



INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y CORRESPONSABILIDAD EN LA SUSTENTABILIDAD EMPRESARIAL VENEZOLANAS

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND CO-RESPONSIBILITY ON
VENEZUELAN BUSINESS SUSTAINABILITY

***YUDITH SÁNCHEZ PULIDO**

RESUMEN

La cultura organizacional es un elemento dentro del contexto empresarial, que genera patrones de conducta integradores entre los trabajadores, siendo pieza fundamental para generar conciencia sobre los aspectos económicos, sociales y ambientales de manera sinérgica e integrada. Es por ello que esta investigación, pretende examina la interrelación entre la cultura organizacional y la sostenibilidad empresarial en el contexto de las organizaciones venezolanas; donde el entorno empresarial es cada vez más competitivo y las empresas deben adoptar mecanismos que no solo aseguren su viabilidad financiera, sino que también contribuyan al bienestar social. El estudio se basa en una metodología basada en la revisión bibliográfica, que permite integrar y analizar diversas perspectivas teóricas y empíricas sobre el tema; donde se analiza cómo la cultura organizacional promueve la sostenibilidad; influyendo positivamente en la implementación de prácticas sostenibles, mejorando el desempeño organizacional y la respuesta a desafíos externos. Los resultados demuestran que para que las empresas logren ser realmente sostenibles, es fundamental que todos compartan los mismos valores y que los empleados estén verdaderamente comprometidos. Las organizaciones deben adoptar una forma de pensar donde la sostenibilidad sea parte central de su estrategia de negocio; involucrando todos los trabajadores de forma activa en la creación e implementación de prácticas que busquen un equilibrio justo entre la ganancia económica, el bienestar de la sociedad y el cuidado de nuestro ambiente. Se resalta la necesidad de fomentar una cultura organizacional sólida que apoye la sostenibilidad como pilar estratégico, contribuyendo así a la mejora de la competitividad y al desarrollo sostenible de las empresas en Venezuela.

Palabras claves: Cultura organizacional, sustentabilidad, empresas

ABSTRACT

Organizational culture is an element within the business context that generates integrative behavior patterns among employees. It is essential for raising awareness about economic, social, and environmental aspects in a synergistic and integrated manner. Therefore, this research aims to examine the interrelationship between organizational culture and corporate sustainability in the context of Venezuelan organizations, where the business environment is increasingly competitive and companies must adopt mechanisms that not only ensure their financial viability but also contribute to social well-being. The study is based on a methodology based on a bibliographic review, which allows for the integration and analysis of various theoretical and empirical perspectives on the topic. It analyzes how organizational culture promotes sustainability, positively influencing the implementation of sustainable practices, improving organizational performance, and responding to external challenges. The results demonstrate that for companies to achieve true sustainability, it is essential that everyone shares the same values and that employees are truly committed. Organizations must adopt a way of thinking where sustainability is a central part of their business strategy, actively involving all employees in the creation and implementation of practices that seek a fair balance between economic profit, the well-being of society, and environmental protection. The need to foster a



strong organizational culture that supports sustainability as a strategic pillar is highlighted, thus contributing to improving the competitiveness and sustainable development of companies in Venezuela.

key words: Organizational culture, sustainability, companies

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones buscan establecer mecanismo que aporten al bienestar financiero, además de bienestar a la sociedad, al respecto Carvallo (2022) indica que “las empresas en la actualizada tienen que apuntar hacia la permanencia y subsistencia, para lo cual deben implementar estrategias que les permitan mantenerse en el mercado competitivo” (pág. 56). Además, Yopan, et al. (2020) hace mención a que el término de la cultura organizacional, a tomado interés desde los años 80, siendo un elemento estratégico importante para las organizaciones.

Por lo tanto, la cultura organizacional es un elemento empresarial, intangible, que genera patrones de conducta integradores en la organización; lo que permite que los trabajadores se sientan parte de la empresa, con un alto sentido de pertinencia (Vesga, et al. (2020); que beneficia y genera mayor grado de competitividad de estas empresas. Para Guerrero (2017) la cultura organizacional genera en los empleados un sentido de identidad dentro de la empresa, fomentando su compromiso con la organización, lo que contribuye a la estabilidad del sistema social que esta representa y actúa como un marco de referencia para interpretar las actividades organizacionales.

La cultura organizacional influye en los resultados de la organización, que la asociación de personas determina un contenido o características de la misma y que si se quiere cambiar algo dentro de la institución es necesario hacer algunos cambios particulares en la cultura organizacional. Sánchez et al (2007), señala que la cultura se consolida a lo largo de la historia, donde los fundadores forman los primeros indicios de la cultura de la organización, su mantenimiento debe realizarse por medio de la creación de una atmósfera cultural, que lleve a los individuos de la organización a adaptarse en el contexto interno que desarrolla la empresa (Carvallo, 2022, pág. 59).

Ahora bien, Reyes (2021), señala que el concepto de la sostenibilidad se asocia al crecimiento y desarrollo organizacional, ya que esta alineado a la equidad y justicia social, por medio de la adopción de principios y valores que van en beneficio de la sociedad en general. Por lo tanto, la sostenibilidad empresarial, se ha convertido en una herramienta estratégica indispensable en los actuales momentos para poder garantizar la supervivencia de las organizaciones.

Por lo tanto, la relación entre la cultura organizacional y sostenibilidad empresarial son conceptos relevantes a nivel empresarial; para Aragón & Ávila, (2020), la sostenibilidad de las empresas, depende de la capacidad de comprender su complejidad y de la forma en que los trabajadores se sientan parte del entrono, como se identifican con la organización en la construcción de la competitividad de la empresa, para sentir mas compromiso con su trabajo. Reyes (2021), señala que “la cultura organizacional es fundamental para el desarrollo de la sostenibilidad, pues no solo se trata de implementar técnicas y estrategias, sino tiene que ver con un estilo y forma de hacer todo en la organización“ (pág. 811).

Por consiguiente, la sostenibilidad está integrada en la cultura de todos los miembros de la organización; la relación entre estos dos conceptos es relevante en sectores claves de las organizaciones, donde las operaciones no solo tienen un impacto económico significativo, sino también implicaciones sociales y ambientales. Cabe destacar que el empleo de una cultura organizaciones, basada en la sostenibilidad, es una herramienta indispensable, debido a que en los actuales momentos, las empresas venezolanas enfrentan desafíos relacionados con la sostenibilidad y la gestión eficiente de recursos.

Esta investigación busca entender si la manera en que funcionan las empresas venezolanas por dentro (su cultura) impacta en su capacidad de mantenerse firmes y durar en el tiempo; con este análisis, se puede identificar cómo los valores, y creencias en una empresa, pueden ayudarla a tomar decisiones que sean buenas para la economía, la sociedad y el ambiente. Se empleará un enfoque cuantitativo para evaluar las percepciones y prácticas dentro de la organización, con el fin de identificar las dinámicas que promueven o limitan la implementación de estrategias sostenibles. Este estudio contribuye a la generación de conocimiento sobre la relación entre cultura organizacional y sostenibilidad, aporta a las prácticas para mejorar la gestión en el contexto de las empresas en Venezuela.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Cultura Organizacional

La cultura organizacional se puede definir como el conjunto implícito de normas y directrices que orientan el comportamiento dentro de la empresa, compuesto por las ideas y valores que se comparten en la organización e incluso los símbolos y la forma específica



en que se hacen las tareas (Caraballo & Meleán, 2022). Para Peña et al. (2018), lo que se hace y el comportamiento día a día en la organización, es clave para que la empresa alcance sus objetivos y logre sobrevivir. El recurso humano constituye la base fundamental de toda organización, ya que el desempeño individual de cada miembro es crucial. Sin embargo, es la interacción y suma de estos comportamientos lo que determina si una empresa logra sus metas, alcanza la productividad deseada, consigue el éxito o, por el contrario, enfrenta el fracaso.

Ahora bien, Yopan et al. (2020), los principales enfoques teóricos sobre la cultura organizacional son el enfoque positivista, que trata la cultura como una variable interviniente en la gestión organizacional, que puede medirse y relacionarse con otras variables. Este enfoque se centra en un análisis cuantitativo y descriptivo de la cultura dentro de las organizaciones. El enfoque Interpretativo-Constructivista; a diferencia del enfoque positivista, este sostiene que toda organización es en sí misma tiene construida una cultura; lo que implica una comprensión cualitativa de los elementos que la configuran, considerándolos como un proceso complejo.

Por otro lado, el enfoque sistémico-organizacional, se basa en la teoría de la complejidad, ofrece un marco pertinente para abordar la cultura organizacional. Por medio de este enfoque, se puede descubrir con mayor profundidad cómo esa cultura se comunica con su entorno y cómo se moldea constantemente por las distintas dinámicas que se presentan. La perspectivas antropológicas latinoamericanas, que incluye teorías como el enfoque de culturas híbridas (Guerrero, 2017). La investigación de Ulloa (2019), señala que la cultura organizacional, es un fenómeno que puede ser analizado desde la antropología social y se entiende como un sistema que trasciende en el tiempo, influyendo en el desempeño y la identidad de la empresa, mencionando factores que inciden como la identidad del grupo, el sistema de creencias y valores, influencia en la gestión y las características dinámicas.

Al respecto de la cultura organizacional en el contexto de las organizaciones latinoamericano, Yopan et al. (2020), sostiene que tiene una relevancia significativa, ya que se presenta como un elemento clave para la identidad y diferenciación de las organizaciones influyendo no solo en la gestión interna sino también en su capacidad de responder a las demandas del entorno social y económico, el la tabla 1, se muestran como influye las cultura organizacional en las organizaciones latinoamericanas. .

Tabla 1. Influencia de la cultura organizacional en las organizaciones latinoamericanas

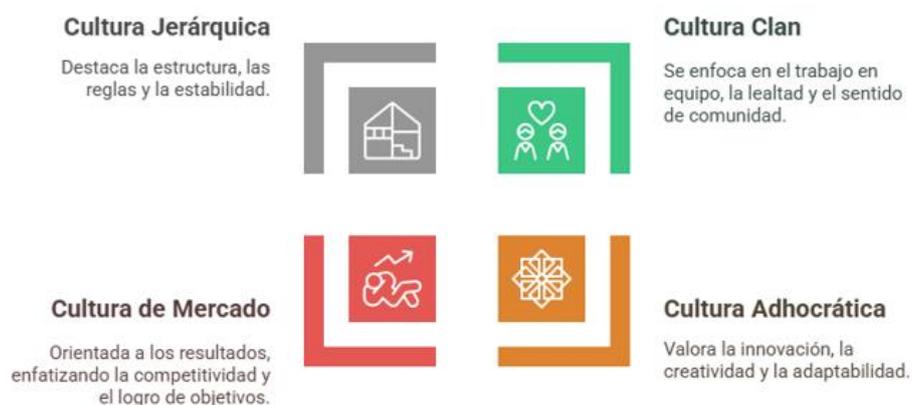
Factores	Definición
Intangible como Activo Estratégico	La cultura organizacional es considerada uno de los activos intangibles más importantes para las organizaciones, lo que implica que su adecuada gestión puede determinar el éxito o fracaso en un entorno competitivo.
Impacto en la Transformación Social	En el contexto universitario, por ejemplo, la cultura organizacional puede impactar en la transformación social. Sin embargo, el enfoque predominante ha limitado su relevancia al restringirla a dimensiones artísticas, impidiendo un impacto más profundo en la sociedad .
Cambio Permanente	Las organizaciones educativas y otras instituciones sociales en América Latina deben adaptarse a constantes cambios sociales, económicos y tecnológicos. Una cultura organizacional robusta y adaptable puede facilitar este proceso de cambio.
Configuración Compleja y Dinámica	Las investigaciones en instituciones como la Universidad Autónoma de Guerrero han mostrado que la cultura organizacional es una configuración compleja y dinámica, intrínsecamente relacionada con su entorno histórico y social. Esto sugiere que entender la cultura de una organización requiere considerar un contexto más amplio y específico.
Desarrollo Académico y Profesional	A medida que la gestión cultural gana reconocimiento en América Latina, se configura como un campo académico y profesional emergente, lo que resalta la necesidad de un enfoque más profundo y multidisciplinario en el estudio de la cultura organizacional.

Fuente: Yopan et al. (2020)

Ahora bien, Vesga et al. (2020), se refiere a la cultura organizacional como un fenómeno que surge desde la antropología y la sociología y se utiliza para describir y entender las diferencias en los valores esenciales que caracterizan a los grupos sociales. Para Cameron & Quinn (2006), existen cuatro tipos de cultura, las cuales se muestran la figura 1; cada una tiene características que permiten identificarlas y no se consideran

independientes entre sí, lo que significa que una organización puede presentar predominancia de ciertas características sobre otras.

Figura 1. Tipos de cultura organizacional



Fuente: Cameron & Quinn (2006)

- **Cultura Clan:** Se caracteriza por un ambiente de trabajo en equipo, apoyo y orientación de los líderes que actúan como mentores. En esta cultura prevalecen la lealtad y la tradición.
- **Cultura Adhocrática:** Esta cultura es dinámica, cambiante y altamente flexible. Se enfoca en la innovación y la creatividad, valorando la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios.
- **Cultura de Mercado:** La cultura en estas organizaciones gira en torno a lograr resultados. Son empresas muy competitivas donde los líderes son bastante exigentes, siempre poniendo en primer lugar el cumplimiento de las metas y los objetivos.
- **Cultura Jerárquica:** Se mantiene una estructura rígida, con políticas y reglas claramente establecidas, todo está muy bien estructurado. Es crucial seguir las normas al pie de la letra y respetar mucho el orden de mando. Aquí, el cumplimiento estricto de las normas y el orden jerárquico son de gran importancia.

Sostenibilidad Empresarial

La sostenibilidad es un concepto en constante evolución que nos invita a pensar en el desarrollo humano y social a futuro, con la responsabilidad de no agotar los recursos y

respetar los ecosistemas naturales. Para Collado (2017), menciona que la sostenibilidad requiere una comprensión de las interconexiones entre los sistemas sociales y ecológicos, y busca reducir la huella ecológica y social que resulta de la explotación continua de los recursos del planeta. Además, la sostenibilidad también comprende la educación para la ciudadanía mundial y fomenta una comprensión ecoética que promueva la vida en su complejidad multidimensional, enfatizando la responsabilidad de las sociedades de modificar su metabolismo socioecológico.

Asimismo, Zurbriggen (2021), la sostenibilidad es, en esencia, cómo entender y manejar las complejas relaciones que existen entre nosotros, los seres humanos, y el medio ambiente que nos rodea. Se trata de lograr un balance entre las ganas de crecer económicamente, el bienestar de la gente y el cuidado del planeta. La clave es que lo que se hace hoy, no le quite oportunidades a las generaciones que vienen. En la figura 2, se muestran los componentes claves para la sostenibilidad.

Figura 2. Componentes claves para la sostenibilidad empresarial.



Fuente: Carro, Sarmiento, & Rosano (2017)

Para Quiñonez & Giraldo (2019), la sostenibilidad es importante para las organizaciones hoy en día, ya que mientras la empresa crece, también crecen empleos de calidad y se garantiza un ambiente de trabajo digno para todos. De esta manera, se contribuye al desarrollo de la comunidad. Además, le permite a las empresas adaptarse mejor a los cambios y a las nuevas modas del mercado, algo vital para sobrevivir y destacarse en un mundo tan competitivo como el actual.

La sostenibilidad en las organizaciones es crucial ya que permite alinear el crecimiento de la organización con la creación de empleos productivos y un entorno de trabajo decente, contribuyendo así al desarrollo sostenible, además; la sostenibilidad permite a las empresas adaptarse a cambios constantes y a nuevas tendencias del mercado, lo que es esencial en un entorno competitivo. Por lo tanto, el proceso de sostenibilidad empresarial está relacionado con buenas prácticas que favorecen a todos los grupos de interés, impactando positivamente en la economía, la sociedad y el medio ambiente, lo que facilita la perdurabilidad de la organización. Zurbriggen (2021), hace referencia en la tabla 2, a los desafíos e implicaciones de la sostenibilidad.

Tabla 2. Desafíos e implicaciones de la sostenibilidad.

Factores	Definición
Enfoque en la solución de problemas complejos:	La sostenibilidad aborda desafíos urgentes como la pérdida de biodiversidad, el cambio climático, y la sobrepesca, que son el resultado de la interacción entre sistemas socio-ecológicos
Integración de valores	La sostenibilidad también implica un compromiso reflexivo acerca de los valores éticos involucrados, lo que requiere que los investigadores reflexionen sobre los valores que guían su trabajo y cómo estos se relacionan con los conceptos de sostenibilidad
Participación de actores sociales	Para definir lo que significa la sostenibilidad en contextos específicos, es necesario involucrar a diversos actores sociales en procesos de aprendizaje conjunto y co-diseño de soluciones .
Transformación hacia el futuro	Se busca generar transformaciones sociales profundas que permitan un cambio de mentalidad y prácticas hacia una relación más armoniosa con el sistema terrestre

Fuente: Zurbriggen (2021)

Relación entre cultura organizacional y Sostenibilidad empresarial

La cultura organizacional es un elemento crucial para el desarrollo sostenible, debido a que implica la aplicación de técnicas y estrategias, además, está ligada a una forma de vida y a la visión compartida por los miembros de la organización. Para Reyes (2021), la sostenibilidad en las organizaciones forma parte de la cultura de la misma; por lo que es necesario que exista un cambio de mentalidad que abarque consideraciones económicas, sociales y ambientales de manera sinérgica e integrada.

Ahora bien, Quiñonez & Giraldo (2019) se refieren a que la cultura de una organización influye en la manera en que se implementan las prácticas sostenibles y cómo se perciben estas dentro de la empresa. Al cultivar una cultura organizacional que valore la sostenibilidad, las empresas pueden fomentar un comportamiento positivo en sus empleados y en otras partes interesadas, lo que a su vez facilita la integración de estrategias sostenibles en la gestión diaria (Aragón & Ávila, 2020).

Además, Carro, Sarmiento, & Rosano (2017), hacen mención a que la cultura organizacional desempeña un papel crucial en el éxito o fracaso de las empresas y es uno de los principales determinantes de la sostenibilidad. Una cultura que promueve la sostenibilidad puede guiar a las empresas hacia un mejor desarrollo social, rentabilidad y una imagen sostenible. Gadotti (2017), se refieren a que la relación entre cultura organizacional y sostenibilidad empresarial, manifestándose por medio de los valores, la educación, el compromiso ético y la capacidad de transformación son fundamentales para promover un entorno que apoye prácticas sostenibles dentro de la organización.

Según expertos como Carro, Sarmiento & Rosano (2017), la cultura de una empresa, se define como la manera de ser y funcionar, esta tiene un gran impacto en la sostenibilidad social e institucional. Esto significa que la misión y los valores que se comparten dentro de la organización son clave para lograr objetivos de desarrollo sostenible en la comunidad. Al respecto, Quiñonez & Giraldo (2019), señalan que la sostenibilidad de una empresa depende de una mezcla de factores; donde no solo es importante una gestión eficiente y ser flexibles, sino también tener buenas relaciones, una cultura organizacional sólida, capacitación constante e innovación. Todo esto, buscando siempre un equilibrio entre los resultados económicos y el compromiso con la sostenibilidad.

FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS

En la presente investigación, se planteó una metodología sustentado en una revisión bibliográfica. Según Bernal (2010) esta revisión permite integrar las ideas y resultados por medio de la revisión de documentos actuales, siguiendo algún criterio según temas o aspectos tratados. La revisión bibliográfica se basa en la consulta de literatura académica, artículos científicos, libros y documentos institucionales que abordan las variables centrales del estudio: cultura organizacional y sustentabilidad empresarial.

Por lo tanto, la metodología empleada, permite analizar, entender y reflexionar a fondo sobre cómo la cultura de las empresas influye en su capacidad para ser sostenibles

en Venezuela. Por medio de la recopilación y comparación de información de diversas fuentes, tanto teorías de expertos como datos de la vida real. Para lo cual, se identificarán las ideas más importantes sobre el tema, se revisará lo que dicen las diferentes teorías al respecto y por último, se conectaran los descubrimientos previos de otras investigaciones con la realidad actual de las empresas en Venezuela.

HALLAZGOS

La cultura de una organización es la columna vertebral de cualquier empresa. En Venezuela, esta cultura puede ser lo que impulse o frene las iniciativas hacia la sostenibilidad; por lo tanto, la forma en que se piensa y actúa dentro de la empresa impacta directamente en cómo funciona la empresa internamente los aspectos claves, que permiten demostrar la influencia de la cultura organizacional en la sostenibilidad de las empresas en Venezuela son las que se muestran en la figura 3.

Figura 3. La cultura organizacional en la sostenibilidad de las empresas venezolanas



Fuente: La autora (2025)

Por lo tanto la sostenibilidad esta influenciado en el comportamiento organizacional de las empresas en Venezuela; siendo necesario considerar los siguientes aspectos que se muestran en la figura 4.

Figura 4. Aspectos a considerar para integrar la sostenibilidad en la cultura organizacional.



Fuente: La autora (2025)

CONCLUSIONES

La investigación muestra claramente que existe conexión entre la cultura de una empresa y qué tan sostenible es. En el análisis se evidencia, que una cultura organizacional que realmente fomenta valores de sostenibilidad es absolutamente esencial; debido a que permite que las empresas pongan en marcha estrategias que encuentren el equilibrio perfecto entre ganar dinero, el bienestar de la gente y el cuidado del ambiente. Es importante considerar la participación activa de los empleados, el compromiso del liderazgo y la educación continua son elementos clave que contribuyen a la creación de un entorno propicio para la sostenibilidad.

Asimismo, existe la necesidad que las empresas en Venezuela integren la sostenibilidad como una de sus bases estratégicas más importantes. Lo que facilitaría adaptarse mejor a los desafíos del país, y abre grandes puertas para innovar y ser mucho más competitivas. En este sentido, el papel de la cultura organizacional se manifiesta como un factor determinante para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible, siendo indispensable fomentar un cambio de mentalidad que aborde consideraciones socioeconómicas y ambientales de manera sinérgica. Esta investigación contribuirá a enriquecer el conocimiento existente sobre la influencia de la cultura organizacional en la sustentabilidad empresarial, ofreciendo una base para futuras investigaciones y para la implementación de buenas prácticas en las organizaciones venezolanas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aragón, I., & Ávila, J. (2020). *Cultura organizacional, factor clave para la sostenibilidad empresarial*. Universidad cooperativa de Colombia, Facultad de ciencias sociales y humanas programa psicología, Bogotá.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia: PEARSON Educación. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Caraballo, L., & Meleán, R. (2022). Cultura organizacional en empresas agropecuarias del sur del Lago de Maracaibo. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 24(2), 2343-5763. doi:www.doi.org/10.36390/telos242.13
- Cameron, K., & Quinn, R. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. San Francisco: Jossey-Bass
- Carro, J., Sarmiento, R., & Rosano, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352-365. doi:https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006
- Carvallo Monsalve, Y. (2022). La cultura organizacional como factor Influyente en competitividad de las mipymes. *Ciencias Socialmente Aplicáveis*. ARTEMIS. <https://editoraartemis.com.br/catalogo/post/la-cultura-organizacional-como-factor-influyente-en-competitividad-de-las-mipymes>



- Collado, J. (2017). Educación y desarrollo sostenible: la creatividad de la naturaleza para innovar en la formación humana. *Educación y Educadores*, 20(2), 229-248. <https://www.redalyc.org/journal/834/83453740004/html/>
- Gadotti, M. (2017). Pedagogía de la tierra y cultura de la sustentabilidad. *Revista De Pedagogía Crítica*(2), 61-76. doi:<https://doi.org/10.25074/pfr.v0i2.519>
- Guerrero, M. (2017). La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. *INNOVA Research Journal*, 2(3), 110-115. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6057495>
- Peña, M., Díaz, M., Chávez, A., López, C., & Vázquez, B. (2018). La cultura organizacional en una pequeña empresa. 6(2), 93-102. <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/rgnego/rgn-v6n3-2018/RGN-V6N3-2018.pdf#page=95>
- Quiñonez, A., & Giraldo, J. (2019). Gestión para la sostenibilidad empresarial en las pymes industriales de Villavicencio. *Aglala*, 10(1), 133-156. doi:<https://doi.org/10.22519/22157360.1341>
- Reyes, J. (2021). Cultura organizacional para la sostenibilidad empresarial. *COODES*, 9(3), 808-830. <https://codes.upr.edu.cu/index.php/codes/article/view/450>
- Ulloa, N. (2019). Cultura organizacional ¿un paradigma social? *Revista ComHumanitas*, 10(2), 150-173.
- Zurbriggen, C., & Sierra, M. (2021). Transición hacia un futuro sostenible. ¿qué aporta la investigación transdisciplinaria? *Revista Serviluz*(94). <http://doi.org/10.5281/zenodo.4815680>
- Vesga, J., García, M., Forero, C., Aguilar, M., Jaramillo, J., Quiroz, E., . . . Gómez, M. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicológica*, 27(1), 52-61. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-43812020000100052&script=sci_arttext
- Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-281. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>