

<https://doi.org/10.69639/arandu.v13i3.2560>

Cultura organizacional y satisfacción laboral en una empresa portuaria de Manzanillo, Colima: un estudio exploratorio

*Organizational Culture and Job Satisfaction in a Port Company in Manzanillo, Colima:
An Exploratory Study*

Martha Beatriz Santa Ana Escobar
<https://orcid.org/0000-0002-8183-6146>
m_santaana@ucol.mx
Universidad de Colima
Manzanillo, Colima-México

Óscar Bernardo Reyes Real
<https://orcid.org/0000-0001-7631-1946>
oscarreal@ucol.mx
Universidad de Colima
Manzanillo, Colima-México

Ana María del Rosario Alvarado Oregón
<https://orcid.org/0000-0002-1373-1123>
Universidad Tecnológica de Manzanillo
Manzanillo, Colima-México

*Artículo recibido: 10 julio 2026- Aceptado para publicación: 16 agosto 2026
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar.*

RESUMEN

La cultura organizacional y la satisfacción laboral ayudan a entender cómo se desarrolla el trabajo cotidiano en entornos de alta exigencia operativa, coordinación interdepartamental y presión por resultados, como es el caso de las empresas portuarias. Este artículo tuvo como objetivo analizar ambas variables en el personal de una empresa portuaria de Manzanillo, Colima, México, mediante un análisis exploratorio de asociación. El estudio siguió un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y exploratorio. Se aplicó un cuestionario a los 83 trabajadores de la empresa. La cultura organizacional se evaluó con un cuestionario con escala Likert adaptado del Organizational Culture Assessment Instrument, mientras que la satisfacción laboral se midió con el cuestionario S20/23. Los instrumentos presentaron alta consistencia interna. Los resultados describen una cultura equilibrada, con ligera orientación hacia resultados y control operativo, junto con niveles favorables de satisfacción laboral. La supervisión apareció como la dimensión con mayor margen de mejora. La asociación entre cultura organizacional y satisfacción laboral fue positiva, baja y no significativa. Se concluye que el diagnóstico aporta información útil para fortalecer la supervisión, la comunicación interna, la participación, el reconocimiento y el desarrollo humano en organizaciones portuarias.

Palabras clave: cultura organizacional, satisfacción laboral, diagnóstico censal, empresa portuaria, gestión del talento humano

ABSTRACT

Organizational culture and job satisfaction help explain how daily work unfolds in environments characterized by high operational demands, interdepartmental coordination, and pressure to achieve results, as is the case in port companies. This article aimed to analyze both variables among employees of a port company located in Manzanillo, Colima, Mexico, through an exploratory association analysis. The study followed a quantitative approach with a non-experimental, cross-sectional, and exploratory design. A questionnaire was administered to the company's 83 employees. Organizational culture was assessed using a Likert-scale questionnaire adapted from the Organizational Culture Assessment Instrument, while job satisfaction was measured using the S20/23 questionnaire. Both instruments showed high internal consistency. The results describe a balanced organizational culture, with a slight orientation toward results and operational control, along with favorable levels of job satisfaction. Supervision emerged as the dimension with the greatest room for improvement. The association between organizational culture and job satisfaction was positive, weak, and statistically non-significant. The study concludes that this diagnosis provides useful information for strengthening supervision, internal communication, participation, recognition, and human development in port organizations.

Keywords: organizational culture, job satisfaction, census-based assessment, port company, human talent management

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional permite observar cómo una empresa organiza su vida interna, define criterios de trabajo y da sentido a las prácticas cotidianas. En ella se expresan los valores, normas, estilos de liderazgo y formas de gestión que influyen en la manera en que el personal asume responsabilidades, toma decisiones y se vincula con la organización. Cameron y Quinn (2011) propusieron el Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) que es un modelo que permite distinguir cuatro orientaciones culturales: clan, adhocracia, mercado y jerarquía; las cuales permiten identificar el énfasis de la organización en la colaboración, la innovación, la orientación a resultados y el control operativo. Schein (2010) señala que la cultura comprende tanto prácticas visibles como supuestos compartidos que orientan la actuación de los integrantes ante situaciones internas y externas. Esta propuesta sigue presente en estudios recientes sobre identidad organizacional, innovación y desempeño (AlSaied & McLaughlin, 2024; Tadesse & Debela, 2024; Zeb et al., 2021).

Adicionalmente, la satisfacción laboral se refiere a la valoración que el trabajador construye sobre su experiencia en la empresa. Dicha valoración de acuerdo con Meliá y Peiró (1989) depende de diversos aspectos, tales como contenido del puesto, la supervisión, el ambiente físico, las prestaciones, la participación y las relaciones laborales; los cuales constituyen las dimensiones del cuestionario S20/23, el cual permite ubicar tanto las condiciones favorables como los aspectos que requieren atención en la gestión del personal. Robbins y Judge (2017) afirman que la satisfacción laboral suele entenderse como una actitud general hacia el trabajo, asociada con las condiciones materiales, las prácticas de liderazgo, las oportunidades de participación y los vínculos interpersonales del entorno laboral.

El análisis conjunto de la cultura organizacional y la satisfacción laboral permite comprender mejor cómo el personal interpreta su ambiente de trabajo, responde a las exigencias organizacionales y desarrolla vínculos con la empresa. Esta relación resulta relevante en la literatura reciente, debido a que la satisfacción laboral puede intervenir en la forma como la cultura organizacional se vincula con el desempeño (Abawa & Obse, 2024).

En el sector portuario, la relación entre estas variables adquiere una gran importancia, debido a que las operaciones diarias requieren una clara coordinación entre las áreas de la empresa, atención y cumplimiento normativo, calidad en el servicio, enfoque en resultados y capacidad inmediata de respuesta. Dichas condiciones deben estar soportadas en una sólida cultura organizacional. Estudios en esta área como el de Čuček y Mlaker Kač (2020) identificaron relación entre cultura organizacional y satisfacción de los empleados en empresas logísticas; Pham et al. (2024) analizaron su incidencia en el desempeño desde una perspectiva de sostenibilidad, y Sabuhari et al. (2020) relacionaron la adaptación cultural y la satisfacción laboral con el desempeño de los trabajadores.

El sector portuario ofrece, por tanto, un escenario pertinente para estudiar estas dinámicas. Senbursa (2023) examinó la percepción de cultura organizacional, satisfacción laboral e intención de permanencia en empleados de puertos de contenedores, con lo cual mostró la relevancia de los factores culturales en organizaciones marítimas y portuarias. En México, Manzanillo ocupa una posición estratégica dentro del comercio marítimo nacional. Durante 2025, el puerto movilizó 3,893,357 TEUs, cifra que confirmó su liderazgo nacional en movimiento de contenedores y su importancia dentro del ecosistema logístico del país (Administración del Sistema Portuario Nacional Manzanillo, 2026).

Pese a la relevancia económica y logística del sector, la evidencia empírica sobre cultura organizacional y satisfacción laboral en empresas portuarias mexicanas sigue siendo limitada, especialmente en organizaciones ubicadas en Manzanillo, Colima. Buena parte de los estudios disponibles se concentra en organizaciones educativas, industriales, de servicios generales o en contextos internacionales. Esta ausencia de evidencia local dificulta comprender con mayor precisión las dinámicas internas que influyen en la experiencia laboral del personal vinculado con la operación logística y portuaria regional.

Con base en lo anterior, el objetivo del presente artículo es analizar la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de una empresa portuaria de Manzanillo, Colima, mediante un análisis exploratorio de asociación entre ambas variables. El estudio aporta evidencia empírica sobre una organización del sector portuario mexicano, un contexto todavía poco documentado en la literatura nacional. Sus resultados ofrecen elementos para revisar prácticas de supervisión, comunicación interna, reconocimiento, participación y desarrollo organizacional, sin perder de vista las exigencias de eficiencia, control y orientación a resultados propias del sector.

MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y alcance correlacional exploratorio. Fue cuantitativo porque la información se obtuvo mediante instrumentos estructurados con escalas numéricas, lo que permitió calcular estadísticos descriptivos, estimar la consistencia interna de los instrumentos y explorar asociaciones entre variables. Fue no experimental porque la cultura organizacional y la satisfacción laboral no fueron manipuladas por los investigadores, sino observadas tal como se presentaban en el contexto laboral de la empresa. Asimismo, fue transversal porque la recolección de datos se realizó en un solo momento durante 2026.

El alcance fue correlacional exploratorio, porque se estimó la asociación entre ambas variables sin asumir causalidad ni una relación concluyente.

La población de estudio estuvo conformada por los 83 trabajadores de una empresa portuaria ubicada en Manzanillo, Colima, México. Los instrumentos fueron respondidos por la

totalidad del personal, lo que representó una cobertura censal del 100%. Se incluyó personal de distintos niveles ocupacionales, entre ellos auxiliares, asistentes, supervisores, analistas, coordinadores, gerentes y jefes. También se registraron variables sociodemográficas y laborales como género, edad, antigüedad y nivel ocupacional.

Para medir la cultura organizacional se utilizó una adaptación del cuestionario del Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) de Cameron y Quinn (2011). El instrumento estuvo integrado por 24 ítems distribuidos en cuatro tipos culturales: clan, adhocracia, mercado y jerarquía. A diferencia del OCAI original, que emplea distribución forzada de puntajes, en este estudio se utilizó una adaptación tipo Likert de cinco puntos para obtener una aproximación diagnóstica del perfil cultural percibido por el personal.

Por otra parte, para medir la satisfacción laboral se utilizó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró (1989), compuesto por 23 ítems en escala de siete puntos. El instrumento evalúa cinco dimensiones: satisfacción intrínseca del trabajo, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción con la supervisión y satisfacción con la participación.

En la aplicación de ambos instrumentos se obtuvo una alta consistencia interna. Dicho resultado respalda la estabilidad de las mediciones obtenidas en la población analizada. Es necesario recalcar que la adaptación tipo Likert del OCAI debe entenderse como una aproximación diagnóstica al perfil cultural percibido y no como una aplicación estricta del instrumento original.

La recolección de datos se realizó mediante cuestionarios aplicados en formulario de Google durante el primer trimestre de 2026. Antes de responder, los trabajadores fueron informados sobre el propósito del estudio, el carácter voluntario de su participación, el tratamiento confidencial de los datos y el uso académico de los resultados. Una vez concluida la aplicación del instrumento a todos los trabajadores de la empresa, se descargó la base de datos de Excel para su depuración y análisis.

Para el análisis se utilizó estadística descriptiva y pruebas no paramétricas. En primer lugar, se calcularon frecuencias y porcentajes para caracterizar a la población. Posteriormente, se determinó la consistencia interna de los instrumentos a través del coeficiente alfa de Cronbach. Para evaluar la cultura organizacional y la satisfacción laboral se calcularon medias, desviaciones estándar, intervalos de confianza, valores mínimos, máximos y coeficientes de variación.

Además se aplicó la prueba Friedman con el propósito de comparar las dimensiones internas de cada variable para identificar si existían diferencias estadísticamente significativas entre ellas. Por otro lado, se determinó el coeficiente de correlación de Spearman para explorar la asociación entre cultura organizacional y satisfacción laboral.

Es necesario señalar que la ausencia de un identificador individual común entre las bases de cultura organizacional y satisfacción laboral no permitió emparejar directamente las respuestas

de los mismos trabajadores; por lo que el análisis de Spearman se realizó con 22 estratos comparables contruidos a partir de variables compartidas: género, antigüedad, rango de edad y nivel ocupacional homologado. En consecuencia, los resultados correlacionales deben interpretarse como una exploración entre promedios de grupos comparables y no como una correlación individual entre respuestas emparejadas.

RESULTADOS

El estudio consideró información de los 83 trabajadores de una empresa portuaria ubicada en Manzanillo, Colima. La población censal estuvo conformada por 32 mujeres y 51 hombres, equivalentes al 38.6% y 61.4%, respectivamente. El 63.8% de trabajadores se ubicó entre los 24 y 35 años. En cuanto a la antigüedad, más de la mitad reportó menos de cinco años en la organización. Por nivel ocupacional, predominó el grupo de auxiliares, seguido por asistentes, supervisores, analistas y coordinadores (Tabla 1).

Tabla 1

Características sociodemográficas de la población censal

Variable	Categoría	n	%
Género	Femenino	32	38.6
	Masculino	51	61.4
Edad	18 a 23 años	7	8.4
	24 a 29 años	27	32.5
	30 a 35 años	26	31.3
	36 a 41 años	11	13.3
	42 a 50 años	7	8.4
	51 años en adelante	5	6.0
Antigüedad	Menos de 5 años	48	57.8
	De 6 a 10 años	25	30.1
	De 11 a 15 años	8	9.6
	Más de 16 años	2	2.4
Nivel ocupacional	Auxiliares	56	67.5
	Asistentes	11	13.3
	Supervisores, analistas y coordinadores	15	18.1
	Gerente y jefe	1	1.2

Antes de describir las variables centrales, se revisó la consistencia interna de los instrumentos aplicados. Los valores alfa de Cronbach fueron elevados tanto en la adaptación tipo Likert del OCAI como en el cuestionario S20/23. En cultura organizacional, el alfa global fue de 0.978 y las dimensiones específicas superaron 0.90. En satisfacción laboral, el alfa global fue de 0.980 y las dimensiones también presentaron valores superiores a 0.90. Estos resultados indican alta consistencia interna en la población censada (Tabla 2).

Tabla 2*Confiabilidad de los instrumentos y sus dimensiones*

Instrumento	Dimensión	Ítems	α de Cronbach
OCAI adaptado	Clan	6	0.910
OCAI adaptado	Adhocracia	6	0.909
OCAI adaptado	Mercado	6	0.916
OCAI adaptado	Jerarquía	6	0.912
OCAI adaptado	Global	24	0.978
S20/23	Satisfacción intrínseca	4	0.939
S20/23	Ambiente físico	5	0.937
S20/23	Prestaciones recibidas	5	0.939
S20/23	Supervisión	6	0.946
S20/23	Participación	3	0.955
S20/23	Global	23	0.980

Las medias de cultura organizacional fueron altas y muy cercanas entre sí. Las culturas de mercado y jerarquía obtuvieron valores apenas superiores. La distancia entre ellas fue reducida, por lo que no es adecuado afirmar la presencia de una cultura dominante en sentido estricto (Tabla 3).

Tabla 3*Estadísticos descriptivos de cultura organizacional*

Dimensión	n	Media	DE	IC95% inferior	IC95% superior	Mín.	Máx.	CV (%)
Mercado	83	4.215	0.716	4.059	4.371	1	5	17.0
Jerarquía	83	4.213	0.702	4.060	4.366	1	5	16.7
Clan	83	4.189	0.699	4.036	4.341	1	5	16.7
Adhocracia	83	4.157	0.735	3.996	4.317	1	5	17.7

La proximidad entre las medias permite describir a la empresa como una organización con configuración cultural equilibrada. Aunque las culturas de mercado y jerárquica se ubicaron ligeramente por encima de las demás, la diferencia respecto a clan y adhocracia fue mínima. El perfil resultante puede entenderse como mixto, con una leve orientación hacia resultados, eficiencia, normas y formalización.

La satisfacción laboral mostró una valoración global favorable. El promedio global fue de 5.180 en una escala de siete puntos, lo que indica una percepción positiva de la experiencia laboral. Al revisar las dimensiones, las prestaciones recibidas obtuvieron la media más alta,

mientras que la supervisión registró la media más baja. Aunque esta última se encuentre por encima del punto medio de la escala, el dato señala un área de oportunidad en esta dimensión, lo que significa que es necesario mayor acompañamiento directivo, comunicación con superiores, retroalimentación y coordinación cotidiana del trabajo (Tabla 4).

Tabla 4

Estadísticos descriptivos de satisfacción laboral

Dimensión	n	Media	DE	IC95% inferior	IC95% superior	Mín.	Máx.	CV (%)
Prestaciones recibidas	83	5.369	1.326	5.079	5.658	1.2	6.6	24.7
Satisfacción intrínseca	83	5.265	1.343	4.972	5.558	1.0	7.0	25.5
Ambiente físico	83	5.230	1.481	4.907	5.554	1.0	7.0	28.3
Participación	83	5.157	1.457	4.838	5.475	1.0	7.0	28.3
Supervisión	83	4.934	1.454	4.616	5.251	1.0	7.0	29.5
Satisfacción laboral global	83	5.180	1.312	4.893	5.466	1.1	6.9	25.3

La prueba de Friedman permitió contrastar si las dimensiones de cada variable presentaban diferencias significativas. En cultura organizacional no se observaron diferencias significativas entre los tipos culturales, lo que representa que existe un perfil cultural equilibrado. Mientras que en satisfacción laboral sí aparecieron diferencias significativas, lo cual indica que la experiencia laboral del personal no se percibe de manera homogénea en todas las dimensiones (Tabla 5).

Tabla 5

Comparación entre dimensiones mediante prueba de Friedman

Variable	Prueba	χ^2	gl	p	Interpretación
Cultura organizacional	Friedman	2.886	3	0.410	No significativa
Satisfacción laboral	Friedman	13.362	4	0.010	Significativa

La falta de diferencias significativas entre los tipos de cultura organizacional confirma que la empresa no presenta una orientación cultural estadísticamente predominante. En satisfacción laboral, en cambio, la significancia observada muestra que algunas dimensiones son valoradas de forma distinta por los trabajadores. Las prestaciones recibidas destacan como fortaleza organizacional, mientras que la supervisión constituye el principal punto de atención.

Para explorar la asociación entre cultura organizacional y satisfacción laboral se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman. Dado que las bases de datos no tenían un identificador individual común, no fue posible emparejar las respuestas de los mismos trabajadores. El análisis se realizó con 22 estratos comparables contruidos a partir de género, antigüedad, rango de edad y nivel ocupacional homologado. Por esta razón, los resultados deben leerse como una correlación entre promedios grupales y no como una correlación individual (Tabla 6).

Tabla 6

Correlación de Spearman entre cultura organizacional y satisfacción laboral

Variable cultural	ρ de Spearman	p valor	Interpretación
Cultura organizacional global	0.295	0.182	Asociación positiva baja, no significativa.
Cultura clan	0.260	0.243	Asociación positiva baja, no significativa.
Cultura adhocrática	0.258	0.247	Asociación positiva baja a moderada, no significativa.
Cultura de mercado	0.348	0.071	Asociación positiva baja, no significativa.
Cultura jerárquica	0.393	0.071	Asociación positiva baja no significativa.

Las asociaciones entre cultura organizacional y satisfacción laboral fueron positivas, aunque ninguna alcanzó significancia estadística. La correlación global fue positiva baja, lo que sugiere que los grupos con mejores percepciones culturales tendieron a reportar mayores niveles de satisfacción laboral, sin que exista evidencia suficiente para sostener una relación estadísticamente significativa. Entre las tipologías culturales, las asociaciones más altas correspondieron a la cultura jerárquica y a la cultura de mercado. En este contexto, los elementos de orden, formalización, eficiencia y orientación a resultados parecen estar más cercanos a la percepción de satisfacción laboral.

DISCUSIÓN

Los hallazgos del estudio revelan que la cultura de la organización es más equilibrada que dominante. Si bien las dimensiones de mercado y jerarquía alcanzaron medias ligeramente superiores, las diferencias entre los cuatro tipos de cultura no fueron estadísticamente significativas; lo que indica que la empresa combina diversos rasgos culturales, tanto de eficiencia y control operativo como de colaboración y adaptación. Esto es entendible debido a las características de las operaciones portuarias que exigen precisión, cumplimiento de procedimientos, coordinación interdepartamental y capacidad de respuesta ante demandas cambiantes.

En la variable de satisfacción laboral, el personal reportó una valoración global favorable de su experiencia de trabajo. Las prestaciones recibidas fueron la dimensión mejor evaluada, lo

que permite reconocer una fortaleza institucional asociada con beneficios, condiciones laborales o recompensas percibidas positivamente. La supervisión, en cambio, obtuvo la media más baja. Lo que representa un foco de atención en la empresa, sin embargo es necesario aclarar que aunque fue la dimensión más baja, su valoración estuvo por encima del punto medio de la escala.

La supervisión adquiere una valoración relevante para la satisfacción laboral, ya que está vinculada al desempeño de los colaboradores, pues el supervisor es quien guía y dirige la realización eficiente de sus actividades. Además debería ser un ejemplo de inspiración para favorecer su compromiso e identidad. Las funciones del supervisor son diversas, algunas de ellas son: organizar tareas, vigilar el cumplimiento de procesos, comunicar expectativas, resolver dudas, reconocer esfuerzos, transmitir criterios de justicia y acompañar el desempeño del personal. Cuando esta dimensión aparece con menor valoración, es importante revisar el cumplimiento de estas funciones para tomar medidas que contribuyan a incrementar su valoración.

La asociación entre cultura organizacional y satisfacción laboral fue positiva, baja y sin significancia estadística. Con los datos disponibles, no es posible afirmar que existe una relación concluyente entre ambas variables, sin embargo sí puede afirmarse, que los grupos con mejores percepciones culturales tendieron a presentar mayores niveles de satisfacción laboral. Esta interpretación debe considerarse exploratoria, ya que el análisis no se realizó con respuestas individuales emparejadas, sino con promedios de 22 estratos comparables contruidos a partir de variables compartidas.

Estos resultados se relacionan con estudios que han vinculado cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño. Abawa y Obse (2024), por ejemplo, analizaron el papel mediador de la satisfacción laboral en la relación entre cultura organizacional y desempeño; Čuček y Mlaker Kač (2020) documentaron esta relación en empresas logísticas; y Senbursa (2023) abordó variables similares en trabajadores de puertos de contenedores. De manera análoga, el presente estudio aporta evidencia entre ambas variables en una empresa mexicana del sector portuario, el cual ha sido poco documentado en la literatura científica.

Por otro lado, es necesario aclarar que la cultura organizacional depende de las prácticas concretas mediante las cuales se expresa: estilos de liderazgo, mecanismos de comunicación, formas de reconocimiento, participación del personal y condiciones reales de trabajo. En este sentido, Aichouche et al. (2022), Zeb et al. (2021) y Pham et al. (2024) muestran que los tipos culturales pueden relacionarse de manera diferenciada con procesos como gestión del conocimiento, innovación, desempeño y sostenibilidad. En el caso analizado, la supervisión aparece precisamente como un punto donde la cultura formal de la empresa puede fortalecerse en la práctica cotidiana.

El estudio presenta limitaciones que deben considerarse al valorar sus alcances. Aunque se trabajó con la totalidad del personal de la empresa, los resultados corresponden a un solo caso

organizacional por lo que no pueden generalizarse al conjunto de empresas portuarias de Manzanillo. Además, la cultura organizacional se midió mediante una adaptación tipo Likert del OCAI, por ello sus resultados deben entenderse como una aproximación diagnóstica al perfil cultural percibido. A ello se suma que la asociación entre variables se estimó a partir de promedios grupales, debido a la falta de un identificador individual común entre las bases de cultura organizacional y satisfacción laboral.

El principal aporte del artículo consiste en visibilizar la dimensión humana de una organización que opera en un entorno de alta exigencia logística. Más allá de los indicadores operativos, los datos muestran que la cultura, la satisfacción y las prácticas de supervisión forman parte de las condiciones que sostienen la vida interna de la empresa. Para futuras investigaciones, convendría comparar distintas organizaciones del sector, incorporar diseños longitudinales y trabajar con bases emparejadas a nivel individual, de modo que sea posible examinar con mayor precisión la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral.

Declaración de IA

Los autores declaramos que para la elaboración del artículo se empleó la herramienta de Chatgpt Plus, su finalidad fue mejorar la redacción y sintaxis del documento, así como para la traducción del resumen al idioma inglés. Asimismo, garantizamos que todo el contenido fue verificado por los autores.

REFERENCIAS

- Abawa, A., & Obse, H. (2024). Organizational culture and organizational performance: Does job satisfaction mediate the relationship? *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2324127>
- Administración del Sistema Portuario Nacional Manzanillo. (2026, 12 de enero). *Casi 4 millones de TEUs movió Manzanillo en 2025*. <https://www.puertomanzanillo.com.mx/espi/0000001/noticia.php?id=196>
- Aichouche, R., Chergui, K., Brika, S. K. M., El Mezher, M., Musa, A., & Laamari, A. (2022). Exploring the relationship between organizational culture types and knowledge management processes: A meta-analytic path analysis. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.856234>
- AlSaied, M., & McLaughlin, P. (2024). Organizational culture enabler and inhibitor factors for ambidextrous innovation. *Administrative Sciences*, 14(9). <https://doi.org/10.3390/admsci14090207>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Čuček, M., & Mlaker Kač, S. (2020). Organizational culture in logistics companies and its impact on employee satisfaction. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 25(2), 165–180. <https://doi.org/10.30924/mjcmi.25.2.9>
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59–74. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2883868>
- Pham, V. K., Vu, T. N. Q., Phan, T. T., & Nguyen, N. A. (2024). The impact of organizational culture on employee performance: A case study at foreign-invested logistics service enterprises approaching sustainability development. *Sustainability*, 16(15). <https://doi.org/10.3390/su16156366>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775–1786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Senbursa, N. (2023). Container port employees' organizational culture perception, job satisfaction and intention to stay at work. *Marine Science and Technology Bulletin*, 12(1), 12–26. <https://doi.org/10.33714/masteb.1217277>

- Tadesse Bogale, A., & Debela, K.L. (2024). Organizational culture: A systematic review. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129>
- Zeb, A., Akbar, F., Hussain, K., Safi, A., Rabnawaz, M., & Zeb, F. (2021). The competing value framework model of organizational culture, innovation and performance. *Business Process Management Journal*, 27(2), 658–683. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-11-2019-0464>