



DOI: <https://doi.org/10.70208/3007.8245.v6.n1.324>

## *Reflexiones sobre la cultura organizacional en la era de la modernidad líquida*

Carlos Andrés Castellanos Sánchez

[cacscarlos100@gmail.com](mailto:cacscarlos100@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0003-9039-9923>

Universidad Asbemaan

México

José Ramón Peralta Jiménez

[jose.peralta@updelgolfo.mx](mailto:jose.peralta@updelgolfo.mx)

<https://orcid.org/0000-0001-7525-5049>

Universidad Politécnica del Golfo de México

México

### RESUMEN

El presente artículo analiza como eje estratégico la cultura organizacional, como un primer paso para comprender la forma en que las organizaciones enfrentan los desafíos del entorno derivados de la modernidad líquida, la cual se caracteriza por la incertidumbre, la rapidez de los cambios y la transformación constante. El objetivo del presente es interpretar la relación entre cultura organizacional e identidad institucional, explicando cómo ambos elementos influyen en la adaptabilidad y sostenibilidad de las organizaciones contemporáneas. Los constructos revisados tienen como punto de convergencia que la cultura no solo abarca normas visibles, sino también acciones que orientan el comportamiento colectivo. Derivado de lo anterior, se destaca que la identidad organizacional actúa como un elemento para sostener la cohesión interna mientras se adoptan prácticas más flexibles. En conclusión, se pretende comprender que la resiliencia institucional depende de la capacidad de integrar identidad, aprendizaje y adaptación continua.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, identidad institucional, adaptabilidad, modernidad líquida, resiliencia



## *Reflections on organizational culture in the era of liquid modernity*

### **ABSTRACT**

This article examines organizational culture as a strategic axis, as a first step toward understanding how organizations face the challenges of the environment arising from liquid modernity, characterized by uncertainty, rapid change, and constant transformation. The objective is to interpret the relationship between organizational culture and institutional identity, explaining how both elements influence the adaptability and sustainability of contemporary organizations. The constructs reviewed share the common ground that culture encompasses not only visible norms but also actions that guide collective behavior. Consequently, it is highlighted that organizational identity acts as an element to sustain internal cohesion while adopting more flexible practices. In conclusion, the aim is to understand that institutional resilience depends on the capacity to integrate identity, learning, and continuous adaptation.

**Keywords:** organizational culture, institutional identity, adaptability, liquid modernity, resilience



## INTRODUCCIÓN

En el contexto contemporáneo, caracterizado por cambios acelerados y una creciente inestabilidad en las estructuras sociales, resulta de vital importancia comprender el papel de la cultura organizacional. Este artículo aborda dicha cultura como un primer paso para analizar cómo las instituciones enfrentan los desafíos de un entorno que ya no opera bajo lógicas predecibles. En su lugar, las organizaciones se desenvuelven en escenarios marcados por la globalización, la incertidumbre y las dinámicas de la modernidad líquida, concepto acuñado por Zygmunt Bauman para describir una era de fluidez y cambio constante.

Bajo este nuevo paradigma, la cultura organizacional se revela como un recurso estratégico fundamental. Este manuscrito, por tanto, se propone explorar la intrincada relación entre cultura, identidad y adaptabilidad, integrando para ello diversas perspectivas teóricas. El objetivo es comprender cómo las organizaciones pueden construir resiliencia y sentido en un medio cada vez más cambiante y demandante. A diferencia de otros estudios que abordan estos conceptos de forma aislada, el aporte original de esta investigación radica en analizar la convergencia de estos tres elementos, postulando que la identidad institucional, anclada en una cultura organizacional sólida pero flexible, es la clave para la sostenibilidad en la era de la modernidad líquida.

## METODOLOGÍA

El presente artículo se enmarca en un enfoque cualitativo de tipo teórico-documental. La estrategia metodológica consistió en una revisión y análisis de literatura especializada para interpretar la relación entre la cultura organizacional, la identidad institucional y la adaptabilidad en el contexto de la modernidad líquida. El propósito no es realizar un estudio empírico, sino construir una reflexión analítica a partir de la articulación de constructos teóricos provenientes de diversas fuentes.

El proceso de investigación se desarrolló en tres fases principales:

- 1. Rastreo y Selección de Fuentes:** Se llevó a cabo una búsqueda sistemática en bases de datos académicas como Scopus, Web of Science, SciELO y Google Scholar.
- 2. Análisis e Interpretación:** La literatura seleccionada fue analizada para identificar, categorizar y sintetizar los argumentos centrales de cada autor en relación con los ejes del estudio.



**3. Construcción Argumentativa:** Se procedió a la articulación de las ideas y conceptos para desarrollar el argumento central del manuscrito, diferenciando las ideas de la literatura de los aportes analíticos propios.

La selección de la bibliografía no fue aleatoria, sino que respondió a criterios específicos diseñados para garantizar la rigurosidad, pertinencia y actualidad del análisis. Estos criterios se detallan a continuación:

- **Pertinencia temática:** Se seleccionaron trabajos que abordaran directamente los conceptos de cultura organizacional, identidad institucional, adaptabilidad y modernidad líquida.
- **Relevancia académica:** Se priorizaron autores considerados fundacionales en sus respectivos campos, así como trabajos con alto índice de citación.
- **Actualidad y contexto:** Se incluyeron publicaciones de los últimos cinco años para complementar las obras clásicas, garantizando que la discusión refleje el estado actual del debate académico.

#### **La Cultura Organizacional en el contexto actual**

De acuerdo con Seema (2022), la cultura organizacional concede identidad y personalidad a las organizaciones y se reconoce como un activo invaluable para la competencia. Es la cultura la que aporta el marco fundamental que rige las operaciones, los sistemas y las prácticas de gestión. No obstante, las organizaciones en la actualidad laboran bajo un entorno global cambiante, el cual es regido por la inestabilidad política, la división social, la despreocupación ambiental y la escasez de recursos.

La evolución de las demandas de los mercados y las partes involucradas, así como el aumento constante de la presión por cumplir con las expectativas actuales, conllevan a priorizar estrategias en áreas como la identidad corporativa, la promoción de la sostenibilidad, el compromiso de la fuerza laboral y la gestión del rendimiento, como medios para lograr el desarrollo organizacional continuo (Dragomir-Pânzaru, 2024).



Musaeva y Akbieva (2022), miembros de la Universidad Estatal de Daguestán, describen que la comunidad académica internacional demuestra desde hace tiempo que las empresas exitosas y prósperas se caracterizan por una cultura organizacional fuerte. A su vez, influye en el potencial tanto de los empleados como de la empresa en su totalidad. La cultura de una organización puede determinar su futuro desde las primeras etapas, incluyendo su estructura, rendimiento, desarrollo y sistemas de incentivos.

Cada autor aborda esta temática desde una dimensión complementaria, integrando un marco interpretativo coherente sobre el papel de la cultura en la sostenibilidad y el éxito institucional. Por otro lado, la cultura organizacional no solo es un componente meramente simbólico o ético, sino como un recurso primordial que va a determinar la capacidad adaptativa, competitiva y evolutiva de las organizaciones en el presente siglo.

A lo anterior, según González y Fernández (citado por Rincón y Aldana, 2021), la “cultura organizacional es el conjunto de normas, hábitos y valores que practican individuos de una organización, y que hacen de esta su forma de comportamiento”.

A su vez, Schein (citado por Reyes, 2021), la define como “patrón de supuestos básicos que un determinado grupo ha inventado, descubierto o desarrollado en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna y que funcionaron suficientemente bien, a punto de ser consideradas válidas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación con estos problemas”.

Con base en lo anterior, mientras que González y Fernández (citado por Rincón y Aldana, 2021), abordan la definición como un componente visible y práctico (es decir, valores, normas, hábitos), en contraste, Schein (citado por Reyes, 2021) lo describe como una dimensión profunda y mucho más cognitiva (supuestos y aprendizajes). Se puede seguir indagando sobre las definiciones que otros autores proponen; sin embargo, ambas definiciones citadas conciben a la cultura organizacional como un sistema de valores y comportamientos que orientan la forma en la que los colaboradores actúan y se relacionan.



Por otro lado, Deninson (citado por Terán, 2021), establece cuatro dimensiones de la cultura organizacional:

1. Compromiso o implicación: Se refiere al empoderamiento del colaborador, direccionado a la toma de decisiones que le competen, al desarrollo del trabajo en equipo para el alcance de los objetivos definidos por la organización, y al fortalecimiento de las capacidades de los colaboradores por parte de la empresa u organización.
2. Solidez: Se demuestra en los valores compartidos hacia la formación de una identidad para con la organización, la toma de acuerdos ante temas centrales y la capacidad de coordinar e incluir las diversas áreas o instancias de la organización para lograr los objetivos.
3. Adaptabilidad: Comprendida como la capacidad de afrontar los retos para garantizar la sostenibilidad de la organización, que permite asumir riesgos estratégicos que conlleven a la innovación ante los nuevos entornos o las necesidades futuras de sus clientes. Esta modificación se consolida con base en el aprendizaje organizacional de los aciertos y desaciertos, que se traducen en progreso y desarrollo de nuevas competencias en los colaboradores.
4. Misión: Es la claridad que debe tener la organización en cuanto a su finalidad, lo que permitirá que todos sus integrantes colaboren en ello. A su vez, es imprescindible una vinculación coherente entre las metas, objetivos, las actividades y tareas que desempeñan los colaboradores.

El modelo propuesto por Denison permite entender a la Cultura organizacional como un fenómeno dinámico que precisa la capacidad de las organizaciones para adaptarse, aprender y, sobre todo, sostener su identidad en contextos cambiantes.

Apoyando la idea de Hernández (2023), los cambios en la actualidad se producen con mayor rapidez, lo cual origina que se incremente la incertidumbre de las organizaciones con respecto a su mercado y entorno, exigiéndoles nuevas estrategias.

Por otro lado, los ambientes y condiciones que años atrás se mantenían estables, actualmente se han visto modificados por la pandemia del COVID-19, la cual ha originado cambios que se reflejan en nuevas formas de administrar los procesos, las funciones, los recursos, las estructuras e incluso los requerimientos de los clientes (Hernández, 2023).



Finalmente, la pandemia actuó como un impulsor del cambio organizacional, acelerando los procesos de digitalización, el teletrabajo, la automatización y, por supuesto, las nuevas exigencias de los consumidores.

### **La modernidad líquida en la actualidad**

La época actual se encuentra invadida por diversos fenómenos sociales y políticos que se caracterizan por la ausencia de una normatividad política fija y la acción de la libertad humana como elemento impulsor del crecimiento individual. A su vez, esta separación del orden normativo se origina por la creciente mercantilización de la política en la modernidad que, además, favorece la búsqueda individual de un ascenso social y económico a través de elecciones libres. En consecuencia, se hace más claro en un contexto de escasos vínculos humanos, de desintegración social y de la fragmentación en las acciones sociales colectivas; Bauman (2000) lo describe en términos de modernidad líquida como una era caracterizada por realidades flexibles, incertidumbres, inseguridades y desprotección en todos los ámbitos de la vida humana (Guachetá, 2022).

Algo que destacar de las líneas anteriores es que invita a un enfoque de investigación multidisciplinario que vincule a la sociología, ciencias políticas, economía y psicología social. De igual manera se plantea la necesidad de realizar estudios que comprendan cómo los individuos vislumbran sus aspiraciones personales frente a la variabilidad social y/o política, y cómo estas dinámicas repercuten en la sostenibilidad e integración de las sociedades.

El concepto de modernidad líquida (del inglés Liquid modernity) se adjudica al sociólogo polaco Zygmunt Bauman, quien lo describió en la década de los 90 y posteriormente lo instauró en su libro Liquid Modernity, publicado en el año 2000. En ese sentido, el autor usa el concepto como una alternativa al discurso de la “posmodernidad”, ya que considera que no se está “dejando atrás” la modernidad, sino viviendo una fase diferente: más fluida, dinámica y cambiante, sin la rigidez institucional y social de lo que él denomina la modernidad “sólida” (Bauman, 2000). La referencia a Bauman (2023) en el texto original se refiere a un artículo de prensa que comenta la obra, por lo que se ajusta la cita al libro original para mayor solidez académica.



Siguiendo la idea de Bauman (2000), en contraste con la metáfora de lo “líquido” y lo “sólido”, se pone en evidencia que las formas tradicionales de estructura social, comunidad, identidad y relaciones laborales, por mencionar algunas áreas, están en proceso de transformación constante, sin fijarse.

Con base en las líneas anteriores, la modernidad se reconsidera no como una etapa culminada, sino como un proceso cambiante. Este enfoque permite comprender, hasta cierto punto, la crisis de estabilidad institucional y moral. Sin embargo, el concepto de modernidad líquida posibilita explorar nuevas formas de organización social más flexibles, adaptativas y horizontales.

La modernidad líquida de acuerdo con Román-Acosta (2024), expone profundas preguntas sobre cómo conocemos y comprendemos el mundo en un contexto donde las certezas se disipan y los marcos de referencia se tornan inestables. Si en la modernidad clásica las estructuras sólidas ofrecían un fundamento relativamente estable para la producción de conocimiento, la fluidez contemporánea ha generado un entorno dinámico y contingente que exige nuevos enfoques epistemológicos.

La incertidumbre es una característica esencial de la modernidad líquida, donde la fluidez y la transitoriedad reemplazan la estabilidad de los marcos tradicionales. En este contexto, la fenomenología ofrece un enfoque valioso para analizar cómo los individuos experimentan y significan esta incertidumbre (Román-Acosta, 2024).

En síntesis, se plantea una reflexión profunda sobre la transformación epistemológica que acompaña a la modernidad líquida descrita por Bauman. La realidad deja de ser entendida como un sistema firme y anticipable, para comprenderse como un proceso en constante cambio. Por otro lado, el tránsito de certezas absolutas a una epistemología más analítica, explicativa y versátil, permitirá comprender la complejidad, la ambigüedad y la fugacidad del mundo actual.

### **Cultura Organizacional en la Era de la Modernidad Líquida: Adaptabilidad, Identidad y Cambio Constante**

Las ideas de Zygmunt Bauman (2000) se han vuelto notables en la era contemporánea, ya que exploró y analizó de manera crítica los desafíos y problemas de la sociedad actual. La sociedad líquida fomenta la fragmentación y la interconectividad, pero también puede generar inequidad y exclusiones. Sus ideas ayudan a comprender los efectos de la globalización en la vida diaria (Oropeza, 2024).



Siguiendo la idea de Oropeza (2024), una de las principales transformaciones es la necesidad de adaptarse con rapidez a los cambios y ser flexibles en la toma de decisiones. Las organizaciones ya no pueden seguir modelos rígidos y burocráticos, sino que deben ser veloces y capaces de ajustarse a las nuevas demandas del entorno.

Las líneas anteriores han sentado las bases conceptuales de la cultura organizacional y la modernidad líquida por separado. A continuación, se explorará la convergencia de estos dos constructos, analizando cómo la identidad organizacional se convierte en el ancla de la adaptabilidad en un entorno de cambio constante.

En la era de la modernidad líquida, la cultura organizacional no puede ser entendida como un conjunto de costumbres o normas, sino como un ente dinámico. Como se describe en líneas anteriores, el auge de la conectividad reconsidera la forma en la que las culturas interactúan y se propagan. Por lo tanto, se debe considerar a la cultura como un espacio de aprendizaje y transformación de sentido, donde la adaptabilidad se convierte en uno de los pilares de la sostenibilidad (ver figura 1).

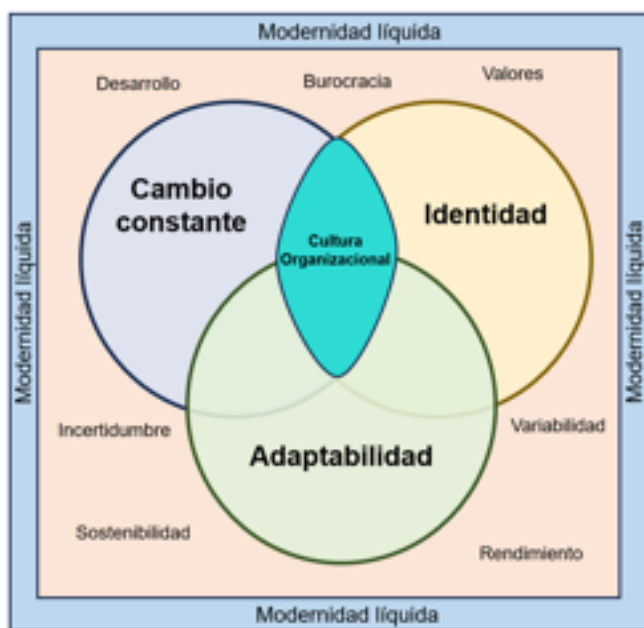


Figura 1. Cultura organizacional en la era de la modernidad líquida: adaptabilidad, identidad y cambio constante.

Fuente: *Elaboración propia.*

Por consiguiente, Hatch y Schultz (citado por Pérez, 2022) mencionan que la importancia actual de la identidad organizacional está dada no solo por los efectos que tiene sobre la sostenibilidad y

competitividad de las organizaciones, sino también sobre el compromiso como uno de los factores que definen la toma de decisiones y estrategias dentro de la misma.

A su vez, Somoza (citado por Pérez, 2022) plantea tres niveles de análisis de identidad organizacional: el individual (la identidad personal de un individuo en un contexto organizativo), el colectivo (la identidad social de los grupos en un contexto organizativo) y el organizativo (la identidad de toda una organización).

No obstante, la identidad tiene un impacto significativo tanto en cómo nos sentimos, pensamos y nos comportamos (presente) como en lo que aspiramos lograr (futuro), según Estrada (citado por Pérez, 2022).

Los tres niveles de análisis de identidad propuestos por Somoza permiten asimilar cómo las organizaciones modernas enfrentan la tensión entre la estabilidad y el cambio. Por otro lado, Estrada enfatiza el alcance temporal de este fenómeno. En contraste, tanto la identidad como la cultura organizacional se encuentran íntimamente relacionadas: la primera actúa como soporte de la segunda, y a su vez, la cultura refuerza y visualiza la identidad en toda la organización.

### **Vínculo entre Identidad Organizacional y Adaptabilidad en Entornos Líquidos**

La identidad organizacional, en sus dimensiones individual, colectiva y estructural, consolida la importancia de una gestión del cambio estratégica que fortalezca la vinculación y la participación de los colaboradores. En síntesis, la cultura y la identidad organizacional deben reconocerse como sistemas accesibles y moldeables que favorezcan la resiliencia institucional, facilitando a las organizaciones preservar su competitividad, creatividad y propósito en un escenario caracterizado por la inestabilidad, la transitoriedad y la transformación permanente.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

La literatura revisada establece que, en el contexto de la modernidad líquida, la cultura organizacional se convierte en un elemento estratégico para la sostenibilidad. Autores como Seema (2022) y Dragomir-Pânzaru, & Lia (2024) la describen como un pilar que no solo define la identidad, sino que orienta la toma de decisiones. El aporte analítico de este trabajo consiste en interpretar esta función no como un anclaje estático, sino como un eje de referencia dinámico. Se argumenta que, frente a la incertidumbre



del entorno líquido, la cultura no debe ser un manual de reglas fijas, sino un sistema de valores que permita a los miembros de la organización interpretar la realidad y adaptarse sin perder la cohesión interna.

Esta interpretación se sostiene al diferenciar los dos niveles de la cultura organizacional que la teoría expone: el visible (prácticas, normas) y el profundo (supuestos, valores). Mientras la literatura describe estos niveles, este análisis propone que la resiliencia en la modernidad líquida depende de la capacidad de una organización para disociar adaptativamente ambos niveles. Es decir, las organizaciones exitosas serían aquellas capaces de modificar sus prácticas visibles (ejemplo: adoptar el teletrabajo, cambiar procesos) para responder al entorno, mientras mantienen intacto su núcleo de valores profundos, que es donde reside la identidad.

Un ejemplo claro de esta dinámica se observó durante la pandemia de COVID-19, un fenómeno que la literatura señala como un catalizador del cambio organizacional. La rápida transición al teletrabajo, más que un simple cambio operativo, representó una adaptación de las prácticas (nivel visible). Desde la perspectiva de este análisis, dicho caso ilustra cómo la identidad organizacional (compromiso, eficiencia) se mantuvo firme, mientras que las prácticas (lugar de trabajo) se flexibilizaron. La cultura actuó como el “software” que permitió esta adaptación sin que la organización se desintegrara. La identidad, por tanto, no reside en la práctica, sino en el valor que la subyace.

En consecuencia, mientras la literatura de autores como Somoza (citado por Pérez, 2022) y Hatch y Schultz (citado por Pérez, 2022) enfatiza la importancia de la identidad en sus dimensiones individual, colectiva y estructural, la contribución de esta discusión es postular que la gestión estratégica del cambio en la modernidad líquida debe enfocarse en fortalecer el núcleo que lo identifica (los valores) y, simultáneamente, promover la flexibilidad en la periferia (las prácticas). Se concluye, por tanto, que la cultura y la identidad no son meramente sistemas de cohesión, sino mecanismos dialécticos de adaptación que, al operar en conjunto, favorecen la resiliencia institucional en un escenario de transformación permanente.



## CONCLUSIONES

En el escenario de la modernidad líquida, la cultura organizacional se erige como un factor estratégico imprescindible para fortalecer la identidad, la unidad y la resiliencia de las organizaciones frente a la incertidumbre. La identidad organizacional, en sus niveles individual, colectivo y estructural, funciona como un eje de referencia que incentiva la contribución y el compromiso de sus miembros. Sin embargo, como se ha argumentado en este trabajo, su función va más allá de ser un mero ancla de estabilidad.

La contribución teórica fundamental de esta investigación es la conceptualización de la cultura organizacional como un mecanismo dialéctico de adaptación. Se postula que la resiliencia institucional en la era líquida no depende de la rigidez de la cultura, sino de su capacidad para gestionar la tensión entre la estabilidad y el cambio. El análisis ha propuesto que esto se logra mediante una disociación adaptativa entre el núcleo profundo de la cultura (valores e identidad) y su manifestación visible (prácticas y procesos). Las organizaciones que prosperan son aquellas que aprenden a flexibilizar sus operaciones y adaptarse al entorno sin comprometer los valores centrales que les otorgan cohesión y sentido.

Por lo tanto, este artículo avanza en la comprensión del fenómeno al proponer que la cultura no es un artefacto estático, sino un sistema vivo y dinámico que permite a la organización ser, simultáneamente, estable en su núcleo y flexible en su periferia. Esta perspectiva ofrece un marco analítico para entender cómo las instituciones pueden navegar la complejidad contemporánea, no anclándose rígidamente al pasado, sino utilizando su identidad como una brújula para orientar una transformación constante y deliberada. Futuras líneas de investigación podrían explorar empíricamente este modelo, analizando casos de organizaciones que han demostrado una resiliencia exitosa en contextos de alta volatilidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bauman, Z. (2000). Modernidad líquida. Fondo de Cultura Económica.

Bauman, Z. (2023). Organization for Liquid-Modern times? Critical Sociology, 49(6), 923-933.

<https://doi.org/10.1177/08969205231170923>



- Dragomir-Pânzaru, C. C., & Lia, E. (2024). The impact of organizational culture on employee performance. *Journal of Knowledge Dynamics*, 1 (2), p92-105.  
<https://doi.org/10.56082/jkd.2024.2.92> ISSN ONLINE 3061-2640
- Guachetá Gutiérrez, E. (2022). La ciudadanía en la Modernidad Líquida. *Revista Científica Del Amazonas*, 5(9), 47-53. URL: <https://revistadelamazonas.info/check/09/5-47-53.pdf>
- Мусаева, А. З., & Акбиева, С. А. (2022). Organizational culture as a factor in increasing competitiveness. *Экономика и Предпринимательство*, 5 (142), 1314–1318.  
<https://doi.org/10.34925/eip.2022.142.5.253>
- Oropeza, P. y Bondarenko, S. (2024). El aporte paradigmático de Zygmunt Bauman a las ciencias administrativas y gerenciales en la actualidad. *Revista de estudios gerenciales y de las organizaciones*. 2024, 8(16), 275-296 URL: <https://regyo.bc.uc.edu.ve/v8n16/art06.pdf>
- Perez, S.A. (2022). Particularidades sobre la identidad organizacional y su incidencia sobre la toma de decisiones. *Lúmina*, 23(2), E0024. <https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n2.4549.2022>
- Reyes Hernández, Javier. (2021). Cultura organizacional para la sostenibilidad empresarial. *Cooperativismo y Desarrollo*, 9(3), 808-830. Epub 30 de diciembre de 2021. Recuperado en 05 de octubre de 2025, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-340X2021000300808&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2021000300808&lng=es&tlng=es).
- Rincón Rodríguez, O. O. y Aldana Bautista, L. (2021). Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: una revisión bibliográfica. *Signos, Investigación en Sistemas de Gestión*, 13(2). <https://doi.org/10.15332/24631140.6675>
- Román-Acosta, D. (2024). Modernidad líquida: Hermenéutica y fenomenología para la reconstrucción de los ideales éticos, *Peri Ápeiron Revista de Filosofía de la REDIT*, Venezuela, 2 (2), pp 104-120. URL: <https://reditve.com/revistas/index.php/periapeiron/article/view/93/90>
- Sánchez-Huamán, Y. D., Villafuerte- Miranda, C. A., Flores-Morales, J. A., y Neyra- Huamani, L. (2023). Gestión del cambio organizacional en la Administración Pública. Estudio de caso. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28 (Edición Especial 10), 1126-1139.  
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.16>



- Seema, D. (2022). Role of organisational culture in attaining organisational competitiveness. *International Journal of Applied Research*, 8 (12), 313–314.  
<https://doi.org/10.22271/allresearch.2022.v8.i12d.10571>
- Terán, H. (2021). Cultura organizacional en la calidad educativa en el contexto de la Covid-19 en las universidades de Lima Norte [Tesis doctoral, *Universidad César Vallejo*].<https://hdl.handle.net/20.500.12692/81716>

