

# LOS VALORES DENTRO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS CARRERAS UNIVERSITARIAS CUBANAS. CASO: INGENIERÍA INDUSTRIAL

## VALUES WITHIN THE ORGANIZATIONAL CULTURE IN CUBAN UNIVERSITY DEGREE. CASE: INDUSTRIAL ENGINEERING

Ing. Yasniel Sánchez Suárez<sup>1</sup>, Universidad de Matanzas, Cuba.  
[yasnielsanchez9707@gmail.com](mailto:yasnielsanchez9707@gmail.com)

Dr. C. Maylín Marqués León, Universidad de Matanzas, Cuba. Jefa de Departamento.  
[maylin.marques@umcc.cu](mailto:maylin.marques@umcc.cu)

Dr. C. Arialys Hernández Nariño, Universidad de Ciencias Médicas de Matanzas, Cuba.  
Directora de Ciencia e Innovación tecnológica. [arialishn.mtz@infomed.sld.cu](mailto:arialishn.mtz@infomed.sld.cu)

### Resumen

La cultura organizacional puede entenderse como el proceso de construcción atemperado a los nuevos tiempos y la transformación constante que atraviesa la educación superior a nivel mundial. Se desarrolla en el departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Matanzas, tiene como objetivo realizar un análisis de la cultura de valores en la carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad de Matanzas. Los métodos teóricos utilizados fueron el análisis-síntesis e inducción-deducción, y los métodos empíricos: revisión documental, análisis bibliométrico, trabajo con expertos, cuestionario, matriz de importancia percepción, complementados con herramientas informáticas como Microsoft Excel, IBM SPSS Statistics 22 y el gestor bibliográfico EndNote X8. Se obtienen los mapas bibliométricos, un análisis de los principales indicadores a partir de la búsqueda en ScienceDirect, se determinan, definen y clasifican el sistema de valores que deben integrar la cultura organizacional en el departamento de Ingeniería Industrial y se determinan los valores de mayor importancia y menos percibidos en la cultura de los estudiantes y profesores, los cuales son lealtad, responsabilidad, creatividad, crítico -autocrítico, patriotismo y solidaridad. El liderazgo con calidad de valores en las instituciones de educación superior permite repensar la universidad para hacerla más justa, relevante y asequible.

Palabras claves: cultura organizacional, dirección por valores, valores organizacionales, ingeniería industrial, matriz de importancia percepción.

### Abstract

Organizational culture can be understood as the construction process tempered by the new times and the constant transformation that higher education is going through worldwide. It is developed in the Department of Industrial Engineering of the University of Matanzas; its objective is to carry out an analysis of the culture of values in the Industrial Engineering career of the University of Matanzas. The theoretical methods used were analysis-synthesis and induction-deduction, and empirical methods: documentary review, bibliometric analysis, work with experts, questionnaire, perception importance matrix, complemented with computer tools such as Microsoft Excel, IBM SPSS Statistics 22 and

the EndNote X8 bibliographic manager. Bibliometric maps are obtained, an analysis of the main indicators from the ScienceDirect search, the value system that must integrate the organizational culture in the Industrial Engineering department is determined, defined and classified and the most important values are determined and less perceived in the culture of students and teachers, which are loyalty, responsibility, creativity, critical - self-critical, patriotism and solidarity. The leadership with quality of values in the institutions of higher education allows to rethink the university to make it more fair, relevant and affordable. Keywords: organizational culture, management by values, organizational values, industrial engineering, perception importance matrix

## **Introducción**

Toda organización es poseedora de una cultura, es a partir de la década de los años 70' que la cultura comenzó a considerarse un elemento esencial para lograr sus metas y mejorar la gestión en las organizaciones (Robles Acosta et al., 2019), esto se debe a la incidencia de la cultura en el comportamiento de las personas, y contribuye con el desempeño que estos alcanzan, lo que resulta determinante en los resultados de la organización.

La cultura organizacional puede entenderse como el proceso de construcción, que constituyen la realidad organizacional y la identidad laboral de los miembros que la conforman con el fin de dar significado a su ser y quehacer, establecer orden y sentido común, mediante rutinas, normas, rituales y comportamientos que han sido negociados e instituidos (Negrón Rivera, 2019). También se puede concebir como un conjunto de los valores, creencias y suposiciones que los miembros de un grupo consideran son necesarios y buenos para la organización (Acosta Prado et al., 2020).

La cultura es considerada por muchos autores como un aspecto descriptivo de la organización, algunos autores rechazan la posibilidad de su transformación, pero la cultura puede y debe ser gestionada (Llanos & Bell, 2018). Cuando de cultura organizacional se refiere a los significados inherentes a las acciones, procedimientos y protocolos de negociación, intercambio y discurso organizacional por lo que explica en gran medida lo que los líderes hacen y cómo lo hacen.

La identidad de los miembros, el énfasis de grupo, el perfil de la decisión, la integración, el control, la tolerancia al riesgo, los criterios de recompensa, la tolerancia al conflicto, el perfil de los fines o medios y el enfoque de la organización son parte fundamental de la cultura organizacional, y que esta puede facilitar o dificultar la solución de los problemas relacionados con la adaptación al entorno y la integración interna (Rivera & Cayón, 2010) Incursionar en la temática de valores éticos, como complementos de los objetivos en la gestión de la dirección educacional, es un elemento complejo y retador, en Cuba como parte de la actualización del modelo económico se han adoptado medidas encaminadas al perfeccionamiento de la gestión de la educación superior; en ese sentido una herramienta importante es la gestión basada en valores (Betancourt Concepción et al., 2019).

En la actualidad, para el correcto despliegue de este estilo de dirección en el país, se hace necesario el compromiso de los dirigentes y líderes, el desarrollo de habilidades

para cohesionar grupos, el desarrollo de estrategias para trabajar sobre la resistencia al cambio organizacional, evitar la formalización (imposición) de los valores, la educación de los colectivos laborales en pos de la creatividad y la expresión de sus ideas y opiniones personales en la solución de conflictos organizacionales (Velázquez Martínez et al., 2020).

A nivel individual, los valores sirven como una guía para la toma de decisiones, representan la convicción básica de una forma de actuar específica y permiten establecer las bases para comprender las actitudes, la motivación y las expectativas de los individuos. Agregan eficiencia y efectividad tanto individual como organizacional en general, y en particular por las influencias de nuevas tendencias que buscan integrar enfoques y modelos de gestión empresarial en la administración de las organizaciones (Gabel Shemuelia et al., 2013).

Velázquez Martínez et al. (2020) evidencia que en los nuevos tiempos y la transformación constante que atraviesa la educación superior a nivel mundial, son múltiples las investigaciones que se desarrollan en las universidades y en no pocos casos centra sus análisis en los procesos sustantivos universitarios, en la didáctica, el aprendizaje, los cambios curriculares, etc.

Aunque en ocasiones no se potencian desde los diferentes planes de estudios, la dirección educacional basado en valores básicos, la divulgación de estos valores entre estudiantes y profesores en muchas ocasiones se limita solo a la redacción de documentos como planes educacionales o programas educativos.

La Universidad de Matanzas (UM) potencia la importancia de este estilo de dirección mediante su inclusión como asignatura en el plan de estudio optativo de la carrera Ingeniería Industrial, pero es necesario consolidar los valores de la carrera, así como tener en cuenta la persecución que tiene los diferentes actores de la universidad con respecto a los valores establecidos.

Basados en la situación antes expuesta la presente investigación tiene como objetivo general analizar los valores de los estudiantes y profesores de la carrera ingeniería industrial de la UM como parte de su cultura organizacional.

## **Desarrollo**

Según Mantilla Escobar (2021) el término cultura abarca todas las ideas, comportamientos, prácticas sociales y símbolos que los miembros de una cultura transmiten a sus descendientes de generación en generación y su significado varía según el contexto al que se refiere. Al estudiar la cultura de una organización es importante conocer primero todas las corrientes y paradigmas relacionados con el análisis del tema debido a que son la base para comprender las actitudes y hábitos de un grupo específico, además se pueden planificar estrategias para lograr los cambios necesarios y ayudar a que se active la capacidad de adaptación de sus integrantes a fin de lograr los objetivos organizacionales.

La organización como unidad de análisis es definida en su momento por Lawrence & Lorsch (1967) como sistema interrelacionado de comportamientos de personas para cumplir con una tarea, la cual ha sido dividida en varios subsistemas donde cada uno

responde con una parte de dicha tarea y al mismo tiempo, suma esfuerzos para el desempeño eficaz del sistema.

Para conocer una organización, el primer paso es conocer su cultura, ya que formar parte de ella significa asimilarla. Vivir en una organización, trabajar en ella, tomar parte de sus actividades y hacer carrera es participar íntimamente de su cultura. La cultura organizacional debe cumplir, entre otras funciones, con hacer diferentes a las organizaciones, generar un sentido de identidad, orientar las conductas hacia las metas institucionales, facilitar la adaptación de la empresa al entorno, al aprendizaje, al cambio, y mantener estable el sistema social interno (Carro Suárez et al., 2017).

Sarmentero Bon et al. (2022) a partir de un análisis de correlación entre los diecisiete (17) atributos del concepto cultura organizacional y los frentes temáticos abordados por los dieciséis (16) autores citados, concluye que los principales atributos presentes en el concepto de cultura organizacional.

A partir de este estudio, se entiende la cultura organizacional como el conjunto de creencias, valores, presunciones básicas que condicionan el comportamiento de las personas en la organización, las cuales se forman en un aprendizaje constate en el interactuar con las prácticas de la organización.

### **Caracterización bibliométrica de los artículos sobre cultura organizacional**

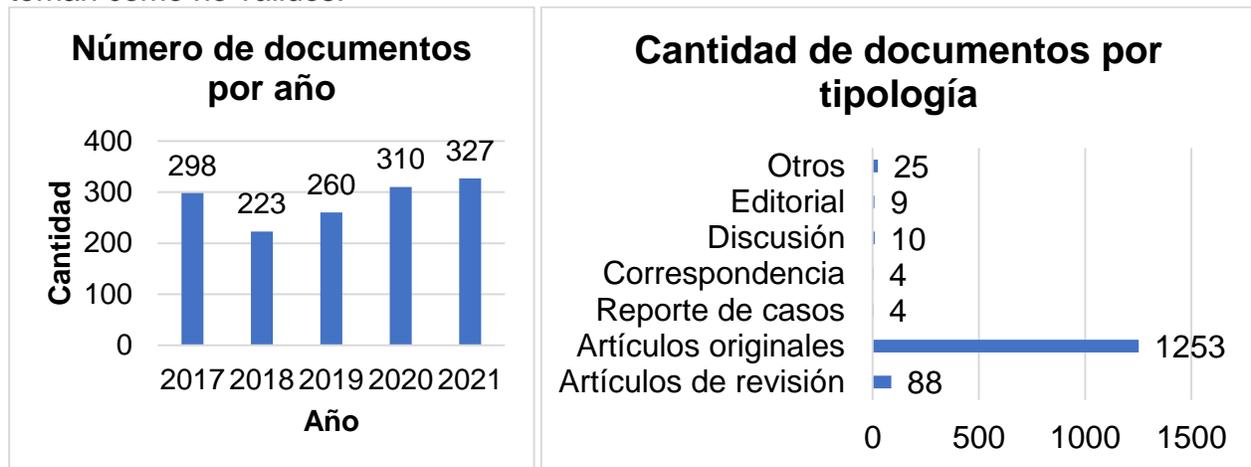
Para el análisis bibliométrico se tienen en cuenta los indicadores: Número de documentos por año, Tipo de artículos y Área de estudio. Las estrategias de búsqueda empleadas para el análisis bibliométrico, restringidas al período temporal 2017-2021, son: organizational culture, artículos open acces/ Engineering (N=1394), se realizan filtrados de relevancia. Se descarga dos archivos. RIS\* con los 100 documentos permitidos por la base de datos ScienceDirect <https://www.sciencedirect.com/>.

Con respecto al número de artículos publicados en el período temporal 2017-2021, la muestra analizada presenta una tendencia al incremento progresivo a partir del año 2018 (Figura 1 a), situación que se relaciona con el incremento de estudios concernientes a temas vinculados a la cultura organizacional y su importancia en las organizaciones.

En la Figura 1 b se muestran los artículos por tipología, predominan los artículos originales, los cuales representaron el 90 % de la producción científica con 1253 artículos, seguidos de los artículos de revisión que representan 6.3 % de la producción científica. Cabe recalcar que del año 2020 al año 2021 aumentó en un 13.21 % la producción científica de artículos originales, los cuales le concedieron mayor peso a la cultura organizacional como medio para establecer las pausas en las nuevas condiciones de covid-19 bajo el principio del cuidado de los trabajadores.

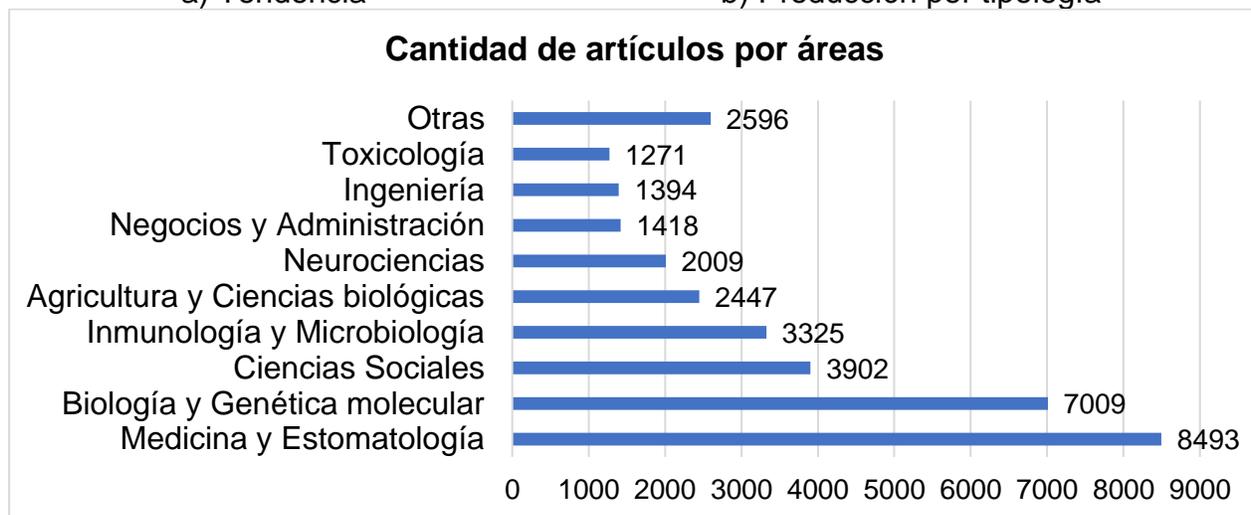
Se realiza un análisis de la cantidad de artículos publicado en la plataforma ScienceDirect figura 1 c, sobre cultura organizacional, las áreas del conocimiento más representativas son: Medicina y Estomatología con 8493 artículos de investigación los cuales representan el 25 % del total de artículos publicados, seguidos por estudios en las áreas de biología y genética molecular con 7009 artículos de investigación para un 20.6 % del total, representado por investigaciones que tienen como eje el análisis de la covid-19 aplicados a los campos de actuación y las culturas organizacionales de los sistemas de salud en función del bienestar del personal de la salud, la cultura de seguridad de los pacientes por los investigadores (Mortueruel et al., 2020), directivos y la importancia de la ética y las creencias organizacionales en el sector.

Para el estudio de las redes bibliométricas se tienen en cuenta a (Zetty Arenas et al., 2020) que plantea que para el estudio de co-ocurrencia de palabras cada tendencia está compuesta por una serie de palabras clave. Para la validación, se realiza una sesión de trabajo con uno o varios expertos del área de conocimiento y se hace la verificación de la coherencia de los resultados con el desarrollo y perspectiva del área; si el resultado de la búsqueda es válido, se documenta, en caso contrario, los resultados de la búsqueda se toman como no válidos.



a) Tendencia

b) Producción por tipología



c) Producción por área del conocimiento

Figura 1. Indicadores analizados. Fuente: elaboración propia.

### Los valores como parte de la cultura organizacional

Los valores han sido contextualizados por diversas ciencias sociales. En el caso de la pedagogía dedica sus aportes fundamentales a las formas de desarrollo de la función volitiva en los escolares; mientras que la economía política los estudia a través de las categorías valor de uso y valor de cambio, los que forman parte de las categorías rectoras de esta ciencia (Pérez et al., 2018).

Dichos valores están regularmente sustentados en creencias arraigadas, tanto en el espíritu individual como colectivo, que muchas veces no coinciden con las nuevas visiones, con los nuevos paradigmas y con nuevas maneras de abordar las diversas y

complejas situaciones y relaciones sociales que origina la modernidad (Cordero Leyva et al., 2021). En el proceso de formación del Ingeniero Industrial en la Universidad de Matanzas (UM) uno de los retos que deben enfrentar los estudiantes es la evaluación del aprendizaje por valores, por ello la pertinencia de la realización de investigaciones dirigidas a su perfeccionamiento, de manera que se les facilite a los estudiantes regular y valorar su proceso de aprendizaje, que incluya no solo, los aspectos cognitivos, sino también los motivacionales y los elementos del contexto en que se desarrolla el mismo (Capote León et al., 2017).

Varios autores definen un conjunto de valores que deben tener los futuros egresados de la carrera Ingeniería Industrial, ejemplo de ello:

- Según Rivera & Cayón (2010) plantea que el ingeniero industrial que la sociedad necesita es aquel que no solo tenga conocimientos sólidos básicos en física, química, matemáticas, sino que posee valores como la creatividad, responsabilidad, honestidad, conciencia social, sensibilidad, compromiso social, respeto por la vida, entre otros valores relacionado con los valores más humanos.
- Según Alonso Becerra et al. (2017) plantea un sistema de valores para el ingeniero industrial, los mismos son: dignidad revolucionaria y amor a la patria, honestidad, honradez, sentido del trabajo, responsabilidad, solidaridad, incondicionalidad, sentido de pertenencia, crítico y autocrítico, creatividad, objetividad y protagonismos.

Por otro lado, al analizar los diferentes planes de estudios definen estos valores tabla 1, que son parte de la formación del Ingeniero Industrial.

Tabla 1. Valores que debe poseer el egresado de Ingeniería industrial según planes de estudio recibido.

<b>Valores que caracterizan al profesional</b>	<b>Plan D</b>	<b>Plan E</b>
Dignidad	X	X
Patriotismo	X	X
Honestidad	X	X
Solidaridad	X	X
Responsabilidad	X	X
Humanismo	X	X
Laboriosidad	X	X
Honradez	X	X
Justicia	X	X
Antiimperialismo		X
Creatividad		X
<b>Total</b>	9	11

Fuente: elaboración propia.

A partir del análisis realizado se determina que la carrera posee una serie de valores establecidos que forman parte de la cultura de valores a fomentar en estudiantes, en el plan D cuenta con nueve (9) valores y el plan E con once (11) aumentando esta cifra en un 18 % que evidencia la consolidación de valores que se tienen ya arraigados por las propias costumbres y el sistema de trabajo.

Es necesario la divulgación de los valores entre todos los actores que intervienen en el proceso de formación del profesional, con una alta responsabilidad y compromiso. Se

debe controlar los conocimientos de estos por todos y la importancia percepción que le conceden a cada uno de ellos a fin de trazar estrategias que permitan potenciar el trabajo con los mismos.

### **Análisis de valores organizacionales en la carrera Ingeniería Industrial de la UM**

Se realiza un resumen de los principales valores que debe tener el colectivo de carrera de Ingeniería Industrial productos de la revisión bibliográfica y análisis de los planes de estudios. Se elabora el cuestionario de importancia percepción de los valores con escala likert de 1 a 5 (Tabla 2), luego es analizado con el software IBM SPSS Statistics para probar la fiabilidad y validez de los datos. Como resultado del cuestionario se elabora la matriz de importancia percepción, donde la importancia evalúa hasta qué punto lo declarado es aceptado por los estudiantes, egresados y trabajadores; y la percepción mide hasta qué punto consideran que los valores son asimilados en los comportamientos actuales. Se realiza un análisis de los resultados obtenidos que permiten resumir la cultura de valores en la carrera de Ingeniería Industrial de la UM.

Tabla 2. Cuestionario para la matriz Importancia Percepción.

Valores	Evaluación									
	Importancia					Percepción				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Valor <sub>1</sub>										
....										
Valor <sub>n</sub>										

Fuente: elaboración propia.

Se aplica el cuestionario de importancia percepción sobre los valores organizacionales a los estudiantes y profesores del curso diurno de la carrera Ingeniería Industrial de la UM. Por motivos de distanciamiento social por la pandemia de coronavirus, se aplica el cuestionario de manera on-line a una muestra representativa de la población total que es 426 integrantes de la disciplina.

Se calcula el tamaño de la muestra, con un nivel de confianza del 90 %, se obtiene que  $Z_{\alpha}$  es 1.65 al utilizar la tabla de la distribución normal estándar, la probabilidad de que los individuos encuestados sea la deseada es de 0.5, ya que es un dato generalmente desconocido y se suele suponer que  $p=q=0.5$ , se asume un error del 8 % por lo que se obtiene que la muestra a aplicar el cuestionario es de 86 lo que representa el 20.18 % de la población total, la cual se distribuyen de manera aleatoria entre estudiantes y profesores.

Para procesar los datos se realiza el análisis de fiabilidad y validez (Tabla 3).

Tabla 3. Resumen del procesamiento estadístico.

<b>Resumen de procesamiento de casos: N=86, no hay cuestionarios excluidos</b>						
<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		<b>Estadísticas de cambios (Validez)</b>				
Alfa de Cronbach	N de elementos	Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
<b>0,744</b>	12	<b>0,736</b>	4,425	12	19	0,002

Fuente: elaboración propia.

El valor que toma el estadístico de fiabilidad, alfa de Cronbach, es 0.744, este valor es mayor que 0,7 por lo que se puede afirmar que la escala que se utilizó es fiable. El valor

que toma R-cuadrado es 0,736 como este resultado es mayor que 0,7 se puede afirmar que el estudio es válido.

Como resultado de los valores del cuestionario se construye la matriz de importancia percepción (Figura 2).



Figura 5. Matriz de importancia percepción de los valores de la carrera Ingeniería Industrial en la UM. Fuente: elaboración propia.

Según la distribución por cuadrantes se aprecia que:

- Los valores honestidad, objetividad, conciencia y compromiso social, dignidad revolucionaria y antiimperialismo se encuentran en el primer cuadrante (Alta importancia y alta percepción) lo que significa que la dirección del departamento de la carrera debe seguir con el buen trabajo desarrollado con estos valores organizacionales como parte de sus estrategias, se recogen los beneficios buscados, los cuales constituyen una ventaja competitiva.
- Valores lealtad, responsabilidad, creatividad, crítico y autocrítico, patriotismo y solidaridad se encuentran en el segundo cuadrante (Baja percepción y alta importancia) los cuales recogen los principales beneficios valorados altamente por estudiantes y profesores, pero con baja presencia percibida, los mismos constituyen puntos débiles del servicio.
- Los valores laboriosidad, sensibilidad, protagonismo, tolerancia y honor se encuentran en el tercer cuadrante (Baja percepción y baja importancia) son los valores que son indiferentes relativamente al grado de presencia percibida, por lo que la prioridad es menor y las acciones deben ir a la fomentación de los valores que mayor importancia se le concede por estudiantes y profesores del departamento.
- Los valores respeto a la vida, humanismo y justicia se encuentran en el cuarto cuadrante (Baja importancia y alta percepción) lo que evidencia el interés del departamento en estos valores los cuales los estudiantes y profesores le confieren una alta importancia y un bajo nivel de percepción, lo que implica un replanteamiento de la estrategia de trabajo con estos valores por parte de la dirección.

## Conclusiones

Los conceptos de gestión basados en la cultura organizacional en diferentes sectores de la economía, entre ellos al ámbito de la educación superior, permiten elevar el rendimiento

de los recursos humanos en las universidades, potencia la innovación, la capacitación y la equidad entre todos los actores involucrados como valores baluartes del sistema educacional.

A partir del análisis bibliométrico se determina que la producción científica sobre cultura organizacional presentó una tendencia al crecimiento a partir del año 2018, representado en un 90 % por artículos originales en las áreas de medicina y estomatología (25 %) y en las áreas de biología y genética molecular (20.6 %) representado por investigaciones que tienen como eje el análisis de la covid-19 aplicados a los campos de actuación y las culturas organizacionales de los sistemas de salud en función del bienestar del personal de la salud, la cultura de seguridad de los pacientes por los investigadores.

Los valores que debe presentar el egresado de la carrera Ingeniería Industrial se pueden clasificar en cuatro grupos (Universales o institucionales, Personales, Morales y Sociopolíticos), los mismos son: creatividad, responsabilidad, honestidad, conciencia y compromiso social, sensibilidad, respeto por la vida, crítico y autocrítico, objetividad, protagonismo, tolerancia, lealtad, honor, dignidad revolucionaria, justicia, solidaridad, antiimperialismo, patriotismo, humanismo y laboriosidad.

El cuestionario de importancia percepción con respecto a los valores organizacionales percibidos por los estudiantes y profesores de la carrera Ingeniería Industria es una herramienta eficaz para el diagnóstico de los principales valores insertados en los planes de estudio y su trabajo como parte de la cultura del departamento. Los valores de mayor importancia y menos percibidos en la cultura de los estudiantes y profesores, los cuales son lealtad, responsabilidad, creatividad, crítico, autocrítico, patriotismo y solidaridad.

### Referencias bibliográficas

- Acosta Prado, J. C., López Montoya, O. H., & Hernandez Villegas, J. (2020). Cultura organizacional y éxito empresarial: caso Siigo. *Dimensión Empresarial*, 18(3). <https://doi.org/10.15665/dem.v18i3.2422>.
- Alonso Becerra, A., Gómez Acosta, M. I., Marsán Castellanos, J., Hernández Torres, M., & Guerra Hernández, A. (2017). Educación en valores en la ingeniería industrial. I Simposio Internacional de Ingeniería Industrial. La Habana, Cuba.
- Betancourt Concepción, Y., Orozco Roque, Y., & Vila Alonso, Z. M. (2019). Procedimiento para la dirección por valores en la Empresa de Tabaco Torcido Villa Clara. Memoria de XII Conferencia Internacional de Ciencias Empresariales (CICE 2019). Simposio de Gerencia Moderna, Villa Clara.
- Capote León, G. E., Rizo Rabelo, N., & Bravo López, G. (2017). La autorregulación del aprendizaje en estudiantes de la carrera ingeniería industrial. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 44-52. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202017000200005](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200005).
- Carro Suárez, J., Sarmiento Paredes, S., & Rosano Ortega, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 33, 352–365. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>.
- Cordero Leyva, I. A., González Téllez, M., & Gómez Cera, F. Y. (2021). Los valores organizacionales compartidos para el ejercicio de la dirección: consideraciones

- teóricas necesarias. *Didáctica y Educación*, 12(1), 201-213. <http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/1159>.
- Gabel Shemuelia, R., Yamadaa, G., & Dolan, S. (2013). Lo que vale el trabajo en el sector público: estudio exploratorio del significado de los valores organizacionales en el sector público en Perú. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 83-90. DOI: <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a12>.
- Lawrence, P., & Lorsch, J. (1967). Differentiation and integration in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 12(1), 1-47.. DOI: <https://doi.org/10.2307/2391211>.
- Llanos Encalada MP. y Bell Heredia RE. (2018). La cultura organizacional: abordaje conceptual y delimitación de variables para su estudio. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 5 (2), 1-19. <https://3.14.189.95/index.php/ecociencia/article/download/60/49>.
- Mantilla Escobar, L. H. (2021). Relación de la cultura organizacional y la percepción del clima organizacional en administrativos nombrados de una universidad privada de la ciudad de Lima. (Tesis de Maestría). Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú.
- Morteruel, M., Bacigalupe, A., & Moreno, A. (2020). Hacia el buen gobierno por la salud: incorporación de la diversidad de percepciones en salud urbana. *Gaceta Sanitaria, suplemento especial*, 7. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.11.003>.
- Negrón Rivera, S. (2019). Influencia de la cultura organizacional universitaria en el uso de las TIC. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*(21), 67-80. <https://doi.org/10.17561/reid.n21.5>.
- Pérez, A., Rodríguez Fernández, A., & Hinojosa de Aguilar, S. (2018). Gobernanza universitaria y valores: la función de control en la gestión universitaria. *Opción Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 34(86), 176-200. [https://www.researchgate.net/publication/329588972\\_Revista\\_Opcion\\_Gobernanza\\_universitaria\\_y\\_valores\\_la\\_funcion\\_de\\_control\\_en\\_la\\_gestion\\_universitaria](https://www.researchgate.net/publication/329588972_Revista_Opcion_Gobernanza_universitaria_y_valores_la_funcion_de_control_en_la_gestion_universitaria).
- Rivera, I., & Cayón, A. (2010). Formación en valores del ingeniero industrial en las instituciones universitarias de la costa oriental del lago de Maracaibo. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 9(5). [https://redib.org/Record/oai\\_revista656-redhecs-revista-electr%C3%B3nica-de-humanidades-educaci%C3%B3n-y-comunicaci%C3%B3n-social](https://redib.org/Record/oai_revista656-redhecs-revista-electr%C3%B3nica-de-humanidades-educaci%C3%B3n-y-comunicaci%C3%B3n-social).
- Robles Acosta C., Montes Leyva J., Rodríguez Granados A. y Ortega Reyes A. (2019). Diseño y validación de un instrumento de cultura organizacional para empresas medianas. *Revista Nova Scientia*, 10(21), 552-575. <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1453>.
- Velázquez Martínez, Z. L., del Toro Prada, J. J., & Osorio García, C. M. (2020). La Dirección por Valores como enfoque estratégico de la cultura organizacional universitaria. Procedimiento para su evaluación. *RILCO DS: Revista de Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, (4). <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/index.htm>.
- Zetty Arenas, C., Jácome Vallejo, M. A., Morales Quiceno, M. E., Erazo Muñoz, P. A., Ramírez Gómez, C. A., Galeano Colonia, A., & Sánchez Ospina, N. E. (2020). La vigilancia científica como apoyo a la gestión educativa. Un análisis de la formación en Automatización Industrial. *Rutas de formación: prácticas y experiencias*, 10, 60–75. DOI: <https://doi.org/10.24236/24631388.n.2020.3396>.