Pressures Unveiled: Navigating the Role of Organizational Sustainable Culture in Promoting Sustainability Performance. Sustainability, 17(3), 1322. Documento en línea. Disponible https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:001419457500001

Litardo, L. G. (2026). Cultura organizacional innovadora como clave para la competitividad empresarial. *Revista Científica Multidisciplinar SAGA*, 3(1), 202-214. Documento en línea. Disponible

Revista Aula Virtual, ISSN: 2665-0398; Periodicidad: Continua
Volumen: 7, Número: 15, Año: 2026 (julio 2026 - diciembre 2026)
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

https://revistasaga.org/index.php/saga/article/view/339/584

López, G. A., & Gómez, R. A. (2023). Technostress and organizational culture in the software industry. Mercados y Negocios, (48), 27–52. Documento en línea. Disponible https://mercadosynegocios.cucea.udg.mx/index.php/MYN/article/view/7686

Lovato Torres, S., Saltos Santana, G., Coronel Pérez, V., & Pozo Benites, K. (2026). Startups de reciclaje en la economía circular para mitigar el impacto ambiental: Caso Ecuador. *Revista Internacional de Investigación y Desarrollo Global: (RIIDG)*, *5*(3), 1. Documento en línea. Disponible https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10883187

Marín-Rodríguez, W. J., Carreño-Cisneros, E. O., Neri-Ayala, A. C., & Lioo-Jordán, F. de M. (2025). Impacto del liderazgo transformacional en la cultura organizacional: Estudio en trabajadores de educación superior universitaria. *Revista De Ciencias Sociales*, 31, 556-567. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.31876/rcs.v31i.44583

Mendoza, C. E., Alva, L. E., & Gastañaduí, L. A. (2025). Cultura organizacional y modelo de gestión empresarial. *Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*. 7(1), 45-58. Documento en línea. Disponible https://ve.scielo.org/pdf/gprecg/v7s1/2739-0039-gprecg-7-s1-45.pdf

Merchán, D. J., & Cortez, P. E. (2026). Comunicación inclusiva en los procesos de fortalecimiento de la cultura organizacional. *Revista Santiago*, 167, 408-421. Documento en línea. Disponible https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/29091/6131

Meza, Y. S., Alva, L. E., & Pérez, S. F. (2025). Cultura organizacional y desempeño laboral en trabajadores de empresas automotrices. *Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*. 7(1), 172-185. Documento en línea. Disponible https://ve.scielo.org/pdf/gprecg/v7s1/2739-0039-gprecg-7-s1-172.pdf

Mokhchy, J., Chen, G., Ahmad, S., Khan, Y. A., Zhang, J., & Ahmed, M. (2025). Dynamic impact of leadership style, knowledge-sharing, and organizational culture on organizational performance. Springer Nature Link. 44, 4097-4112. Documento en línea. Disponible https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:001415232800001

Monsalve, C., Pardo-del-Val, M., & Dasí, S. (2023). Prácticas de alto rendimiento y compromiso afectivo: el papel mediador de la cultura organizacional en pymes colombianas. *Innovar*, 33(88), 149-164. Documento en línea. Disponible https://www.proquest.com/abicomplete/docview/3099484098/fulltextPDF/9E856FE0985D46B5PQ/17?accountid=37408&sourcetype=Scholarly%20Journals

Mosqueira, E.D. (2025). Cultura organizativa y calidad educacional en estudiantes universitarios. Revista San Gregorio, 1(Especial_2), 46-53. Documento en línea. Disponible https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/3090/1729

Ortiz-Vázquez, A., Llorens, S., & Salanova, M. (2025). Development and validation of the Positive Organizational Culture Scale (POC-S). Psicothema, 37(1), 71-80. Documento en línea. Disponible https://www.psicothema.com/pdf/4874.pdf

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., … Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ, 372*, n71. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.1136/bmj.n71

Pedraza-Rodríguez, J. A., Ruiz-Vélez, A., Sánchez-Rodríguez, M. I., & Fernández-Esquinas, M.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

ISSN: 2665-0398

(2023). Management skills and organizational culture as sources of innovation for firms in peripheral regions. *Technological Forecasting and Social Change*, *191*, 122518. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122518

Pozo, R. S., Vargas, K. F., Fernández, I. F., Atúncar, S. M., & Campos, M. (2023). Cultura organizacional en una universidad del Perú: Una opinión del área administrativa, 2022. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 11(2), 29-35. Documento en línea. Disponible https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/cultura_organizacional_en_una_universidad_del_peru_una_opinion_d/2803

Quirke, P., Brewa, B., Downingb, S., Mcmenaminc & Lavelle, M. (2026). An exploration of organisational culture in a regional trauma network, in Northern Ireland. *European journal of psychotraumatology*. 17(1),1-12. Documento en línea. Disponible https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/20008066.2026.2623717?needAccess=true

Ramezannia, F., Afkane, S., Aghajani, H., & Chenari, A. (2022). Identifying patterns of innovative organizational culture, transformational leadership style and quality of work life: A qualitative study. *International Journal of Innovation Management and Organizational Behavior (IJIMOB)*, 2(4), 57-67. Documento en línea. Disponible https://dx.doi.org/10.61838/kman.ijimob.2.4.5

Reyes, J., & Patlán, J. (2025). Validez y confiabilidad de la Escala de Tipos de Cultura Organizacional (ETCO), en trabajadores de organizaciones públicas y privadas en México. *Revista de Psicología, 43(2), 655-687*. Documento en línea. Disponible https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/31603/27718

Riza, M. F., Hutahayan, B., & Chon, J. Y. (2025). Fostering high-performing organizations in higher education: the effect of participative leadership, organizational culture, and innovation on organizational performance and commitment. *COGENT*, 12(1), 1-28. Documento en línea. Disponible https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:001391788600001

Robbins, S.P & Judge, T.A. (2009). Organisational Behaviour. Global and Southern African Perspectives. Documento en línea. Disponible en : https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=9-jcsiS8RSoC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Robbins+y+Judge+(2009)+THE+ROLE+OF+ORGANIZATIONAL+CULTURE+IN+PUBLIC+ENTITIES&ots=0qyMEEFwok&sig=Vw5usDquhiCNFyp2bNlLiQcuEBA&redir_esc=y#v=onepage&q=Robbins%20y%20Judge%20(2009)%20THE%20ROLE%20OF%20ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20IN%20PUBLIC%20ENTITIES&f=false

Salcedo, J. B. (2022). Cultura política, cultura organizacional y liderazgo gerencial desde la perspectiva de la complejidad. *AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 10(2), 81-87. Documento en línea. Disponible https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/cultura_politica_cultura_organizacional_y_liderazgo_gerencial_de

Schein, E.. (1987). Innovative Cultures and Organizations. Documento en línea. Disponible en: https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=NDjnCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA125&dq=Schein+(1987)+THE+ROLE+OF+ORGANIZATIONAL+CULTURE+IN+PUBLIC+ENTITIES&ots=Sm3yv3I4xA&sig=qP5w9EBe5i3J6W_Pupezd3JG_pw&redir_esc=y#v=onepage&q=Schein%20(1987)%20THE%20ROLE%20OF%20ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20IN%20PUBLIC%20ENTITIES&f=false

Silva, O., Requis, L. V., Cruces, O. J., & Tosso, L. H. (2026). La cultura organizacional en las universidades públicas de Latinoamérica: una

Revista Aula Virtual, ISSN: 2665-0398; Periodicidad: Continua
Volumen: 7, Número: 15, Año: 2026 (julio 2026 - diciembre 2026)
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

revisión sistemática. *Revista Impulso*, 6(14), 487-501. Documento en línea. Disponible https://revistaimpulso.org/index.php/impulso/article/view/1243/1776

Solís, N. A., & Portuguez, T. (2026). Cultura organizacional, satisfacción laboral y marca empleadora en el desempeño financiero. *Revista Venezolana de Gerencia*, 31(114), e3111414. Documento en línea. Disponible https://produccioncientifica.luz.edu.ve/index.php/rvg/article/view/45307/54516

Tasa. M. E., Torres, E. O., Maquera, H. & Torres, E. I. (2026). Gestión de riesgos, cultura organizacional y toma de decisiones en proyectos de gran escala. *Clío, Revista de Historia, Ciencias Humanas y Pensamiento Crítico*, 6(11), 1064-1089. Documento en línea. Disponible https://revistaclio.es/index.php/edicionesclio/article/view/538/866

Topali, D., Konstantinidis, C., Vasiliki, V., & Giovanis, N. (2025). Organizational culture and the satisfaction of primary health care professionals as quality indicators for a primary health care development strategy. *Proceedings*, 111(1), 1-6. Documento en línea. Disponible https://www.mdpi.com/2504-3900/111/1/4

Universidad Iberoamericana del Ecuador, Sola, D. F., Reyes, V. M., & Universidad Iberoamericana del Ecuador. (2025). Cultura organizacional en un Instituto Tecnológico de Educación Superior. *Espacios*, *46*(03), 398-407. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.48082/espacios-a25v46n03p31

Velázquez, L. (2026). Transforming organizational culture for the circular economy. En L. Velazquez (Ed.), *Circular Economy and Sustainable Consumption in the Context of SDG 12* (pp. 67-88). Springer Nature Switzerland. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.1007/978-3-032-15598-6_5

Vilchez, M. N., Espinoza, A. P., Sánchez, S., Flores, M. L., & Huayta, Y. J. (2023). Resultados de la cultura organizacional en la calidad de servicio de una empresa peruana de gas natural durante COVID-19: Un estudio transversal. *LACCEI*, 1-7. Documento en línea. Disponible https://laccei.org/LACCEI2023-BuenosAires/papers/Contribution 478 a.pdf

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional