

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SUS CRITERIOS. UN ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DEL SECTOR PÚBLICO**ORGANIZATIONAL CULTURE AND ITS CRITERIA: AN ANALYSIS FROM THE PERSPECTIVE OF THE PUBLIC SECTOR**

Johana Tovar

Magister en Administración mención Gerencia General (UNELLEZ), johanatovar7@gmail.com

Autor de correspondencia: johanatovar7@gmail.com**Recibido:** 22/10/2025 **Admitido:** 11/11/2025**RESUMEN**

En el sector Público, la cultura organizacional, se examina como un sistema que no solo integra principios, valores o comportamientos, orientados al servicio y al logro de resultados, promoviendo el interés público, generando respeto, igualdad social, integridad y liderazgo; se ajusta también en la vocación por el servicio prestado y esas mejoras constantes en los procesos institucionales, evitando esos privilegios o influencias indebida, pretende entonces, que los valores se centren o se manifiesten en comportamientos, criterios y acciones concretas y evaluables, allí la importancia de reconocerla como ese entramado de factores, que desde esa complejidad de relaciones multidisciplinaria, acciones y resultados durante el transcurrir del tiempo, la transforman y construyan la historia institucional. Por esta razón, para comprender desde una perspectiva académica los criterios que inciden en la cultura organizacional, es fundamental percibir a la cultura misma, entenderla y es así, que esta investigación, se ajusta a revisiones teóricas con dilucidación conceptual y estudio pertinente conceptualizar a la cultura desde el sector público, teniendo un enfoque metodológico propio de una investigación cualitativa, reconociendo este método impórtate para capturar la complejidad cultural y registrar esas particularidades que se centran en este sector, combina así, desde el método esa análisis empírico que, buscar abordar no solo habilidades técnicas, sino vislumbrarla desde la práctica, para promover una cultura enfocada en resultados como un servicio autentico y sostenible. En síntesis, este análisis contribuye a una mejor comprensión y resalta la importancia de continuar profundizando sobre este tema significativo.

Palabras claves: Cultura Organizacional, criterios, transformar, sector público

ABSTRACT

In the public sector, organizational culture is examined as a system that not only integrates principles, values, or behaviors aimed at service and achieving results, promoting public interest, generating respect, social equality, integrity, and leadership; it also aligns with the vocation for the service provided and the continuous improvements in institutional processes, avoiding privileges or undue influence. It therefore aims for values to be centered on or manifested in concrete and measurable behaviors, criteria, and actions. This highlights the importance of recognizing it as a network of factors, which, from the complexity of multidisciplinary relationships, actions, and outcomes over time, transforms it and builds institutional history. For this reason, to understand from an academic perspective the criteria that influence organizational culture, it is essential to perceive the culture itself, to understand it, and thus,

this research aligns with theoretical reviews with conceptual elucidation and a relevant study aimed at conceptualizing culture from the public sector, using a methodological approach typical of qualitative research, recognizing this method as important for capturing cultural complexity and documenting the particularities that focus on this sector. It thus combines this empirical analysis, which seeks to address not only technical skills but also to envision it from practice, in order to promote a results-oriented culture as an authentic and sustainable service. In summary, this analysis contributes to a better understanding and highlights the importance of continuing to explore this significant topic.

Keywords: Organizational Culture, criteria, transform, public sector.

INTRODUCCION

La cultura Organizacional, representa un eje fundamental en la configuración y funcionamiento de las organizaciones y en el ámbito del sector público, por lo que este artículo, propone analizar esos criterios que actualmente definen la cultura organizacional en estas organizaciones, explorando como esos elementos influyen en la acertada toma de decisiones, en el clima laboral, en la ejecución de procesos, en la implementación de las políticas y normativas legales, es decir, más allá de ser fundamentalmente auditable, por comprender que es de manejo de recursos públicos, en función de mejorar y garantizar la estabilidad social del ciudadano común atribuidas en un país, estado o región. Es así que, a través de contribuciones y teorías, con un enfoque cualitativo, se genera esa comprensión del impacto de la cultura organizacional en la gestión pública y a identificar estrategias que permitan fortalecer su alineación con los objetivos institucionales y sociales.

En general, este análisis buscar servir de herramienta, que contribuya a ese entendimiento

profundo de la cultura organizacional desde la gestión pública, por lo que se centra en analizar ciertas prácticas y valores arraigados dentro de las organizaciones, pueden producir, resistencia al cambio, desmotivación, burocracia excesiva y problemas de comunicación, convirtiéndola en una cultura rígida, envejecida, obstaculizando la innovación y la adaptación a las nueva demandas sociales y es allí cuando esta mirada crítica, busca aportar reflexiones que fomenten a un cambio, orientando a superar las limitaciones. Es necesario entonces comprender, que estas organizaciones enfrentan desafíos a diario, por desenvolverse un entorno cada vez más globalizado y digitalizado y que en su mayoría, siguen un patrón o un código de conducta, que no permite avanzar en el entorno.

En este mismo contexto, autores como Edgar Morín (1973: 237); indica que, “El código Cultural”, actúa “como un principio sustentador de la invariabilidad e integrador de la diferencia”; según el autor es necesario ser objetivo y lo que sustenta al conocimiento, que este sea preciso y tenga esa facultad certera, valida, confiable ante el hecho acontecido, pero

apropósito de la Cultura Organizacional en las Instituciones Públicas, se menciona a González, Ochoa y Celaya (2015), que definen que, “ahí se concentran los esfuerzos de una organización comprometida con la generación de valor a la comunidad en donde se encuentra inmersa y a la que se debe.” (p. 27).

Entonces se comprende que, la cultura organizacional, debería verse desde la integración de los enfoques sistémico y humanista, reconociendo la naturaleza interdependiente, dinámica y multifactorial de las organizaciones, superando así, los fragmentos tradicionales, los métodos arraigados y el desinterés, por lo que desde este andamiaje, se presenta el holismo sistémico al inicio de la investigación, que analiza las organizaciones, desde donde la cultura emerge entre sus actores y sus estructuras funcionales, a su vez integra las diferentes disciplinas y enfoque humanista, centrado en el capital intelectual y los valores humanos como principio fundamental en la gestión pública.

Es así, que se hace necesaria adentrarnos a la cultura organizacional, entender que este conocimiento estratégico, que no solo facilita el diseño de estrategias, políticas y prácticas efectivas más coherentes, sino que permita fomentar un ambiente laboral inclusivo, motivador e innovador, su acertada comprensión, permite la implementación de tácticas, partiendo de una entrevista, que de

cabida a una análisis profundo, donde se pueda identificar esos valores, esas creencias y las normas compartidas y que conducen y guían el comportamiento colectivo, a su vez, examinar los niveles visibles e invisibles, que no siempre son evidentes, pero que condicionan las decisiones, de allí, establecer un ambiente de confianza, facilitando ese, que los empleados expresen sus inquietudes, presenten su propuestas, problemas y errores frecuentes, mejorando la integridad y la transparencia de la organización misma, fortaleciendo la credibilidad interna y externa, por lo que, vista desde lo elemental en una organización pública, que sigue en esa búsqueda de establecer identidad corporativa sustentable, con valores reales y esa comunicación interna fluida, que influya positivamente en el desempeño de quienes trabajan en estas instituciones.

De allí podríamos considerar que la cultura principalmente se puede reconducir, a través de los valores y el comportamiento del líder; si cambia su comportamiento, su enfoque, su manera de entender a la organización, entonces cambia la subcultura, lo que conlleva prever directa e indirectamente errores comunes y darles continuidad a los entornos viciosos. es entonces que esta la selección de la exploración, se adapta a esta investigación cualitativa, permitiendo la reciprocidad del estudio, considerando sus dimensiones complejas y multidimensionales, esta estructura asegura que

el proceso de recolección será reproducible, transparente, riguroso y preciso.

PODEMOS COMPRENDER DESDE OTRA PERSPECTIVAS, LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Desde una perspectiva más crítica, es pertinente comprender a las organizaciones públicas como son, sistemas dinámicos, multidisciplinarios y todo esto en un contexto tan complejo y desafiante, entonces, desde el punto de vista del sector público, se puede observar, que involucra el análisis del estilo gerencial, el clima organizacional y la dinámica gerencial de las instituciones. Por lo que esta investigación busca diagnosticar como esos criterios implícitos en la cultura, pueden sembrar nuevas dinámicas y control interno, también destacando la necesidad de orientarlos procesos hacia un enfoque más amplio, donde sabemos coexisten dimensiones sociales, políticas, económicas y tecnológicas y es por ende que si partimos de un visión más amplia de los entornos, se puede generar superar la rigidez, la cual es clave para promover la eficacia, la transparencia y la legitimidad de las instituciones,

En ese sentido, nos llevaría a visualizarla como estructuras sociales evolutivas que busca un nuevo enfoque, pero como una historia que no se debe olvidar, comprendiendo desde esa concepción al ente mismo, pero que permita impulsar una cultura innovadora, destacando la

importancia de percibir la transcomplejidad como transepistemología para reentender la gerencia organizacional en la transmodernidad cultural, en ese sentido, se puede decir que nos encontramos en esa búsqueda de promover una cultura investigativa como meta principal, enfoques bióticos, liderazgo, para que conduzcan a establecer bases en el desarrollo gerencial innovador con una visión ética de la gestión pública, estableciendo así bases sólidas y proporcionando un control interno, pero hay un tema que se puede resaltar, es esa imperiosa la necesidad de resaltar la apatía y falta de participación de los líderes institucionales.

Ahora bien, hay que dejar claro que este no es un estudio basado únicamente al liderazgo organizacional sobre la cultura organizacional como principal factor influyente, pero así es importante acotar, el apoyo fundamental que brinda un mejor del entorno empresarial a la cultura misma desde un enfoque integrador, con la visión de reconocer las relaciones interdependientes, con particularidad de tener adaptabilidad dinámica, donde la institución es reconocida como un sistema vivo y debe evolucionar, con ética gerencial y resiliencia organizacional, capaces de adaptarse a la crisis y por supuesto esa cultura dialógica, capaces de crear esos vínculos que integren a todos los miembros y a su vez, permita generar un ambiente saludable, armónico, es decir basándonos en investigaciones recientes,

señalan que el compromiso y la motivación laboral, vinculados a la cultura organizacional, son mediadores cruciales para que los servidores públicos reconozcan la necesidad de cambio y mantengan un entorno innovador en medio de reformas continuas, por esta razón se es pertinente describir los fenómenos de estudios referenciales de la investigación:

Es por tal razón que, se cita el reciente estudio de Pineda (2022), permite la comprensión y reflexión sobre los determinantes de la cultura organizacional, la competitividad, la percepción del caos y su complejidad por parte de los profesores del Tecnológico Nacional de México Campus Coatzacoalcos en el estado de Veracruz-México. El tipo de investigación es mixta, porque para su análisis de estudio se encuentra estructurado en dos partes: Un análisis cuantitativo y cualitativo. En tal sentido, esta investigación, desde la perspectiva de la teoría de los recursos y capacidades, hace hincapié en la cultura organizacional de la empresa familiar como factor determinante en la orientación al mercado de la organización, considerando que en este escenario la implicación familiar tiene un efecto moderador para dicha relación.

Para ampliar esta investigación, se revisaron diversos trabajos de investigación afines con el tema a tratar y el caso de estudio, por lo que, en Venezuela, se puede observar investigaciones relacionadas con mejorar desde las nuevas tendencias, como lo es el trabajo de

grado efectuado por (Medina 2020), que indica que la misma, tuvo como propósito explicar una aproximación teórica de cultura organizacional, como recurso estratégico, en la productividad laboral. Es decir, la autora, propone elaborar un nuevo manual de organización, donde sean considerados el rediseño de los cargos existente, partiendo de un análisis que busca adaptar la gestión de la organización en función a nuevos paradigmas.

También se toma la experiencia de cambios en las organizaciones, por lo que se cita a Verenzuela (2020) en su estudio de Tesis Doctoral denominada, cultura organizacional: una mirada desde los gerentes universitarios de la facultad de ciencias económicas y sociales de la universidad de Carabobo, dicha investigación consistió en generar una aproximación teórica de la cultura organizacional, donde su objeto de estudio se abordó desde el paradigma interpretativo, con enfoque cualitativo. En cuanto a esta investigación, aborda desde las vivencias mismas de los individuos que conforman a la organización, generadas por el caos y por ese temor y la resistencia a cambio, desde la identidad misma, la falta de conocimiento y necesidad de mantenerse en la zona de confort, implica no permitir nuevos enfoques, el desarrollo en las distintas áreas y la integración de todos los elementos que conduzcan a transformar hábitos, costumbres, por darle un sentido a nuevos paradigmas.

Desde estas perspectivas, se acierta como la cultura organizacional, fomenta entidades públicas más humanizadas y alineadas con las necesidades ciudadanas, que se requiere un compromiso sostenido de líderes y equipos, y suele ser un proceso a largo plazo que puede incluir la incorporación de tecnologías y cambios estructurales. Este cambio impacta directamente en la eficiencia administrativa y en el desempeño laboral, aplicar una mejor versión de la cultura, mejorara el desempeño de la institución, pero esta debe ser fuerte y orientada al bienestar colectivo y es allí donde todos los integrantes deben estar informados, que su participación es imprescindible, permitiendo sea realizadas sus funciones con responsabilidad, contribuyendo a cumplir con las metas, pero también a la transformación misma de la cultura; la cual es necesaria para adaptarse al entorno complejo y regulado de hoy en día.

CONNOTACIÓN EPISTEMOLÓGICA

Con el ánimo de ubicar en contexto las perspectivas de estudio del fenómeno de la cultura organizacional, se presentan los referentes más importantes que se reconocen en la literatura sobre dicha investigación, donde se dice que la cultura organizacional se originó en Alemania durante la segunda mitad del siglo XIX, específicamente se hace referencia a el año 1871, siendo encontrado sus orígenes en la antropología social donde, Tylor (1871) donde le

da el término de “un todo complejo que incluye conocimiento, creencias, arte, moral, ley, costumbre y cualquier capacidad o hábito adquirido por un individuo como miembro de la sociedad”. Por lo que, tiene raíces en la antropología, donde se estudia cómo las culturas intervienen la conducta del individuo, partiendo de allí, se ha considerado las normas y valores de un grupo afectan la dinámica social.

Por lo anteriormente expuesto, podemos entonces desentrañarnos a lo que a cultura organizacional se refiere, siendo esta un elemento importante en el progreso de una organización, un factor significativo para la toma de decisiones; ya que busca la integración del sujeto o capital humano, que conforma un sistema, de manera que, para darle la connotación epistémica de cultura organizacional, se toma como referencia a la teoría de (Schein, 1992, citado por Soria, 2008, p.26), quien la conceptualiza como niveles de cultura, tres niveles dentro de ésta: Artefactos, Valores o creencias y Presunciones básicas. “Esta perspectiva se resume señalando que la cultura de una organización puede ser estudiada en estos tres niveles, pero, si no se descifra el patrón de sus puestos básicos que giran en torno a la organización, no se sabrá cómo interpretar los demás aspectos correctamente; una vez que se comprenden los supuestos básicos, se puede comprender fácilmente los otros niveles que son más superficiales”.

A partir de la observación de éstos, se logra aprender de la cultura de una organización. Estas tres perspectivas ayudan a entender cómo se forma y se manifiesta la cultura dentro de una organización, así como su impacto en el comportamiento y el rendimiento organizacional. Por cuando, los modelos propuestos por ese autor, resalta que uno de los aspectos más importantes que sobresale en su investigación es que, bajo el entendimiento de las organizaciones con respecto a su cultura, la cual en varios casos no es del todo acertada e influyente, es que no se trata de medir de forma superficial la cultura, de que es buena o mala según la percepción dada, se basa en esa funcionalidad de sus entorno la que le da esa descripción si es funcionalmente efectiva, y por tanto la influencia del liderazgo, posteriormente lo determinaba esos supuestos básicos profundos arraigados en el comportamiento colectivo y están guiados por ese patrón de conducta, sin ser cuestionados. Por lo que se refería a interpretar de manera correcta, esos supuestos y así poder darle sentido, desligándolos de esos comportamientos aprendidos que hasta entonces son tácitos y guían la conducta.

En ese mismo orden, basando esta investigación desde esta teoría, se puede de comprender que al promover herramientas va a permitir fortalecer a la administración pública, considerando unas políticas públicas centradas, con valores bien definidos, donde cada líder,

comprenda la cultura organizacional, desde un enfoque integrador y dicha transformación implica compromisos y colaboración desde la institucionalidad, la academia, de la integración y compromiso de trabajador y el beneficiario mismo, buscando la participación, sí, pero también la formación y que si avanzamos, se puede dar un servicio de calidad y eficiente, allí que para fraseando a Shein (1988), se refería a un modelo compartido, que ha sido desarrollado por un grupo, para enfrentar los problemas de adaptación, una conducta aprendida, arraigada a una historia.

Es decir, cuando una institución tiene una cultura sólida, basada en valores, promoviendo la vocación al servicio, la corresponsabilidad de las acciones individuales, el compromiso de los integrantes, evidentemente va a influir en la moralidad y la productividad, impactar positivamente y ser constantes desde la atención y el servicio, en la percepción desde el interior y lo exterior, siendo clave para fortalecer la gobernanza democrática y esencial para que perciban a la institución con una imagen innovadora y eficiente, está claro que no es a corto plazo, pero la planificación también es crucial para poder comprender desde los indicadores de gestión, la realidad de los objetivos y estas totalmente convencidos que adaptar, cambiar, transformar es avanzar en el tiempo, es seguir adelante y de manera sublime ser mejores cada día.

Con esta base, a los antes descrito, este artículo puede ofrecer un análisis consistente sobre cómo la cultura organizacional puede ser un factor determinante en el mejoramiento de las instituciones públicas y su capacidad de adaptación a las demandas sociales contemporáneas; ya que su acertada aplicación puede prevenir y reducir conflictos interno y de allí alineados con los objetivos, se puede construir el compromiso colectivo, entonces esto va generar un eficiente y efectiva gestión, de lo contrario se sigue arraigado a una cultura de rigidez y burocrática, disminuyendo la motivación y ralentizando los proceso, es o entonces afecta negativamente la gestión y el servicio brindado, es decir su implicación impacta la gestión administrativa, ya que es un medio crucial para la potencializar la gestión, dejando a un lado el servicio de estructuras insostenibles.

Desde esta comprensión, se puede decir que la cultura como tal, no es creada o impuesta, es resultado de ese aprendizaje y experiencia, que ha sido generada por un comportamiento, por un modelo a seguir y una historia compartida, definitoria por sus miembros de manera colectiva, medible en si, por sus resultados constantes y conllevando a acertadas o desacertadas toma de decisiones, es decir, vislumbrando que eso comportamientos, se vuelven modelos, que se apropian del método cotidiano de acciones y esas fuerzas

subyacentes que pueden causar ciertas conductas y peor aún, las vuelven costumbre y se arraigan, como esos hábitos declarados como un valor no negociable, de manera que es importante detectar esos modelos antropológicos complejos de entender e interpretar estos fenómeno, esos que dificultan tener un mejor resultado y una cultura apropiada al entorno, esa que promueva un servicio de calidad y más humanizado, orientados a la realidad social y a las necesidades ciudadanas, tenido claro entonces elemento como la definición y relevancia de la cultura organizacional en el sector público.

Por lo tanto, comprender el papel del liderazgo, dentro de la organización amerita ese compromiso y motivación laboral, se puede transformar de manera medible y exitosa, un líder puede crear y eso implica cambiar la cultura, pero se debe enfrentar los diferentes desafíos para implementar cambios culturales sostenibles. Es decir, se hace énfasis en que estas acciones, permitirían incentivar el aprendizaje continuo y la experimentación, así como también, el impulso a un ambiente de trabajo dinámico y flexible, donde se promueva la innovación y la mejora constante. Pero hoy en día, es evidente esa falta de colaboración, de ética, de responsabilidad, de adaptabilidad, de resistencia al cambio, falta de empatía, por lo que, estos elementos, afectan considerablemente el entorno laboral, conduciendo a una organización inconsistente, derivada de la

ineficiencia y burocracia, bajo la pupila de directiva que en muchas ocasiones, desconoce el proceso mismo de la institucionalidad y su fundamentos legales y aun así, no se puede dejar de buscar esa transformación institucional.

Por lo antes expuesto, es relevante comprender la responsabilidad del líder dentro de la organización, partiendo por cimentar una cultura de confianza y respeto mutuo, donde se pueda trabajar en equipo de manera efectiva y aprovechar las fortalezas y habilidades de todos los miembros. Así lo describe López (2016), manifiestan que existen esos símbolos de la cultura, que identifican y conjugan, exponiendo que, “estrecha los lazos entre los individuos y genera y regenera continuamente la identidad común.

CONCLUSIÓN

La cultura organizacional se caracteriza, por sus estructuras tradicionales, emerge en un contexto dónde los sujetos mismos comparten sus vivencias, percepciones y experiencias, solidificando las estructuras y el funcionamiento en los diferentes ámbitos, predominando el poder, la obediencia, la innovación, el cambio positivo y el desempeño institucional, sin embargo, se puede ver ese enfoque gerencial que busca promover la interacción humana, el profesionalismo y el proceso de aprendizaje constante, integrando no solo herramientas; sino también a su equipo de trabajo, como actores transdisciplinarios, complejos, humano y

sociales. Esto permite entonces, fortalecer la institucionalidad, tener mayor empatía, colaboración y eficacia, generando un impacto positivo en bienestar de todos y esa gerencia avanzada, que va mejorando y formando sistematizadamente, ese manejo acorde de emociones, conflictos, transformando la cultura organizacional hacia un modelo más participativo, adaptativos y flexible.

Finalmente, esta conclusión integra la importancia de la cultura como sistema socio cultural, accediendo a los diferentes cambios y modelos complejos que se presentan actualmente, busca indagar las concepciones de otros modos de conocer la investigación que está llena de acontecimientos inconmensurables, mostrando a través de su racionalidad, un nuevo enfoque de la cultura desde esa visión transcompleja. De igual manera la cultura organizacional debe ser vista como la forma en que las instituciones busquen la manera de formar al trabajador, desde el líder hasta los niveles más bajo en el nivel organizacional, pero comprendiendo que cada uno cumple un rol fundamental y por ende todos son importantes, es de esta manera que la institución, que forma, que toma en cuenta, que escucha, comprende y distribuye sus objetivos en las diferentes áreas, desde allí, se puede crear esa estructura basada en la normativa, en la innovación y en la identidad corporativa, generaría resultados positivos.

REFERENCIAS

- Cantillo, E. F., & Daza, J. M. (2011). Influencia de la Cultura Organizacional en la Competitividad de las Empresas. *Escenarios*, 9(1), 18-23.
- Denison, D. (1991). Cultura corporativa y productividad organizacional. Colombia: Legis/Fondo Editorial. [Links]
- Mena D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el Desarrollo Integral De Las Instituciones, Disponible En: [Http://Www.Redalyc.Org/Articulo.Oa?Id=64664303002](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64664303002) Doi: 10.14482/Pege.46.1203
- Naranjo J, Giraldo D. "Liderazgo: Desarrollo Del Concepto, Evolución Y Tendencias 2014, Disponible:[[https://Repository.Urosario.Edu.Co/Server/Api/Core/Bitstreams/026c3f15-Af0c-4622-A0c0-Deadb05741fa/Content](https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/026c3f15-af0c-4622-a0c0-deadb05741fa/content)]
- Nooteboom. B. " La Dinámica De La Confianza: Comunicación, Acción Y Terceras Partes", *Rev.Econ.Inst.* Vol.12 No.23 Bogotá 12/ 2010, Disponible: [[Http://Www.Redalyc.Org/Articulo.Oa?Id=41915521006](http://www.Redalyc.Org/Articulo.Oa?Id=41915521006)]
- Pedraza, Obispo, Vásquez y Gómez (2015) Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico, *revista Clío América* ISSN: 1909-941X Vol. 9 No. 17 Enero - Junio de 2015, Disponible: [Dialnet-CulturaOrganizacionalDesdeLaTeoriaDeEdgarSchein-5139907](https://dialnet.org/View.aspx?doi=5139907) (1).pdf
- Pérez M, A. " Cultura Organizacional: Algunas Reflexiones A La Luz De Los Nuevos Retos", *Revista Venezolana De Gerencia*, V.14 N.46 Maracaibo 06/2009 Disponible: [[Http://Www.Redalyc.Org/Articulo.Oa?Id=29011523003](http://www.Redalyc.Org/Articulo.Oa?Id=29011523003)].
- Sánchez J. (2020) Cultura Organizacional Y Su Influencia En La Productividad Y Toma De Decisiones, Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia. Correo Electrónico: Est.Jose.Sanchez2@Unimilitar.Edu.Co
- Schein E. (1988) La Cultura Empresarial y el Liderazgo, una visión dinámica, editorial Plaza & janes Editores, S.A