

Reseña de Libro

Reseña del libro: “Cultura Organizacional, Liderazgo y Gobierno Corporativo”

Antonio Zapata-Solá 

Universidad Albizu, Recinto de San Juan, Puerto Rico

email: azapata@albizu.edu

Es para mí un honor el hacer la reseña de libro: “Cultura Organizacional, Liderazgo y Gobierno Corporativo”. Quisiera agradecer al editor de la revista por esta invitación. La aportación de este libro es una muy importante tanto para la psicología industrial como al campo de recursos humanos. Este trabajo además de tener una base teórica, tiene una gran aportación basada en años de experiencia de consultoría específicamente en el área de cultura organizacional. Es una lectura muy valiosa y aporta mucho a la consultoría organizacional. Sobre todo, cuando no hay libros que tengan como tema específico la cultura organizacional.

Credenciales de los Autores

El Dr. Milton Rosario es director y cofundador de “The OD Consulting Group”, una firma de consultoría especializada en gobierno corporativo, cultura organizacional y desarrollo de líderes en Latinoamérica y Estados Unidos. El Dr. Rosario posee una maestría y doctorado en psicología industrial / organizacional de la Universidad Albizu en Puerto Rico. También posee

Citar como:	Zapata-Solá, A. (2026). Reseña del libro: “Cultura organizacional, liderazgo y gobierno corporativo”. <i>Revista Interamericana de Psicología Ocupacional</i> , 41(1), 16-20. https://doi.org/10.71332/8a7c1q78
-------------	--

una maestría en “Coaching de Ejecutivos y Liderazgo”, de la Universidad de Barcelona/OBS. Además, es conferenciante, consultor y ha publicado artículos sobre liderazgo estratégico y gobierno corporativo.

Magdalena Santos es socia senior y cofundadora de la misma firma de consultoría. Tiene una maestría en psicología industrial / organizacional de la Universidad Albizu en Puerto Rico. También posee una maestría en “Coaching de Ejecutivos y Liderazgo” de la Universidad de Barcelona/OBS. Tiene más de 25 años de experiencia internacional, liderando intervenciones en gestiones de cambio, evaluación ejecutiva y desarrollo de liderazgo C – Suite. Ha asesorado compañías Fortune 500 en América Latina.

Títulos y Temas del Libro

El libro está dividido en seis partes. La primera parte donde los autores exponen “La triada de la creación de valor” y exponen cuatro componentes; un modelo conceptual de la triada invisible, aborda una nueva realidad de confianza, escrutinio y riesgo conductual, la cultura y liderazgo, el gobierno corporativo y finalmente la estructura y control de la conducta. La segunda parte es sobre la cultura organizacional a profundidad, donde los autores exponen los valores, normas y expectativas que gobiernan la conducta. Incluyen las capas culturales, la cultura y el desempeño, el riesgo y la toma de decisiones, y la cultura y liderazgo. La tercera parte nos hablan sobre el consejo como arquitectos y guardianes de la cultura. En esta parte nos expone el liderazgo y cultura, los mecanismos de incrustación cultural, las decisiones difíciles y la consistencia, el talento, promoción, sucesión y finalmente el liderazgo como sistema cultural. La cuarta parte es sobre el liderazgo que crea, refuerza o destruye la cultura. Esta parte contiene las palancas conductuales y sistémicas de liderazgo, narrativas, símbolos y rituales, decisiones difíciles, cultura, talento. La quinta parte es sobre cambio cultural y la ejecución estratégica. La misma contiene

cultura, estrategia y modelo corporativo, gestión de cambio cultural y arquitectura de cambio. Por último, una de las secciones más relevantes: la medición rigurosa de la cultura (bajo el modelo BOCS). Aquí expone porque se mide la cultura, su significado y explica el modelo BOCS. El libro logra una integración y a la vez critica como las tres dimensiones (cultura, liderazgo y gobierno) interactúan entre ellas mismas, en ocasiones se refuerzan, o inclusive se contradicen. El libro está basado en un modelo, por lo que tiene una base científica, donde los autores explican su modelo conceptual de la triada invisible. Cada parte del libro culmina con un caso verídico, para discusión y también el libro cuenta con un glosario. Se puede concluir que esta obra se enfoca en lo que los autores denominan la "tríada invisible," argumentando que la cultura de trabajo, la toma de decisiones directivas y la gobernanza corporativa no deben gestionarse como áreas separadas, sino como un engranaje interdependiente que funciona como el verdadero sistema operativo de cualquier empresa para generar valor sostenible

El libro va dirigido a los profesionales que tienen a cargo la responsabilidad de dirigir organizaciones, consejeros, directores, ejecutivos seniors, directores de recursos humanos, profesores académicos, psicólogos organizacionales, pero sobre todo consultores.

Aportaciones a la Psicología Industrial/Organizacional

El libro de Milton Rosario y Magdalena Santos aporta un valor estratégico a la psicología organizacional al conectar las teorías del comportamiento humano con las estructuras de alta dirección. Tradicionalmente, la psicología organizacional se ha enfocado en intervenciones de "abajo hacia arriba" (clima laboral, motivación del empleado, dinámicas de equipo). Este libro invierte la perspectiva, demostrando que el bienestar y la efectividad en el trabajo se diseñan desde la Administración.

Primeramente, desmitifican la cultura organizacional como un "concepto abstracto". En psicología, la cultura a veces se percibe como algo intangible o puramente emocional. Los autores la definen como un sistema operativo medible. Segundo trae el concepto de la "Tríada Invisible", donde aporta científicamente e introducen un modelo sistémico donde la Cultura, el Liderazgo y el Gobierno Corporativo coexisten en interdependencia absoluta. Esto crea un impacto donde el psicólogo ya no evalúa el liderazgo de forma aislada y entiende que el comportamiento de un líder está directamente moldeado por las políticas éticas y de supervisión que dicta la junta directiva (gobierno corporativo). Tercero redefine el rol del Líder como un "Arquitecto Cultural" donde aporta científicamente y refuerza la psicología del liderazgo transformacional. El líder no solo gestiona tareas o motiva al personal; su principal función psicológica es modelar y proteger la cultura de la organización. También proporciona un marco para diseñar programas de desarrollo ejecutivo basados en la coherencia entre lo que el líder dice y lo que efectivamente hace.

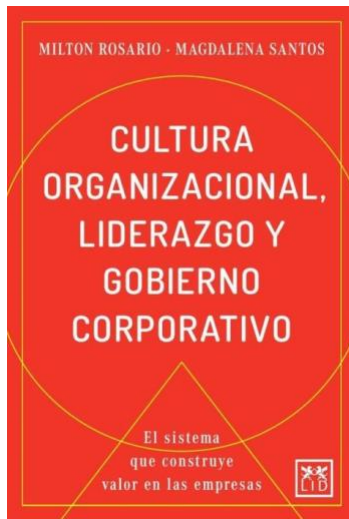
Valoración Crítica

Dicho esto, es justo señalar que la reseña —y el libro mismo— se beneficiarían de una mirada más balanceada. El modelo BOCS y la idea de la “tríada invisible” se presentan sobre todo a través de la experiencia de consultoría de los autores y de casos ilustrativos, sin que se reporten datos de validación empírica independiente del instrumento o del modelo; conviene entonces leerlo como un marco de práctica profesional fundamentado en la experiencia aplicada, más que como una propuesta validada psicométricamente. Vale la pena, además, contrastar sus planteamientos con la literatura ya establecida sobre cultura organizacional (por ejemplo, Schein; Cameron & Quinn) para ubicar con precisión qué aporta de nuevo el libro y qué reformula de marcos previos.

También es relevante reconocer que ambos autores son socios fundadores de la misma firma de consultoría cuyo modelo se expone en el libro, lo cual no resta valor a su experiencia

acumulada, pero sí amerita leerse teniendo presente ese interés profesional en la difusión del modelo propio.

El libro se encuentra editado por Lid Editorial (2026) y puedes conseguirlo tanto en formato físico como digital en plataformas como Amazon o La casa del Libro, Mercado Libre.



Referencia

Rosario, M., & Santos, M. (2026). *Cultura organizacional, liderazgo y gobierno corporativo: El sistema que construye valor en las empresas*. LID Editorial Mexicana.