

Carlos Enrique Mendoza-Ocaña; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez; Lyli Ana Gastañaduí-Ibáñez

[DOI 10.35381/gep.v7i1.236](https://doi.org/10.35381/gep.v7i1.236)

Cultura organizacional y modelo de gestión empresarial

Organizational culture and business management model

Carlos Enrique Mendoza-Ocaña
cmendozao@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad
Perú
<https://orcid.org/0000-0003-0476-9901>

Luis Enrique Alva Palacios-Gómez
alvapl@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad
Perú
<https://orcid.org/0000-0003-3224-5363>

Lyli Ana Gastañaduí-Ibáñez
gaslyli@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad
Perú
<https://orcid.org/0000-0001-7953-5371>

Recepción: 06 de octubre 2024
Revisado: 19 de noviembre 2024
Aprobación: 20 de enero 2025
Publicado: 01 de febrero 2025

Carlos Enrique Mendoza-Ocaña; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez; Lyli Ana Gastañadui-Ibáñez

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue analizar la cultura organizacional y modelo de gestión empresarial. La investigación se desarrolló desde el paradigma positivista y desde la perspectiva cuantitativa, mediante la búsqueda, recolección y análisis crítico documental, referencial bibliográfico, desde un diseño bibliográfico de tipo documental. Se recurrió además a los métodos analítico-sintético e inductivo-deductivo. Se consideró como población de estudio a los colaboradores de cuatro MYPES metalmecánicas de Trujillo, que cuentan con un total de 92 trabajadores, a los cuales se les aplicó un cuestionario. Se concluye lo siguiente: es fundamental que las MYPES metalmecánicas de Trujillo reconozcan la importancia de desarrollar una cultura organizacional fuerte y alineada con sus objetivos empresariales. Esto no solo podría mejorar su rendimiento, sino también fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo y motivador, lo que a su vez contribuiría a su sostenibilidad y éxito a largo plazo.

Descriptor: Organización y gestión; cultura organizacional; empresa. (Tesoro UNESCO).

ABSTRACT

The general objective of the research was to analyze the organizational culture and business management model. The research was developed from the positivist paradigm and from the quantitative perspective, through the search, collection and critical documentary analysis, bibliographic reference, from a documentary type bibliographic design. The analytical-synthetic and inductive-deductive methods were also used. The study population was considered to be the collaborators of four metal-mechanical MYPES of Trujillo, with a total of 92 workers. A questionnaire was applied to them. The following conclusions were reached: it is essential that metal-mechanical MSEs in Trujillo recognize the importance of developing a strong organizational culture aligned with their business objectives. This could not only improve their performance, but also foster a more collaborative and motivating work environment, which in turn would contribute to their long-term sustainability and success.

Descriptors: Organization and management; organizational culture; company. (UNESCO Thesaurus).

Carlos Enrique Mendoza-Ocaña; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez; Lyli Ana Gastañadui-Ibáñez

INTRODUCCIÓN

Las empresas desde su propio concepto son entidades que generan valor agregado, es decir, riqueza para la sociedad al transformar los recursos primarios en productos de utilidad al servicio del hombre, que se evidencia en la generación de utilidades, que las hacen crecer y las sostienen en el tiempo. En tal sentido, las empresas hoy en día tienen la imperiosa necesidad de obtener una producción cada vez mayor y con una eficiencia relevante, como vía de solución a su situación actual y a la inserción en el mercado tanto nacional como internacional (Romero Nava, 2024).

De allí que, la estructura organizativa de una empresa es un componente fundamental que define la disposición y coordinación de sus recursos humanos y operativos (Cedeño Astudillo et al., 2024). Los colaboradores comparten sus creencias y patrones de conductas en sus actividades diarias y producto de la socialización generando un tipo de cultura que es propio de la organización (Salcedo Peña, 2022).

En este sentido, la cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, normas, comportamientos y supuestos compartidos que caracterizan a una organización. Es como la personalidad de una empresa, que se manifiesta en la forma en que los empleados interactúan entre sí, con los clientes y con el entorno externo. La cultura hace referencia a los aspectos implícitos -y a menudo indiscernibles- de las organizaciones, e incluye valores centrales e interpretaciones consensuadas acerca de cómo son las cosas. (Vesga Rodríguez et al., 2020).

Por consiguiente, la cultura se ha convertido en un aspecto importante de la investigación, sobre todo, porque permite comprender el funcionamiento interno de la dinámica organizacional y establece estrategias para incidir en aquellos patrones culturales que demanden un cambio o modulación (Reyes Hernández, 2021). Se ha evidenciado que la cultura organizacional, como espacio psicosocial donde se desarrollan todas las actividades de gestión en las organizaciones, impacta en los individuos y se reconoce como un predictor clave del desempeño organizacional (Rodríguez et al., 2020).

Carlos Enrique Mendoza-Ocaña; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez; Lyli Ana Gastañadú-Ibáñez

En tal sentido, se vive en una época signada por el avance tecnológico y el conocimiento, un mundo global en el que el cambio es vertiginoso y las empresas se adaptan con ingenio e innovación o se quedan en el camino, dando lugar a que los modelos de gestión empresarial sean dinámicos y se encuentran siempre en evolución. Por lo cual, una empresa se puede entender como una unidad social dedicada a los negocios, donde sus integrantes colaboran para alcanzar metas y objetivos específicos, basándose en sus intereses tanto colectivos como individuales. En otras palabras, una empresa tiene una misión en la sociedad, que consiste en ofrecer productos, bienes o servicios que son necesarios para satisfacer las necesidades de la comunidad.

Por consiguiente, una empresa que adopta un modelo de gestión ágil, caracterizado por la colaboración y la rápida adaptación al cambio, probablemente tendrá una cultura organizacional que fomenta la autonomía, la creatividad y la experimentación. La cultura organizacional es un activo intangible pero fundamental para cualquier organización, al comprender su importancia y su relación con los modelos de gestión, las empresas pueden desarrollar culturas que permitan alcanzar sus objetivos a largo plazo.

Sin embargo, la mayoría de las empresas aplican una estructura jerárquica basada en el control, por cuanto aporta en la reducción de costos operacionales, permite mantener al personal en orden, disminuye las fallas en las actividades asignadas (Solís Burbano et al., 2023). Por tanto, la ausencia de una cultura organizacional sólida y una gestión empresarial efectiva puede generar una serie de problemas que afectan significativamente el desempeño y la sostenibilidad de una organización. En consecuencia, la ausencia de una cultura organizacional sólida y una gestión empresarial efectiva tiene un impacto negativo en todos los aspectos de una organización, desde el desempeño de los empleados hasta la reputación de la empresa. Por lo tanto, es fundamental que las empresas inviertan en el desarrollo de una cultura organizacional positiva y en la implementación de prácticas de gestión efectivas. Es claramente visible que el mercado tan competitivo y el entorno empresarial en el que se desenvuelven las

Carlos Enrique Mendoza-Ocaña; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez; Lyli Ana Gastañadú-Ibáñez

organizaciones modernas las obliga a asumir mayores retos y sobresalir ante la competencia (Díaz Muñoz y Salazar Duque et al., 2021). Con estos antecedentes, para incrementar la competitividad de las empresas, se requiere evaluar su gestión, este diagnóstico permitirá identificar los aspectos con escaso grado de desarrollo y focalizar acciones para fortalecer e impulsar su crecimiento (Buitrago Mejía et al., 2019). A continuación, se plantean investigaciones sobre modelos de gestión que pueden contribuir al desarrollo organizacional de las empresas.

Tabla 1.
Modelo.

Autor(es)	Estudio	Aporte
Pinedo Jara et al. (2024)	Análisis y propuesta estratégica del diseño organizacional para la gestión administrativa.	El modelo estratégico, se basa en el uso de estrategias y técnicas para cumplir con las acciones normativas y las teorías fundamentadas en el enfoque sistémico y de procesos. Se emplean modelos participativos, motivadores, integradores y humanísticos, valorando el esfuerzo conjunto de la planta docente y administrativa en el apoyo a las diversas actividades del órgano directivo. (p.186).
Santistéban Orozco y Rodríguez López (2023)	Modelo de gestión estratégica para la sostenibilidad de las MYPES familiares del departamento de San Marcos, Guatemala.	Es de destacar que “un modelo estratégico es un marco de referencia, un estándar o un esquema administrativo para las organizaciones públicas y privadas en donde los líderes o administradores plantean sus propias políticas.(p.80).
Huertas López et al. (2020)	Diseño de un modelo de gestión. Base científica y práctica para su elaboración.	El modelo de gestión debe enfocarse en tres columnas importantes de toda organización: los procesos, el recurso humano y la tecnología. Solo con estos tres pilares actuando de forma conjunta y coordinada podrán alcanzarse los objetivos organizacionales. (p.170).

Carlos Enrique Mendoza-Ocaña; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez; Lyli Ana Gastañadú-Ibáñez

Elaboración: Los autores

La cultura organizacional y los modelos de gestión están estrechamente relacionados. El modelo de gestión que una empresa adopta influye en la cultura organizacional, y viceversa.

Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivo analizar la cultura organizacional y modelo de gestión empresarial.

MÉTODO

La investigación se desarrolla desde el paradigma positivista y desde la perspectiva cuantitativa, mediante la búsqueda, recolección y análisis crítico documental, referencial bibliográfico, desde un diseño bibliográfico de tipo documental. Lo analítico-sintético, se fundamentó en descomponer mentalmente el sistema estudiado en varios compendios para poder llegar a la producción de nuevo conocimiento, desde la deliberación crítica, se construyó el método de análisis del fenómeno de estudio, lo que llevó a la producción de información relevante (Rodríguez y Pérez, 2017).

Se recurrió, además, al método inductivo-deductivo, el cual propone que para hallar una verdad se deben escudriñar los hechos y no basarse en meras especulaciones, igualmente de partir de afirmaciones generales para llegar a específicas (Dávila, 2006). Se considera como población de estudio a los colaboradores de cuatro MYPES metalmecánicas de Trujillo, que cuentan con un total de 92 trabajadores. A los cuales se les aplica un cuestionario.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos.

Según la tabla 2, se analizan los niveles del comportamiento de la cultura organizacional en relación con el modelo de gestión empresarial. En el nivel bajo de la cultura organizacional, el 41.3% de las MYPES metalmecánicas de Trujillo alcanzó un nivel bajo

Carlos Enrique Mendoza-Ocaña; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez; Lyli Ana Gastañadui-Ibáñez

en los modelos de gestión empresarial; el 12% logró un nivel medio, y solo el 1.1% alcanzó un nivel alto.

Tabla 2.

Distribución del nivel de la cultura organizacional con el nivel del modelo de gestión empresarial de MYPES metalmeccánicas.

		Nivel de los modelos de gestión empresarial			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Nivel de la Cultura organizacional	Bajo	Nº	38	11	1	50
		%	41,3%	12,0%	1,1%	54,3%
	Medio	Nº	14	21	2	37
		%	15,2%	22,8%	2,2%	40,2%
	Alto	Nº	1	3	1	5
		%	1,1%	3,3%	1,1%	5,4%
Total		Nº	53	35	4	92
		%	57,6%	38,0%	4,3%	100,0%

Elaboración: Los autores.

Por otro lado, en el nivel medio de la cultura organizacional, el 15.2% de la MYPES obtuvo un nivel bajo; el 22.8%, obtuvo un nivel medio y el 2.2%, obtuvo un nivel alto en los modelos de gestión empresarial. Así mismo, en el nivel alto de la cultura organizacional, el 1.1% de la MYPES arrojó un nivel bajo; el 3.3%, arrojó un nivel medio y el 1.1%, arrojó un nivel alto en los modelos de gestión empresarial.

Se observa en la tabla 3, los niveles del comportamiento de la cultura de la misión con el modelo de gestión empresarial, encontrando que, en el nivel bajo de la cultura de la misión, el 41.3% de las MYPES metalmeccánicas de Trujillo, alcanzó un nivel bajo; el 15.2%, alcanzó un nivel medio y el 1.1%, alcanzó un nivel alto en los modelos de gestión empresarial. Por otro lado, en el nivel medio de la cultura de la misión, el 14.1% de la MYPES obtuvo un nivel bajo; el 16.3%, obtuvo un nivel medio y el 2.2%, obtuvo un nivel alto en los modelos de gestión empresarial. Así mismo, en el nivel alto de la cultura de la misión, el 2.2% de la MYPES arrojó un nivel bajo; el 6.5%, arrojó un nivel medio y el 1.1%,

Carlos Enrique Mendoza-Ocaña; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez; Lyli Ana Gastañadú-Ibáñez

arrojó un nivel alto en los modelos de gestión empresarial.

Tabla 3.

Distribución del nivel de la cultura de la misión con el nivel del modelo de gestión empresarial de MYPES metalmecánicas.

		Nivel de los modelos de gestión empresarial			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Nivel de la Cultura de la misión	Bajo	Nº	38	14	1	53
		%	41,3%	15,2%	1,1%	57,6%
	Medio	Nº	13	15	2	30
		%	14,1%	16,3%	2,2%	32,6%
	Alto	Nº	2	6	1	9
		%	2,2%	6,5%	1,1%	9,8%
Total	Nº	53	53	4	92	
	%	57,6%	57,6%	4,3%	100,0%	

Elaboración: Los autores.

Como se observa en la tabla 4, se describen los niveles del comportamiento de la cultura del involucramiento con el modelo de gestión empresarial, encontrando que, en el nivel bajo de la cultura del involucramiento, el 39.1% de las MYPES metalmecánicas de Trujillo, alcanzó un nivel bajo; el 14.1%, alcanzó un nivel medio y el 0%, alcanzó un nivel alto en los modelos de gestión empresarial.

Por otro lado, en el nivel medio de la cultura del involucramiento, el 18.5% de la MYPES obtuvo un nivel bajo; el 20.7%, obtuvo un nivel medio y el 3.3%, obtuvo un nivel alto en los modelos de gestión empresarial. Así mismo, en el nivel alto de la cultura del involucramiento, el 0% de la MYPES arrojó un nivel bajo; el 3.3%, arrojó un nivel medio y el 1.1%, arrojó un nivel alto en los modelos de gestión empresarial.

Carlos Enrique Mendoza-Ocaña; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez; Lyli Ana Gastañadú-Ibáñez

Tabla 4.

Distribución del nivel de la cultura del involucramiento con el nivel del modelo de gestión empresarial de MYPES metalmeccánicas.

		Nivel de los modelos de gestión empresarial			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Nivel de la Cultura del involucramiento	Bajo	N°	36	13	0	49
		%	39,1%	14,1%	0,0%	53,3%
	Medio	N°	17	19	3	39
		%	18,5%	20,7%	3,3%	42,4%
	Alto	N°	0	3	1	4
		%	0,0%	3,3%	1,1%	4,3%
Total	N°	53	35	4	92	
	%	57,6%	38,0%	4,3%	100,0%	

Elaboración: Los autores.

Al observar la tabla 5, se describen los niveles del comportamiento de la cultura de la adaptabilidad con el modelo de gestión empresarial, encontrando que, en el nivel bajo de la cultura de la adaptabilidad, el 33.7% de las MYPES metalmeccánicas de Trujillo, alcanzo un nivel bajo; el 15.2%, alcanzó un nivel medio y el 1.1%, alcanzó un nivel alto en los modelos de gestión empresarial.

Por otro lado, en el nivel medio de la cultura de la adaptabilidad, el 23.9% de la MYPES obtuvo un nivel bajo; el 20.7%, obtuvo un nivel medio y el 1.1%, obtuvo un nivel alto en los modelos de gestión empresarial. Así mismo, en el nivel alto de la cultura de la adaptabilidad, el 0% de la MYPES arrojó un nivel bajo; el 2.2%, arrojó un nivel medio y el 2.2%, arrojó un nivel alto en los modelos de gestión empresarial.

Carlos Enrique Mendoza-Ocaña; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez; Lyli Ana Gastañadú-Ibáñez

Tabla 5.

Distribución del nivel de la cultura de la adaptabilidad con el nivel del modelo de gestión empresarial de MYPES metalmecánicas.

		Nivel de los modelos de gestión empresarial			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Nivel de la Cultura de la adaptabilidad	Bajo	Nº	31	14	1	46
		%	33,7%	15,2%	1,1%	50,0%
	Medio	Nº	22	19	1	42
		%	23,9%	20,7%	1,1%	45,7%
	Alto	Nº	0	2	2	4
		%	0,0%	2,2%	2,2%	4,3%
Total	Nº	53	35	4	92	
	%	57,6%	38,0%	4,3%	100,0%	

Elaboración: Los autores.

Como se observa en la tabla 6, se describieron los niveles del comportamiento de la cultura de la consistencia con el modelo de gestión empresarial, encontrando que, en el nivel bajo de la cultura de la consistencia, el 37% de las MYPES metalmecánicas de Trujillo, alcanzo un nivel bajo; el 8.7%, alcanzó un nivel medio y el 0%, alcanzó un nivel alto en los modelos de gestión empresarial.

Por otro lado, en el nivel medio de la cultura de la consistencia, el 17.4% de la MYPES obtuvo un nivel bajo; el 27.2%, obtuvo un nivel medio y el 3.3%, obtuvo un nivel alto en los modelos de gestión empresarial. Así mismo, en el nivel alto de la cultura de la consistencia, el 3.3% de la MYPES arrojó un nivel bajo; el 2.2%, arrojó un nivel medio y el 1.1%, arrojó un nivel alto en los modelos de gestión empresarial.

Carlos Enrique Mendoza-Ocaña; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez; Lyli Ana Gastañadui-Ibáñez

Tabla 6.

Distribución del nivel de la cultura de la consistencia con el nivel del modelo de gestión empresarial de MYPES metalmecánicas.

		Nivel de los modelos de gestión empresarial			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Nivel de la Cultura de la consistencia	Bajo	N°	34	8	0	42
		%	37,0%	8,7%	0,0%	45,7%
	Medio	N°	16	25	3	44
		%	17,4%	27,2%	3,3%	47,8%
	Alto	N°	3	2	1	6
		%	3,3%	2,2%	1,1%	6,5%
Total	N°	53	35	4	92	
	%	57,6%	38,0%	4,3%	100,0%	

Elaboración: Los autores.

Para finalizar, los resultados obtenidos revelan una relación significativa entre los niveles de cultura de la misión y el desempeño en los modelos de gestión empresarial. En particular, se observa que un 41.3% de las MYPES metalmecánicas se encuentran en un nivel bajo de cultura de la misión, lo que se traduce en un desempeño igualmente bajo en sus modelos de gestión. Este hallazgo sugiere que la falta de claridad en la misión y en los objetivos estratégicos puede estar limitando la capacidad de estas empresas para alcanzar un rendimiento óptimo.

Las MYPES metalmecánicas deben realizar evaluaciones periódicas de su cultura de misión y su impacto en los modelos de gestión. Esto permitirá identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario. Fortalecer la cultura de la misión no solo es un paso hacia la mejora del desempeño empresarial, sino también una inversión en el futuro de estas organizaciones en un entorno competitivo.

Carlos Enrique Mendoza-Ocaña; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez; Lyli Ana Gastañadú-Ibáñez

CONCLUSIONES

Es fundamental que las MYPES metalmecánicas de Trujillo reconozcan la importancia de desarrollar una cultura organizacional fuerte y alineada con sus objetivos empresariales. Esto no solo podría mejorar su rendimiento, sino también fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo y motivador, lo que a su vez contribuiría a su sostenibilidad y éxito a largo plazo. Existe una influencia altamente significativa de la cultura de la misión en el modelo de gestión empresarial de las MYPES metalmecánicas estudiadas.

En tal sentido, normativamente, el Estado debe promover el establecimiento de políticas de desarrollo del sector metalmecánico, que es base en cualquier país y economía para el desarrollo de su industria.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, por el apoyo prestado en el desarrollo de la investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Buitrago Mejía, A., Rodríguez Barrero, M. S., y Serna Gómez, H. (2019). Modelo de evaluación de la gestión y competitividad empresarial. *PODIUM*, (35), 97-118. <https://doi.org/10.31095/podium.2019.35.7>
- Cedeño Astudillo, A., Carrillo Valdez, F., Flores Guachamin, L., y Barreno-Sánchez, M. (2024). Mejora de la estructura organizativa en la gestión empresarial. Caso: Cargo Unión de Santo Domingo, Ecuador. *CIENCIAMATRIA*, 10(2), 665-676. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i2.1400>
- Dávila Newman, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*, 12(Ext), 180-205.

Carlos Enrique Mendoza-Ocaña; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez; Lyli Ana Gastañadui-Ibáñez

<https://n9.cl/nx847>

Díaz Muñoz, G., y Salazar Duque, D. (2021). La calidad como herramienta estratégica para la gestión empresarial. *Podium*, (39), 19-36. <https://doi.org/10.31095/podium.2021.39.2>

Huertas López, T., Suárez García, E., Salgado Cruz, M., Jadán Rodríguez, L., y Jiménez Valero, B. (2020). Diseño de un modelo de gestión. Base científica y práctica para su elaboración. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 165-177. <https://n9.cl/9532y>

Pinedo Jara, E. C., Arroyo Rosales, E. M., Ruíz Gómez, A. A., & Rodríguez Román, R. (2024). Análisis y propuesta estratégica del diseño organizacional para la gestión administrativa. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(1), 181-194. <https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3683>

Reyes Hernández, J. (2021). Cultura organizacional para la sostenibilidad empresarial. *Cooperativismo y Desarrollo*, 9(3), 808-830. <https://n9.cl/ak3vz>

Rodríguez, A., y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82, 179-200. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

Romero Nava, M. (2024). Plan estratégico de mejoras para los procesos administrativos y operativos de las empresas públicas. *Ingenium et Potentia. Revista Electrónica Multidisciplinaria de Ciencias Básicas, Ingeniería y Arquitectura*, 6(10), 54-72. <https://doi.org/10.35381/i.p.v6i10.3856>

Salcedo Peña, 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. <https://doi.org/10.15649/2346030X.2933>

Santistéban Orozco, A. A., y Rodríguez López, J. R. (2023). Modelo de gestión estratégica para la sostenibilidad de las mipymes familiares del departamento de San Marcos, Guatemala. *Chakiñan, Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 21, 77-93. <https://doi.org/10.37135/chk.002.21.05>

Solís Burbano, N. A., Romero Fernández, A. J., y Guevara Murgueytio, R. F. (2023). Estructura organizacional flexible y la calidad en el desempeño de los procesos. *Ingenium Et Potentia*, 5(1), 1195-1209. <https://doi.org/10.35381/i.p.v5i1.2722>

Carlos Enrique Mendoza-Ocaña; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez; Lyli Ana Gastañadú-Ibáñez

Vesga Rodríguez, J. J., García Rubiano, M., Forero Aponte, C., Aguilar Bustamante, M. C., Jaramillo, J. Á., Quiroz González, E., Castaño González, E. J., Andrade Jaramillo, V., y Gómez Vélez, M. A. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicológica*, 27(1), 52-61. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>

©2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)