

Cultura organizacional como factor estratégico en la gestión administrativa: una revisión sistemática

Organizational culture as a strategic factor in administrative management: A systematic review

Recibido: 15/02/2026 - Aceptado: 13/05/2026

Lilian Karina Estrada Manrique

<https://orcid.org/0009-0008-2155-7568>

lestradama10@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo. Lima, Perú

César Guillermo Amaya Rodríguez

<https://orcid.org/0000-0002-0123-0487>

camayaro@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo. Lima, Perú

Felipa Coronado Huanaco

<https://orcid.org/0009-0003-6661-024X>

ccoronadohu@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo. Lima, Perú

Juan Alfredo Ochoa Saravia

<https://orcid.org/0009-0003-7196-3955>

jochoasa29@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo. Lima, Perú

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo analizar de manera sistemática la literatura científica publicada entre los años 2020 y 2025 sobre la relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en contextos públicos y privados. Para ello, se empleó un enfoque cualitativo de revisión sistemática, siguiendo las directrices del PRISMA, lo que permitió garantizar la transparencia y rigurosidad en la identificación, selección y síntesis de los estudios. La búsqueda se realizó en bases de datos de alto impacto como Scopus, Web of Science y SciELO, obteniéndose inicialmente 4157 registros, de los cuales se seleccionaron 34 estudios pertinentes para la síntesis cualitativa. Los resultados evidencian que la cultura organizacional constituye un factor estructural que influye de manera transversal en la gestión administrativa, incidiendo en el desempeño institucional, el liderazgo, la eficiencia operativa y el bienestar laboral. Asimismo, se identificaron tensiones en su aplicación práctica, especialmente en el sector público, donde factores como la resistencia al cambio y las limitaciones estructurales afectan su implementación. Se concluye que la cultura organizacional debe ser comprendida como un sistema dinámico que articula dimensiones estratégicas, operativas y humanas, siendo clave para la sostenibilidad y competitividad organizacional en contextos contemporáneos.

Palabras clave: bienestar laboral, cultura organizacional, gestión administrativa, gestión pública, liderazgo.

Abstract

This study aims to systematically analyze the scientific literature published between 2020 and 2025 on the relationship between organizational culture and administrative management in public and private contexts. A qualitative systematic review approach was used, following the PRISMA guidelines, which ensured transparency and rigor in the identification, selection, and synthesis of studies. The search was conducted in high-impact databases such as Scopus, Web of Science, and SciELO, initially yielding 4,157 records, from which 34 relevant studies were selected for qualitative synthesis. The results demonstrate that organizational culture constitutes a

structural factor that influences administrative management across the board, impacting institutional performance, leadership, operational efficiency, and employee well-being. Furthermore, tensions were identified in its practical application, especially in the public sector, where factors such as resistance to change and structural limitations affect its implementation. It is concluded that organizational culture should be understood as a dynamic system that integrates strategic, operational, and human dimensions, and is key to organizational sustainability and competitiveness in contemporary contexts.

Keywords: employee well-being, organizational culture, administrative management, public management, leadership.

Introducción

La cultura organizacional en el contexto contemporáneo ha adquirido un rol estratégico en la configuración del desempeño institucional, particularmente en escenarios marcados por transformaciones tecnológicas, exigencias de sostenibilidad y crecientes demandas de eficiencia en los sectores público y privado. En el caso peruano, este fenómeno se encuentra influenciado por factores históricos, sociales y estructurales que condicionan tanto las dinámicas internas de las organizaciones como su capacidad de adaptación frente a entornos altamente cambiantes. En este marco, elementos como la resistencia al cambio, el individualismo organizacional y la limitada incorporación de enfoques sostenibles continúan representando desafíos significativos para la consolidación de una gestión administrativa eficaz (Pérez, 2025).

En la literatura reciente, la relación entre cultura organizacional y gestión administrativa en el Perú, ha sido evidenciada en estudios aplicados a entidades públicas, donde se identifican limitaciones estructurales y desafíos en la implementación de prácticas eficientes (Chappa, 2025). En esta misma línea, investigaciones recientes han evidenciado la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en contextos educativos, resaltando la importancia de una adecuada articulación entre prácticas de gestión y bienestar del talento humano (Quispe-Fernández et al., 2025).

En este contexto, la cultura organizacional ha sido abordada como un constructo dinámico que articula valores, creencias y prácticas que orientan el comportamiento colectivo dentro de las instituciones.

Sin embargo, se identifica una brecha en la sistematización de los aportes teóricos y empíricos que permitan comprender de manera estructurada cómo la cultura organizacional incide en los procesos de gestión administrativa en distintos contextos institucionales. Esta limitación dificulta la construcción de marcos analíticos integrados que orienten tanto la toma de decisiones como el diseño de estrategias organizacionales sostenibles y adaptativas.

Frente a ello, el presente estudio tiene como objetivo analizar de manera sistemática la literatura científica publicada entre los años 2020 y 2025 sobre la relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en los ámbitos público y privado. A través de este análisis, se busca identificar tendencias, enfoques predominantes y vacíos de investigación, con el propósito de aportar una visión crítica y estructurada que contribuya al fortalecimiento del conocimiento en el campo de la administración y a la mejora de las prácticas organizacionales.

Metodología

El presente análisis se desarrolla bajo un enfoque de revisión sistemática de carácter cualitativo, tomando como referencia las directrices del modelo PRISMA 2020 (Page et al., 2021), el cual permite garantizar criterios de transparencia, rigurosidad y reproducibilidad en el proceso de identificación, selección, evaluación y síntesis de la literatura científica (Kitchenham & Charters, 2007; Snyder, 2019). En este sentido, PRISMA se emplea como guía para la organización del proceso metodológico y la presentación de los resultados derivados de la revisión.

La búsqueda de información se realizó en bases de datos académicas de alto impacto como Scopus, Web of Science y SciELO, considerando publicaciones académicas y revisiones sistemáticas en idioma español e inglés, correspondientes al periodo comprendido entre los años 2020 y 2025.

El proceso de búsqueda se llevó a cabo durante el año 2025, utilizando combinaciones de términos controlados y palabras clave en ambos idiomas, tales como: cultura del trabajo, cultura organizacional, liderazgo, gestión, gestión pública y administración pública; así como sus equivalentes en inglés: *work culture*, *organizational culture*, *leadership*, *management*, *public management* y *public administration*. Estos términos fueron combinados mediante operadores booleanos (AND / OR), con el propósito de ampliar y delimitar los resultados de manera pertinente.

Tabla 1
Ecuaciones de búsqueda para base de datos

Base de datos	Ecuación de búsqueda
Scopus	TITLE-ABS-KEY ("organizational culture" OR "work culture" OR "organizational climate" OR "cultura organizacional") AND TITLE-ABS-KEY ("administrative management" OR "management" OR "public management" OR "organizational management")
Web of Science (WoS)	TS=("organizational culture" OR "work culture" OR "organizational climate") AND TS=("administrative management" OR "management" OR "public management")
SciELO	("cultura organizacional" OR "cultura del trabajo" OR "clima organizacional") AND ("gestión administrativa" OR "gestión pública" OR "gestión organizacional")

Fuente. Elaboración propia

Además, se establecieron criterios de inclusión orientados a garantizar la pertinencia temática y la calidad de los estudios seleccionados.

Tabla 2
Criterios de inclusión / exclusión PRISMA

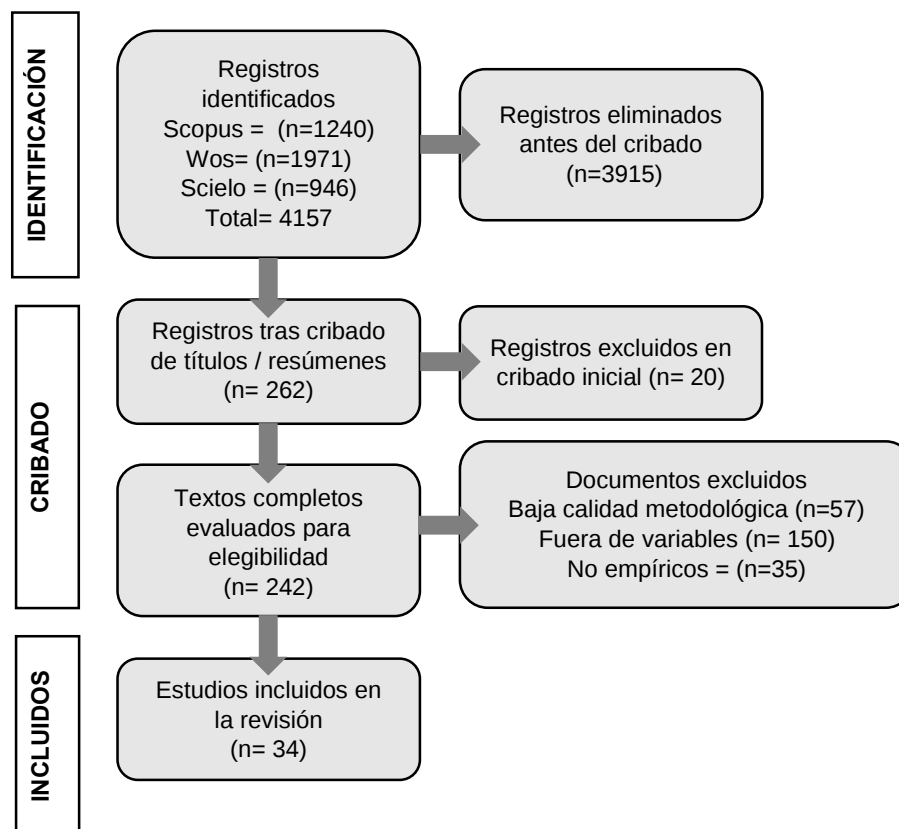
Criterio	Inclusión	Exclusión
Tipo de documento	Artículos científicos, revisiones sistemáticas	Tesis, editoriales, notas técnicas
Idioma	Español o Inglés	Otros idiomas
Periodo de publicación	2020-2025	Antes del 2020
Acceso	Texto completo disponible	Resúmenes sin acceso al texto completo

Fuente. Elaboración propia

Asimismo, tal y como se expresa en la Tabla 2, se consideraron artículos científicos y revisiones sistemáticas que abordaran explícitamente la relación entre la cultura organizacional, el liderazgo o la gestión administrativa en contextos públicos o privados, publicados en los idiomas español o inglés, dentro del periodo 2020–2025 y con acceso a texto completo. Por otro lado, se excluyeron tesis, editoriales, notas técnicas y documentos no indexados en las bases de datos mencionadas, así como publicaciones en otros idiomas, fuera del periodo establecido o sin disponibilidad de texto completo.

Por su parte, el proceso de selección de estudios implicó la identificación inicial de 4157 registros provenientes de las bases de datos consultadas. Posteriormente, se procedió a la eliminación de duplicados y a la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión previamente definidos, lo que permitió depurar el corpus hasta un total de 34 estudios considerados pertinentes para la síntesis cualitativa. Este procedimiento se sistematizó mediante el diagrama de flujo PRISMA 2020, el cual refleja de manera detallada cada una de las fases del proceso de selección.

Figura 1
Diagrama de Flujo PRISMA 2020



Fuente. Elaboración propia considerando la estructura para presentar revisiones sistemáticas (Page et al., 2021)

Finalmente, para el análisis de la información, se empleó una estrategia de análisis temático, mediante la cual los estudios seleccionados fueron organizados en categorías conceptuales emergentes, permitiendo identificar patrones, relaciones y tendencias en torno a la influencia de la cultura organizacional en la gestión administrativa. Este enfoque facilitó la integración de los hallazgos y la construcción de una interpretación crítica de la evidencia revisada.

Resultados y discusión

El proceso de revisión sistemática permitió seleccionar un total de 34 estudios científicos relacionados con la cultura organizacional y su incidencia en la gestión administrativa en distintos contextos institucionales. Los artículos analizados proceden principalmente de entornos públicos, privados y educativos, abordando variables asociadas al desempeño organizacional, liderazgo, bienestar laboral, modernización institucional y desarrollo del talento humano. Con la finalidad de organizar y sintetizar la evidencia científica recopilada, los hallazgos fueron estructurados en cuatro ejes temáticos interrelacionados: cultura organizacional y desempeño institucional, cultura y liderazgo, cultura organizacional en la gestión pública, y cultura vinculada al bienestar laboral y al desarrollo del talento humano.

Tabla 3

Caracterización de los estudios analizados sobre cultura organizacional y gestión administrativa

Autor/Año	Metodología	Muestra/Contexto	Hallazgo principal	Categoría
Mendoza-Ocaña et al. (2025)	Cuantitativa	Organizaciones empresariales	La cultura organizacional positiva mejora el desempeño institucional y la satisfacción laboral.	Desempeño institucional
Durán et al. (2025)	Cuantitativa	Empresas privadas	La cultura organizacional fortalece la competitividad y la sostenibilidad organizacional.	
Ortiz et al. (2025)	Mixta	Instituciones organizacionales	La adecuada gestión cultural favorece el rendimiento empresarial.	
Pantigozo-Villanueva (2025)	Cuantitativa	Entidades organizacionales	Las prácticas culturales positivas mejoran el compromiso laboral.	
Duarte et al. (2024)	Cuantitativa	Organizaciones laborales	La cultura organizacional influye en la motivación y eficiencia interna.	
D'Armas & Estrada (2024)	Cualitativa	Empresas administrativas	La cultura institucional reduce la rotación del personal.	
Cabal et al. (2025)	Mixta	Instituciones organizacionales	La ausencia de estrategias culturales afecta el compromiso organizacional.	
Naranjo et al. (2022)	Cuantitativa	Contextos empresariales	El talento humano influye directamente en la estabilidad institucional.	
Mendivel et al. (2020)	Cuantitativa	Organizaciones dinámicas	Las competencias laborales fortalecen la adaptación organizacional.	
Dávalos et al. (2023)	Mixta	Entornos administrativos	La cultura organizacional favorece capacidades adaptativas.	
Correa et al. (2023)	Cualitativa	Instituciones organizacionales	El liderazgo ético fortalece la cohesión institucional.	Cultura y liderazgo
Leal & Arias (2021)	Cuantitativa	Organizaciones laborales	Los valores organizacionales fortalecen la cultura institucional.	
Coronado et al. (2023)	Cuantitativa	Instituciones administrativas	El liderazgo transformacional impulsa cambios organizacionales positivos.	
Hargitai & Bencsik (2023)	Cualitativa	Organizaciones digitales	El liderazgo facilita la adaptación en contextos de transformación digital.	
Abawari et al. (2024)	Mixta	Organizaciones en cambio	El liderazgo estratégico favorece la gestión del cambio.	
Chávez et al. (2023)	Cualitativa	Instituciones educativas	La confianza institucional fortalece el desempeño profesional.	
Carrillo et al. (2023)	Mixta	Entornos educativos	La participación y reflexión crítica mejoran la calidad del servicio.	
León et al. (2023)	Cuantitativa	Gobiernos locales	La cultura organizacional favorece la modernización administrativa.	
Zavaleta et al. (2024)	Cualitativa	Entidades públicas	La falta de ética limita la eficiencia institucional.	
Huachaca-Urquiza & Condori-Morales (2025)	Cuantitativa	Instituciones públicas	Las debilidades administrativas afectan el control interno.	Gestión pública
Ramírez-Gonzales et al. (2024)	Cuantitativa	Organizaciones públicas	Las funciones administrativas presentan niveles regulares de efectividad.	
Girao (2020)	Cualitativa	Gestión pública	La falta de capacitación limita la mejora institucional.	
Manza-Díaz et al. (2025)	Mixta	Instituciones públicas	El gobierno electrónico fortalece la gestión administrativa.	
Linares et al. (2024)	Cuantitativa	Entidades públicas	La innovación tecnológica mejora la eficiencia institucional.	

Oseda et al. (2020)	Cuantitativa	Instituciones estatales	La cultura institucional influye en el control interno.	Bienestar laboral
Escobar & Escobar (2022)	Cualitativa	Gestión administrativa	La cultura organizacional mejora la respuesta institucional ante crisis.	
Díaz et al. (2021)	Cuantitativa	Trabajadores organizacionales	Existe relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral.	
Patlán et al. (2021)	Cuantitativa	Organizaciones laborales	La cultura institucional impacta en el bienestar de los trabajadores.	
Saavedra et al. (2021)	Mixta	Contextos laborales	La satisfacción laboral depende de dinámicas culturales organizacionales.	
Calderón et al. (2022)	Cualitativa	Empresas organizacionales	Algunas tipologías culturales limitan el desempeño institucional.	
Guillín et al. (2022)	Mixta	Organizaciones laborales	Las estrategias culturales inadecuadas afectan la sostenibilidad organizacional.	
Islam & Ayupp (2022)	Cuantitativa	Organizaciones innovadoras	La cultura innovadora favorece el desarrollo institucional.	
Saiz & Jácome (2022)	Cualitativa	Instituciones educativas	La cultura organizacional fortalece el contexto educativo.	
Kantola & Kinnunen (2024)	Cualitativa	Organizaciones autónomas	Los cambios organizacionales pueden generar tensiones laborales.	

Nota. La tabla presenta una síntesis de los 34 estudios seleccionados en la revisión sistemática. La organización de la información permitió identificar tendencias investigativas relacionadas con el desempeño institucional, liderazgo organizacional, gestión pública y bienestar laboral en diversos contextos organizacionales.

En relación con el primer eje, los resultados evidencian que la cultura organizacional actúa como un factor determinante en el desempeño institucional, particularmente en la eficiencia de los procesos administrativos, la sostenibilidad organizacional y la capacidad de adaptación frente a entornos cambiantes.

En el segundo eje, los hallazgos evidencian que el liderazgo desempeña un rol central en la configuración, consolidación y transformación de la cultura organizacional, actuando como un mecanismo mediador entre los valores institucionales y las prácticas administrativas. La evidencia empírica revisada muestra que los estilos de liderazgo ético y transformacional favorecen la construcción de culturas organizacionales orientadas al compromiso, la innovación y la mejora continua.

Respecto al tercer eje, centrado en la cultura organizacional en la gestión pública, los resultados evidencian que la cultura institucional constituye un factor clave en los procesos de modernización administrativa y en la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía.

Finalmente, en el cuarto eje, los resultados muestran que la cultura organizacional tiene un impacto significativo en el bienestar laboral, la satisfacción de los trabajadores y el desarrollo del talento humano, configurándose como un componente esencial para la sostenibilidad organizacional.

En conjunto, los resultados permiten afirmar que la cultura organizacional no constituye un elemento aislado dentro de las organizaciones, sino un componente estructural que influye de manera transversal en la gestión administrativa, el liderazgo, la eficiencia institucional y el bienestar del talento humano. La integración de los hallazgos evidencia que su adecuada gestión no solo contribuye al logro de objetivos organizacionales, sino que también favorece la sostenibilidad y la capacidad de adaptación frente a los desafíos contemporáneos.

Discusión

Los hallazgos obtenidos permiten comprender que la cultura organizacional trasciende su concepción tradicional como un conjunto de valores compartidos, configurándose más bien como un sistema estructural que condiciona la efectividad de la gestión administrativa en múltiples niveles. En este sentido, los resultados sugieren que su influencia no se limita a aspectos simbólicos o identitarios, sino que se manifiesta de manera concreta en la eficiencia de los procesos, la toma de decisiones y la capacidad adaptativa de las organizaciones. Esta interpretación se alinea con lo planteado por Durán et al. (2025) y Ortiz et al. (2025), quienes destacan la importancia de la cultura como eje articulador del desempeño institucional, aunque los hallazgos del presente estudio amplían esta visión al evidenciar su carácter transversal en la dinámica organizacional.

No obstante, la evidencia también revela tensiones importantes en torno a la implementación efectiva de la cultura organizacional como herramienta de gestión. Si bien autores como Pantigozo-Villanueva (2025) y Duarte et al. (2024) sostienen que una cultura organizacional sólida favorece la motivación y el compromiso laboral, otros estudios, como los de Cabal et al. (2025) y Naranjo et al. (2022), evidencian que la falta de estrategias orientadas al talento humano puede generar efectos contrarios, como la rotación del personal y la desarticulación institucional. Esta aparente contradicción sugiere que la cultura organizacional no actúa de manera automática como un factor positivo, sino que su impacto depende de la coherencia entre los valores promovidos y las prácticas de gestión implementadas, lo que introduce la necesidad de comprenderla desde una perspectiva contextual y no universalista.

En relación con el rol del liderazgo, los resultados permiten reafirmar su función como mecanismo mediador en la configuración de la cultura organizacional, aunque también evidencian que su impacto no es homogéneo. Mientras que Correa et al. (2023) y Leal y Arias (2021) enfatizan el papel del liderazgo ético en la consolidación de culturas organizacionales sólidas, estudios como los de Hargitai y Bencsik (2023) y Abawari et al. (2024) sugieren que, en contextos de transformación digital y cambio organizacional, el liderazgo requiere adaptarse a nuevas dinámicas que superan los enfoques tradicionales. En esta línea, el presente análisis permite inferir que el liderazgo no solo influye en la cultura organizacional, sino que también se ve condicionado por ella, generando una relación bidireccional que complejiza su comprensión y su aplicación en entornos reales.

Por otro lado, en el ámbito de la gestión pública, los resultados evidencian una brecha significativa entre los modelos teóricos de cultura organizacional y su aplicación práctica en instituciones estatales. Si bien León et al. (2023) destacan el potencial de la cultura organizacional para impulsar procesos de modernización, estudios como los de Tarrillo et al. (2024), Zavaleta et al. (2024), Ramírez-Gonzales et al. (2024) y Girao (2020) ponen de manifiesto limitaciones estructurales persistentes, tales como deficiencias en la planificación, debilidad en los sistemas de control y resistencia al cambio. Esta divergencia sugiere que la cultura organizacional en el sector público se encuentra condicionada por factores históricos, políticos y administrativos que dificultan su transformación, lo que plantea la necesidad de diseñar estrategias diferenciadas para este contexto. Asimismo, los aportes de Linares et al. (2024) refuerzan la idea de que la incorporación de herramientas tecnológicas, como el gobierno electrónico, no garantiza por sí solas mejoras en la gestión si no se acompaña de un cambio cultural profundo.

En cuanto al vínculo entre cultura organizacional y bienestar laboral, los resultados permiten identificar una relación consistente, aunque no exenta de complejidades. Mientras que Díaz et al. (2021), Patlán et al. (2021) y Saavedra et al. (2021) evidencian que una cultura organizacional adecuada favorece la satisfacción laboral, otros estudios como los de Calderón et al. (2022) y Guillín et al. (2022) advierten que determinadas configuraciones culturales pueden limitar el desarrollo organizacional si no se gestionan adecuadamente. En este sentido, los hallazgos sugieren que el bienestar laboral no depende únicamente de la existencia de una cultura organizacional definida, sino de su capacidad para adaptarse a las necesidades del talento humano y a las exigencias del entorno. Esta perspectiva se ve reforzada por Kantola y Kinnunen (2024), quienes evidencian que los procesos de cambio organizacional pueden generar incertidumbre y resistencia en los trabajadores, lo que resalta la importancia de gestionar la cultura desde un enfoque estratégico y centrado en las personas.

Finalmente, a partir de la integración de los hallazgos, se puede afirmar que la cultura organizacional constituye un elemento clave para la sostenibilidad y el desarrollo institucional, aunque su efectividad depende de su articulación con otros factores como el liderazgo, la gestión del talento humano y las condiciones contextuales. En esta línea, los aportes de Islam y Ayupp (2022) y Saiz y Jácome (2022) permiten reforzar la idea de que una cultura organizacional orientada a la innovación y al aprendizaje continuo puede generar ventajas competitivas sostenibles, siempre que se implemente de manera coherente y contextualizada. No obstante, la revisión también evidencia la necesidad de profundizar en estudios que integren estas variables de manera más sistemática, lo que constituye una oportunidad para futuras investigaciones orientadas a comprender la complejidad de la relación entre cultura organizacional y gestión administrativa.

Conclusiones

El presente estudio permitió establecer que la cultura organizacional constituye un componente estructural que trasciende su concepción tradicional como un conjunto de valores compartidos, configurándose como un sistema dinámico que condiciona la efectividad de la gestión administrativa en múltiples dimensiones. A partir del análisis sistemático de la literatura reciente, se evidencia que su influencia se proyecta de manera transversal en

el desempeño institucional, la eficiencia de los procesos, la calidad del liderazgo y el bienestar del talento humano, consolidándose como un eje articulador en la dinámica organizacional contemporánea.

En términos analíticos, los resultados permiten afirmar que la cultura organizacional no opera como una variable aislada, sino como un mecanismo integrador que interactúa con factores clave como el liderazgo, la gestión del talento humano y las condiciones contextuales propias de cada organización. En este sentido, se identificó que su impacto depende en gran medida de la coherencia entre los valores institucionales promovidos y las prácticas administrativas implementadas, lo que implica que una cultura organizacional formalmente establecida no garantiza, por sí misma, mejoras en la gestión si no se encuentra alineada con estrategias operativas concretas.

Asimismo, el estudio evidencia la existencia de tensiones significativas en la aplicación práctica de la cultura organizacional, particularmente en el ámbito de la gestión pública, donde factores estructurales como la resistencia al cambio, las limitaciones en la planificación y las debilidades en los sistemas de control continúan restringiendo su potencial transformador. Esta situación revela una brecha entre los modelos teóricos y la realidad institucional, lo que sugiere la necesidad de enfoques más contextualizados que consideren las particularidades políticas, sociales y administrativas de cada entorno.

Desde una perspectiva estratégica, se concluye que la cultura organizacional desempeña un papel determinante en los procesos de innovación, adaptación y sostenibilidad organizacional, especialmente en contextos caracterizados por la transformación digital y la creciente complejidad del entorno. En este marco, su adecuada gestión no solo contribuye al logro de objetivos institucionales, sino que también fortalece la capacidad de las organizaciones para responder de manera efectiva a los desafíos contemporáneos, posicionándola como un factor clave en la competitividad organizacional.

Referencias

- Abawari, A., Debela, K., & Mekonnen Bogale, A. (2024). The effects of organizational culture on change management in Oromia public sectors: the mediating role of leadership styles. *Cogent Business and Management*, 11(1), 1–18. https://www.researchgate.net/publication/382247034_The_effects_of_organizational_culture_on_change_management_in_Oromia_public_sectors_the_mediating_role_of_leadership_styles
- Cabal Briones, M. F., Esquivel García, R., & Zambrano Acosta, J. M. (2025). Gestión administrativa y rotación del personal de la Fiscalía General del Estado Cantón Portoviejo, provincia de Manabí. *Revista San Gregorio*, 1(62), 1–9. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i62.3351>
- Calderón, G., Vivares, J., & Jiménez, J. (2022). Hacia la comprensión de la cultura organizacional colombiana: Un enfoque desde los valores en competencia. *Revista Universidad y Empresa*, 24(43), 1–29. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.12190>
- Carrillo Punina, A. P., Galarza Torres, S. P., Aguirre Casco, C., & Tipán Tapia, L. A. (2023). Cultura organizacional: Criterios de éxito en las instituciones de educación superior del Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 120–131. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3612>
- Chávez Ojeda, M. Z., Pantigoso Leython, N., Varas-Rivera, S. M., & Valverde-Alva, W. E. (2023). Cultura organizacional y desempeño docente. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 6(12), 198–218. <https://doi.org/10.35381/e.k.v6i12.2559>
- Chappa Arbildo, N. M. (2025). *Gestión administrativa y cultura organizacional en la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Distrital de Santa María del Mar, Lima-2024* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/16379>
- Coronado Espinoza, J. J., Baldeos Ardian, L. A., Ramos y Yovera, S. E., Lioo Jordan, F., & Neri Ayala, 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. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2023.V14.N31.A1>
- Correa Meneses, J. S., Rodríguez Córdoba, M., & Pantoja Ospina, M. A. (2023). Influencia del liderazgo ético sobre la cultura organizacional ética: Estudio de caso en una organización colombiana. *Revista Universidad & Empresa*, 25(45), 1–28. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.13168>
- D'Armas Regnault, M., & Estrada Guevara, C. (2024). Administrative management and its relationship to administrative staff turnover: a case study in an Ecuadorian public institution. *22nd LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education, and Technology*, 1–8. <https://doi.org/10.18687/laccei2024.1.1.1892>

- Dávalos García, S. R., Cejas Martínez, M. F., Liccioni, E. J., & Vegas Meléndez, H. J. (2023). Caracterización de las competencias laborales del talento humano en las organizaciones: Un factor clave en la gestión administrativa. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(4), 120–127. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000400120
- Díaz Tinoco, A., Merino Lozano, A. L., Valderrama Ríos, O., & Nuñez Zarazú, L. (2021). Satisfacción laboral y cultura organizacional en docentes universitarios en una Facultad de Ciencias de la Salud. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21), 1642–1648. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.304>
- Duarte Gil, K., Ochoa Jiménez, S., & Arellano Gonzales, A. (2024). Cultura organizacional y motivación en industrias del noroeste de México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(12), 1431–1447. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e12.33>
- Durán Ganchosa, F. V., Alfaro Saiz, J. J., & Rojas Lema, X. (2025). Medición de la cultura organizacional: Mapeo del conocimiento y análisis (2016–2023). *Revista Venezolana de Gerencia*, 30(109), 107–128. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.30.109.8>
- Escobar, R. A., & Escobar, M. B. (2022). Mirada sistémica de lo imprevisto desde la percepción del funcionario público para el diseño de modelos de gestión administrativa eficiente. *Investigaciones Andina*, 24(45), 14–31. <https://doi.org/10.33132/01248146.2220>
- Girao, A. G. (2020). Capacidad de gestión administrativa de los municipios peruanos: Estudio comparado de seis municipios de la región Ica. *Political Observer - Revista Portuguesa de Ciência Política*, 13, 107–120. <https://doi.org/10.33167/2184-2078.rpcp2020.13/pp.107-120>
- Guillin Llanos, X. M., Mosquera Arévalo, A. P., & Pérez Cruz, I. C. (2022). Gestión administrativa de la unidad nacional de almacenamiento, cantón Quevedo, provincia Los Ríos. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 333–338. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100333
- Hargitai, D., & Bencsik, B. (2023). El papel del liderazgo en las organizaciones de aprendizaje digital. *Revista Científica Emergente*, 7, 111–124. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2023-SIED2-09>
- Huachaca-Urquiza, N. L., & Condori-Morales, Y. Y. (2025). Sistema de control interno en la gestión administrativa mediante estrategias de inversión pública. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 7(12), 153–171. <https://doi.org/10.35381/gep.v7i12.209>
- Islam, S., & Ayupp, K. (2022). La innovación es el camino a seguir: El impacto de la cultura organizacional en la innovación en los Emiratos Árabes Unidos (EAU). *Asuntos Económicos (Nueva Delhi)*, 67(4), 491–496. https://www.researchgate.net/publication/365472557_Innovation_is_the_Way_Forward_The_Impact_of_Organisational_Culture_on_Innovation_in_the_United_Arab_Emirates_UAE
- Kantola, J., & Kinnunen, J. (2024). Blurred limits and threat of isolation? Employees' fears in transition to self-determined organization. *Journal of Organizational Change Management*, 37(8), 94–110. <https://doi.org/10.1108/JOCM-05-2023-0188>
- Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). Guidelines for performing systematic literature reviews in software engineering. *Keele University and Durham University Joint Report*. <https://www.inf.ufsc.br/~aldo.vw/kitchenham.pdf>
- Leal Paredes, M. S., & Arias Ibarra, B. P. (2021). Liderazgo ético para el fortalecimiento de una cultura organizacional en las pymes. *Podium*, 40, 21–40. <https://doi.org/10.31095/podium.2021.40.2>
- León Ramírez, S. V., Heredia Llatas, F. D., Urbina Andonaire, L. R., & Enríquez Calderón, R. A. (2023). Prospectiva y modernización en la gestión pública en gobiernos locales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 501–517. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.31>
- Linares Cabrera, V. J., Díaz Nicho de Linares, M. A., Neri Ayala, A. C., Díaz Valladares, C. A., Cadenas Calderón, P. C., & Aguinaga Mendoza, G. M. (2024). Gobierno electrónico y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, Perú. *Data and Metadata*, 3(322), 1–6. <https://dm.ageditor.ar/index.php/dm/article/view/299>
- Manza-Díaz, H. G., Coronado-Proañó, C. C., & Esteves-Fajardo, Z. I. (2025). La gestión administrativa apoyada con herramientas tecnológicas emergentes. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 7(13), 4–21. <https://doi.org/10.35381/gep.v7i13.322>
- Mendivel Gerónimo, R. K., Lavado Puente, C. S., & Sánchez Castro, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262–268. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262

- Mendoza-Ocaña, C. E., Palacios-Gómez, L. E. A., & Gastañadú-Ibáñez, L. A. (2025). Cultura organizacional y modelo de gestión empresarial. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 7(Supl. 1), 45–58. <https://doi.org/10.35381/gep.v7i1.236>
- Naranjo Armijo, F. G., Carrión Hurtado, L. H., & Bosmediano Andrade, F. G. (2022). Gestión administrativa en las pymes del sector comercial en la ciudad de Santo Domingo en Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 504–513. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300504
- Ortiz Vázquez, A., Llorens, S., & Salanova, M. (2025). Desarrollo y validación de la Escala de Cultura Organizacional Positiva (POC-S). *Psicotema*, 37(1), 71–80. <https://doi.org/10.70478/psicothema.2025.37.08>
- Oseda Gago, D., Flores Arocutipá, P., Luján Minaya, J. C., & Oseda Gago, M. A. (2020). Cultura organizacional y control interno del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yauli, La Oroya. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(5), 75–82. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000500075
- Pantigozo-Villanueva, G. A. (2025). La cultura organizacional en tiempos de COVID-19 y la satisfacción laboral: Caso de una empresa del sur del Perú. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 26, 1–20. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1991-93952025000100007&script=sci_abstract&lng=es
- Patlán Pérez, J., Betanzo San Román, S. J., de la Cruz Ramírez, B., & Espinoza López, V. (2021). Escala para medir tipos de cultura organizacional: Construcción y propiedades psicométricas. *Contaduría y Administración*, 66(4), 1–28. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0186-10422021000400101&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Pérez López, C. E. (2025). *Gestión administrativa, cultura organizacional y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Amazonas, 2023* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. Repositorio institucional UNTRM. <https://hdl.handle.net/20.500.14077/4545>
- Quispe-Fernández, J. L., Aguilar-Liñán, R. T., Tafur-Flores, R. A., & Hernández-Domínguez, P. Y. (2025). Gestión administrativa en la satisfacción laboral de trabajadores del sector educativo peruano. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 18(2), 75–87. <https://doi.org/10.37843/rted.v18i2.672>
- 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(71). <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Ramírez-Gonzales, B. J., Rodríguez-Román, R., Mendoza-Aguilar, C. C., & Carbonell-García, Z. M. (2024). Control interno y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Malvas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 9(1), 206–217. <https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3685>
- Saavedra Carrasco, L. A., Saavedra Carrasco, J. G., & Saavedra Carrasco, J. M. (2021). Cultura organizacional y herramientas de medición: Una aproximación teórica. *Conrado*, 17(82), 171–177. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000500171
- Saiz Sáenz, M. L., & Jácome, R. T. (2022). Revisión bibliográfica: La cultura organizacional de las instituciones de educación superior. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 15(43), 1–19. <https://doi.org/10.35588/gpt.v15i43.5463>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Tarrillo Carrasco, J. E., Becerra Santa Cruz, J. H., Luna Rioja, C. H., Saldaña Castillo, J. C., Morán Santamaría, R. O., Cúneo Fernández, F. E., Lizana Guevara, N. P., & Coronel Benites, C. V. (2024). Evaluación del modelo de gestión administrativa en un municipio del Perú, incorporando la Teoría de la Organización Inteligente. *F1000Research*, 13, 1–16. <https://doi.org/10.12688/f1000research.143937.1>
- Zavaleta Rojas, M. B., Chamoly Urtecho, K. M., & Santamaría Oblitas, S. N. (2024). Gestión eficiente en el gobierno local: El rol de la simplificación administrativa. *Podium*, (45), 107–124. <https://doi.org/10.31095/podium.2024.45.7>