

LOS VALORES INSTITUCIONALES COMO PARTE DE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL

Aáron Martínez García, Universidad Politécnica del Estado de Morelos
Leoncio Aguilar Negrete, Universidad Politécnica del Estado de Morelos
Yadira Toledo Navarro, Universidad Politécnica del Estado de Morelos

RESUMEN

La cultura organizacional es una forma de construir una comunidad, a través de una serie de valores que se desarrollan dentro de la organización. De ahí que, los valores caracterizan el comportamiento de cada uno de los integrantes de la empresa, desde el nivel jerárquico más alto hasta el más bajo de la estructura organizacional. El objetivo de la presente investigación consiste en identificar la asimilación de los valores de la Universidad Politécnica del estado de Morelos, en integrantes de la comunidad universitaria como parte de una cultura organizacional. La metodología empleada está basada en el paradigma de la investigación cuantitativo. El tipo de investigación que se aplicó es la investigación explicativa - descriptiva. El diagnóstico se realizó a partir de un instrumento de medición de 25 preguntas realizadas mediante Google forms, con escala tipo Likert, utilizando el método estadístico descriptivo e inferencial. Se obtuvo la respuesta de 350 participantes (Estudiantes, Docentes, Administrativos) de la comunidad universitaria. Como parte de los resultados se identificó que la Universidad fomenta el trabajo en equipo, la solidaridad, la equidad de género, igualdad de oportunidades para los integrantes de la comunidad y fomenta la colaboración como parte de los valores institucionales. Por lo que se considera que la comunidad Universitaria practica los valores como parte de la Cultura Organizacional de la Institución.

PALABRAS CLAVE: Valor, Interiorización, Cultura Organizacional, Cooperación

INSTITUTIONAL VALUES AS PART OF AN ORGANIZATIONAL CULTURE

ABSTRACT

Organizational culture is a way of building a community through a series of held values that are within an organization. Hence, the values of an organization are characterized by the behavior displayed by each of the company's members, from the highest hierarchical level to the lowest one of the organizational structure. The objective of this research is to identify assimilation of values promoted by the Polytechnic University of the state of Morelos to members of the university community as part of this organizational culture. The methodology used in this research is based on the quantitative research paradigm. The type of research applied is explanatory-descriptive research. The diagnosis carried out was based on a Google Forms Questionnaire as a measurement instrument. The questionnaire includes 25 questions, with a Likert-type scale, using the descriptive and inferential statistical method. The response obtained was from 350 university community participants (students, teachers, administrators). Part of the results obtained from the questionnaires reveal the University promotes teamwork, solidarity, gender equality, equal opportunities for community members and encourages collaboration as part of the institutional values. Therefore, the findings indicate that the university community practices the values promoted as part of the Organizational Culture of the Institution.

JEL: M12, M14

KEYWORDS: Value, Internalization, Organizational Culture, Cooperation

INTRODUCCIÓN

Uno de los elementos destacados de la cultura organizacional son los valores institucionales, ya que representan el conjunto de creencias o principios básicos que la organización tiene sobre determinadas conductas específicas y sobre los fines u objetivos de su existencia. Constituyen la base desde la cual los líderes o representantes actúan en cada organización, y a partir de ella establecen planes y estrategias. Así mismo, son considerados como la base más importante para generar un ambiente de armonía, y, por ende, alta productividad dentro de una organización. Para que los valores organizacionales tengan impacto positivo dentro de una organización, es necesario que sean compartidos y aprehendidos por todos los miembros de la organización, de lo contrario, serán solo palabras que no tendrán influencia en los resultados de la empresa. La educación es la herramienta principal para hacer frente a la globalización en una sociedad tan competitiva y en constante transformación. La formación de valores en la educación superior radica en proporcionar herramientas que favorecen el proceso de desarrollo del pensamiento crítico y la capacidad de reflexionar. Con base a lo anterior, el presente trabajo de investigación plantea el análisis de los Valores que profesa actualmente la Universidad Politécnica del estado de Morelos respecto a la asimilación de los mismos por la comunidad universitaria. La contribución de esta investigación enriquece la literatura de manera práctica en la interiorización de los valores organizacionales en una comunidad educativa como parte de una cultura organizacional, que permite que otros directivos de empresas diseñen su filosofía para regular el comportamiento de su personal al interior y exterior de la organización.

El presente estudio se encuentra organizado de la siguiente manera. En la primera sección se presenta una revisión literaria sobre la importancia e impacto de los valores en las universidades. A continuación, se analizan los valores que profesa la Universidad siendo estos la cooperación, la equidad de género, el entorno cultural, la igualdad, la no discriminación con el fin de recabar información que ayudara a su análisis. Para su evaluación se utilizó una muestra de 350 personas, utilizando como instrumento de diagnóstico el cuestionario Google forms, con escala tipo Likert tomando la respuesta completamente en desacuerdo como el valor mínimo de 1 y el completamente de acuerdo como el valor máximo de 5. La tercera sección comprende el análisis de los resultados que arrojaron los cuestionarios, a través de un programa de análisis estadístico con el propósito de tener información más detallada. Una vez concluidas las tres etapas se pudo identificar que los valores que se practican en la Universidad si influyen en la Cultura Organizacional.

REVISIÓN LITERARIA

Los valores forman parte de una cultura organizacional de las empresas, que representa el modo propio de hacer las cosas en cada una de ellas y guían el comportamiento de cada uno de sus integrantes. En este sentido, es indispensable difundirlos para que los integrantes de la organización los conozcan, comprendan su significado y lo pongan en práctica. (Comercio y justicia, 2023). La estructura jurídica del país, en referencia a las instituciones de educación superior, contempla un conjunto de valores y objetivos que emanan del Artículo 3o. de la Constitución y el 7o. de la Ley General de Educación, donde las instituciones de educación superior tienen un papel fundamental en la formación integral de personas y de la nación y que se funda en principios de equidad y excelencia. Por su parte, organismos nacionales e internacionales (ANUIES y UNESCO) recomiendan que las instituciones de educación superior incorporen en sus currículos los aspectos formativos o humanos de la profesionalización. A su vez, los valores y objetivos que ANUIES recomienda son: calidad e innovación, congruencia con su naturaleza académica, pertinencia en relación con las necesidades del país, equidad, humanismo, compromiso con la construcción de una sociedad mejor, autonomía responsable y ejemplaridad en las estructuras de gobierno y de operación. La

educación universitaria lo integra en el plan y programas de estudios, en asignaturas específicas para la transmisión de hábitos, actitudes y valores. (ANUIES, 2023) Quispe-Puelles, (2017) señala en su tesis de Maestría, que los estudiantes de la I.E. Tito Cusi Yupanqui, San Ignacio, demuestran identidad de los valores institucionales en la práctica, además, se observa en los docentes, directivos y a nivel de la Institución Educativa. (p.87). Así también, González, A. (2021), menciona en su tesis doctoral que la formación en valores éticos de los estudiantes universitarios constituye un reto para la educación superior. Así mismo, Chancay, M. (2020). Plantea que la investigación relaciona la práctica de valores institucionales y la convivencia institucional en la Unidad Educativa Alejo Lascano Bahamonde, Guayaquil, 2020 bajo la metodología cuantitativa y diseño descriptivo correlacional. En el análisis descriptivo la práctica de valores institucionales y la convivencia institucional predominó el nivel bajo con un 33.30%. (p.1). Amaru, (2009) menciona que los valores son la parte más íntima de la cultura organizacional. (p.268). Por otro lado, Hitt. Black. Porter, (2006) define los valores como creencias duraderas. En lo fundamental, los valores son guías del comportamiento, puesto que definen lo que es bueno y lo debería ser, así como lo que es malo y no debería ser”. (p.27). Carabantes, F. (2023). Menciona que la importancia de los valores en la educación radica en que éstos amplían el alcance de la educación y contribuyen al desarrollo de una sociedad más respetuosa, equitativa e inclusiva. Finalmente, los valores establecidos por la Universidad Politécnica del Estado de Morelos a los que deben sujetarse las personas servidoras públicas para el ejercicio de sus funciones son: Cooperación, Cuidado del entorno cultural y ecológico, Equidad de género, Igualdad, No discriminación, Interés público, Liderazgo, Respeto y Respeto a los derechos humanos, mismos que se conceptualizan de la siguiente manera (UPEMOR, 2023), ver Tabla 1.

Tabla 1: Conceptualización Valores Establecidos Por la Universidad Politécnica del Estado de Morelos

| Valor | Conceptualización |
|------------------------------|---|
| Cooperación | Significa que las personas servidoras públicas colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales. |
| Entorno cultural y ecológico | Asume una férrea voluntad del respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente. |
| Equidad de género | En el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales. |
| Igualdad | Prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo. |
| No discriminación | Dar trato igual a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo; promoviendo, respetando, protegiendo y garantizando los derechos humanos y libertades de las personas. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. |

Valores establecidos por la Universidad Politécnica del Estado de Morelos a los que deben sujetarse las personas servidoras públicas para el ejercicio de sus funciones Adoptado de UPEMOR, 2023.

METODOLOGÍA

La presente investigación busca entender la interiorización de los valores que se practican en la Universidad Politécnica del estado de Morelos y su impacto con la cultura organizacional; es de tipo explicativa – descriptiva. La población del estudio fue de 2912 personas que integran la comunidad universitaria siendo personal docente, administrativos y alumnos quienes la conforman. La muestra utilizada fue de 350 personas a encuestar, logrando una respuesta del 100% de participación; 321 fueron alumnos que representa el 91.7%, 24 docentes por asignatura con el 6.9% y 1.4% con 5 Profesores de Tiempo Completo/Administrativo. El

cuestionario se aplicó en el mes de agosto del 2023 de forma aleatoria, mediante correo electrónico. La técnica de muestreo definido fue probabilística a partir de la muestra seleccionada y permitió recolectar datos que representen a la población a estudiar. Además, se utilizó la escala de tipo Likert, con una escala de calificación para conocer el nivel de acuerdo y desacuerdo de las personas sobre un tema. Ver Tabla 2.

Tabla 2: Valores y Preguntas de la Investigación

| Valores | Ítem | Código | Pregunta |
|------------------------------|------|--------|--|
| Cooperación | 1 | C1 | Se crean “consensos para tomar decisiones, asumir responsabilidades compartidas en tareas colaborativas y valorar las opiniones y contribuciones individuales de otras personas” (UNICEF, s/f). |
| | 2 | C2 | La institución fomenta la Solidaridad. |
| | 3 | C3 | Consideras que existen Igualdad de oportunidades en la institución. |
| | 4 | C4 | Las personas servidoras de la institución colaboran entre sí y por bien común. |
| | 5 | C5 | El personal de la institución demuestra la capacidad para trabajar de manera efectiva y respetuosa. |
| Equidad de Género | 6 | C6 | Consideras que “tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos” UPERMOR, 2023. |
| | 7 | C7 | Consideras que la institución promueve la equidad de género. |
| | 8 | C8 | Consideras que tanto mujeres como hombres tengan acceso a los “programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales” UPERMOR, 2023. |
| | 9 | C9 | Qué opinas de que se tengan “en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres” UPERMOR, 2023. |
| Entorno Cultural y Ecológico | 10 | C10 | Qué opinas de la violencia de género. |
| | 11 | C11 | Evitas la afectación del patrimonio cultural y de los ecosistemas. |
| | 12 | C12 | Asumes una férrea voluntad del respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente. |
| | 13 | C13 | Promueves en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente. |
| | 14 | C14 | Consideras que la cultura y el medio ambiente, son el principal legado para las generaciones futuras. |
| Igualdad | 15 | C15 | La institución presta sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura. |
| | 16 | C16 | “Las personas servidoras públicas prestan sus servicios a todas las personas sin importar el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas” UPERMOR, 2023. |
| | 17 | C17 | Cómo consideras que las personas servidoras públicas prestan sus servicios a todas las personas sin importar la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política. |
| No Discriminación | 18 | C18 | Consideras que el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales son motivos para no prestar un servicio a las personas. |
| | 19 | C19 | Considera usted que la institución trata por igual a todas las personas. |
| | 20 | C20 | Considera usted que existe en la comunidad universitaria el rechazo y odio irracional hacia la homosexualidad. |
| | 21 | C21 | Cree usted que en la comunidad universitaria exista el sentimiento de desprecio, desconfianza u odio hacia las mujeres. |
| | 22 | C22 | Considera que en la Universidad se promueve el respeto, protección y se garantizan los derechos humanos y libertades de las personas. |
| | 23 | C23 | Cree usted que en la institución existe manifestación e xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. |

El instrumento estuvo compuesto por un cuestionario con 23 preguntas divididos en 5 valores. Las fases corresponden a la medición de cinco valores que la Universidad profesa.

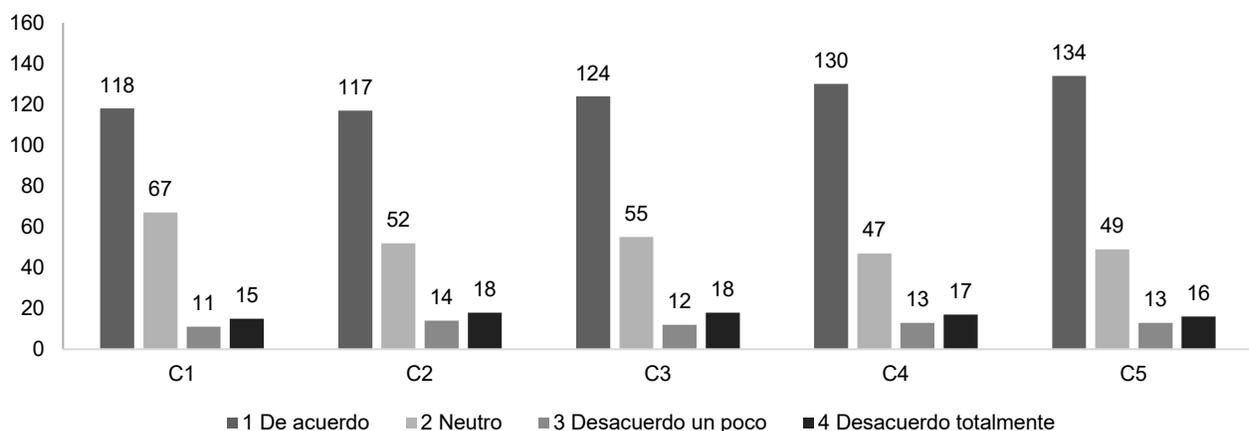
La hipótesis de la presente investigación busca confirmar si los valores que se practican en la Universidad Politécnica del Estado de Morelos, impactan en la cultura organizacional de la institución. La pregunta de investigación es la siguiente: ¿Los valores que practica la Universidad Politécnica del Estado de Morelos, son interiorizados por la comunidad universitaria e impactan en la cultura organizacional? Con base en una

revisión documental se estructuraron las bases de la investigación, considerando teorías, estudios y modelos de autores que abordan el tema de los valores que se practican en empresas, instituciones y universidades. El instrumento de recolección de la información fue a través de un cuestionario diseñado en Google Forms de 23 ítems, enviado al correo electrónico de los alumnos, maestros y personal administrativo, de acuerdo al tamaño de la muestra. Una vez aplicados los instrumentos de recolección de la información se procedió al tratamiento correspondiente para el análisis de los mismos, tomándose en cuenta los ítems que conforman las 5 variables del análisis se obtuvo un coeficiente de fiabilidad de 0.9037 (Alpha de Cronbach).

RESULTADOS

Del total de participantes en la investigación, 121 fueron hombres y 229 mujeres, lo que corresponde a un 34.5% y 65.4% respectivamente, siendo la gran mayoría mujeres. Con respecto a la edad, el mayor porcentaje de los que participaron en la encuesta fueron 260 jóvenes entre 17-21 años de la Licenciatura en Administración y Gestión Empresarial de la Universidad, mientras que los profesores por asignatura participaron en un 6.9% y lo Profesores de Tiempo Completo/administrativos fue de 1.4%. Para el análisis del valor de la cooperación en la Universidad se tomaron en cuenta cinco preguntas. En la primera se observa que solo 118 de las personas consideran que se crean consensos para tomar decisiones, asumir responsabilidades compartidas en tareas colaborativas y valorar las opiniones y contribuciones individuales de otras personas, esto equivale a un 33.71% de la muestra. Al mismo tiempo 15 personas están totalmente en desacuerdo. En cuanto a la segunda pregunta, se muestra que 117 personas equivalente a un 33.43% nos dice que la institución fomenta la Solidaridad en la institución, y un 5.14% opina que está en totalmente en desacuerdo. Así mismo, en la pregunta número tres, el 35.43%, consideras que existen Igualdad de oportunidades en la institución y solo el 5.14% piensa que no se da. Para continuar con el análisis, en la pregunta cuatro, el 37.14 % de las personas están de acuerdo en que las personas servidoras de la institución colaboran entre sí y por bien común y un 4.86% no dice que están en totalmente en desacuerdo. Y para finalizar este análisis, podemos mencionar que el 38.29% o 134 personas opina que está de acuerdo en que el personal de la institución demuestra la capacidad para trabajar de manera efectiva y respetuosa. Ver Figura 1.

Figura 1: Valor de la Cooperación

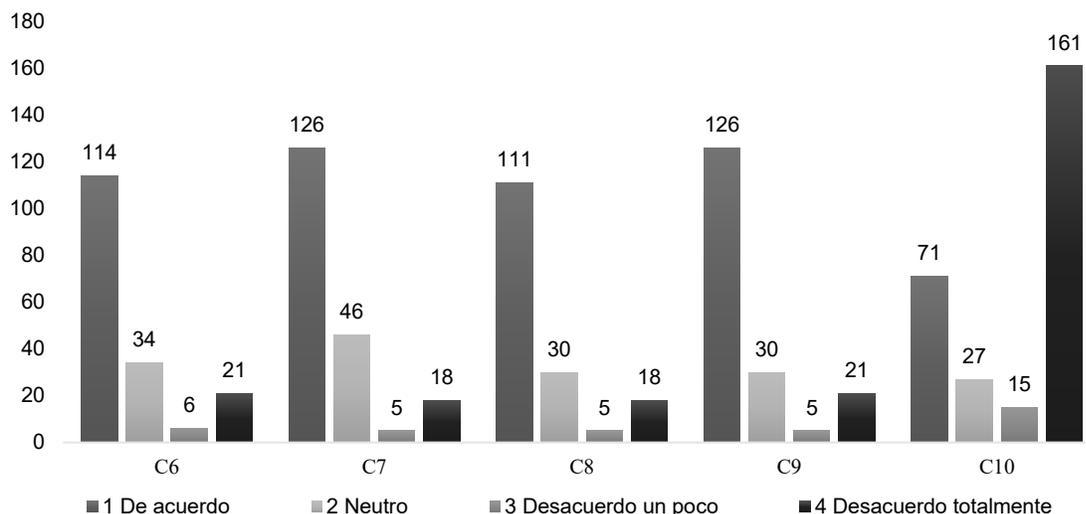


Una tercera parte de las personas encuestadas opina que se crean consensos para tomar decisiones y la institución fomenta la solidaridad. Un 35.43% opina que existen igualdad de oportunidades en la institución. El 37.14% considera que las personas servidoras trabajan entre sí. Un 38.29% de las personas demuestran la capacidad para trabajar de forma efectiva y respetuosa.

Para el análisis del valor de Equidad de Género, en la Figura 2 se muestra que en la pregunta uno, el 35.57% de participantes acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos en la Universidad. Al mismo tiempo, se realizó la segunda pregunta en la cual el 36% está de

acuerdo en considerar que la institución promueve la equidad de género y cerca del 7% está un poco y en totalmente en desacuerdo en la pregunta planteada. También, es importante mencionar que en la pregunta tres, 111 personas equivalente al 31.71% está de acuerdo en considerar que tanto mujeres como hombres tienen acceso a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales. Así mismo, en la pregunta cuatro, 36% o 126 personas está de acuerdo en opinar que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres y cerca de 8% está un poco y totalmente en desacuerdo. Y para finalizar las preguntas, el 46% o 161 personas opinan que están totalmente en desacuerdo con la violencia de género, y el 20.29% de las personas están de acuerdo con la violencia de género.

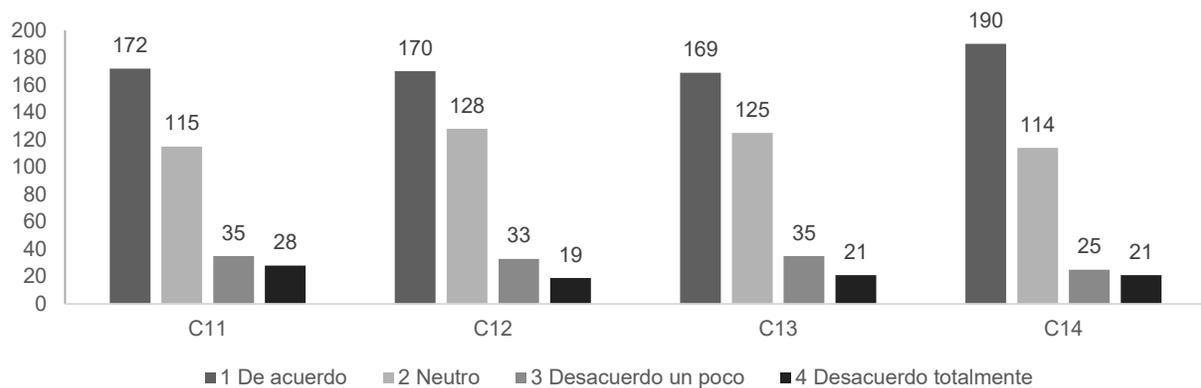
Figura 2: Valor Sobre la Equidad de Género



Un 35.57% de participantes acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos. El 31.71% está de acuerdo en considerar que tanto hombres como mujeres tienen acceso a los programas y beneficios institucionales. Un 46% está totalmente en desacuerdo con la violencia de género.

En la Figura 3, que corresponde al estudio del valor sobre el Entorno Cultural y ecológico, observamos que en la pregunta número uno, el 49.14% o 172 personas está completamente de acuerdo en evitar la afectación del patrimonio cultural y de los ecosistemas y tan solo cerca del 8% está un poco y total desacuerdo con respecto a esa pregunta. Al mismo tiempo, en la pregunta dos, un 48.57% personas está completamente de acuerdo es asumir una férrea voluntad del respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente y un 0.57% está un poco en desacuerdo y el 4.865% se encuentra en un total desacuerdo. También, es importante mencionar que en la pregunta tres, 169 personas equivalente a un 42.29% promueve en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente y solo cerca del 6% está un poco y totalmente en desacuerdo con respecto a esa opinión. Y para finalizar podemos decir que mediante estudio nos permitió ver que el 54.29% o 190 personas está completamente de acuerdo en considerar que la cultura y el medio ambiente, son el principal legado para las generaciones futuras y tan solo cerca del 6% está un poco y es total desacuerdo con esta pregunta.

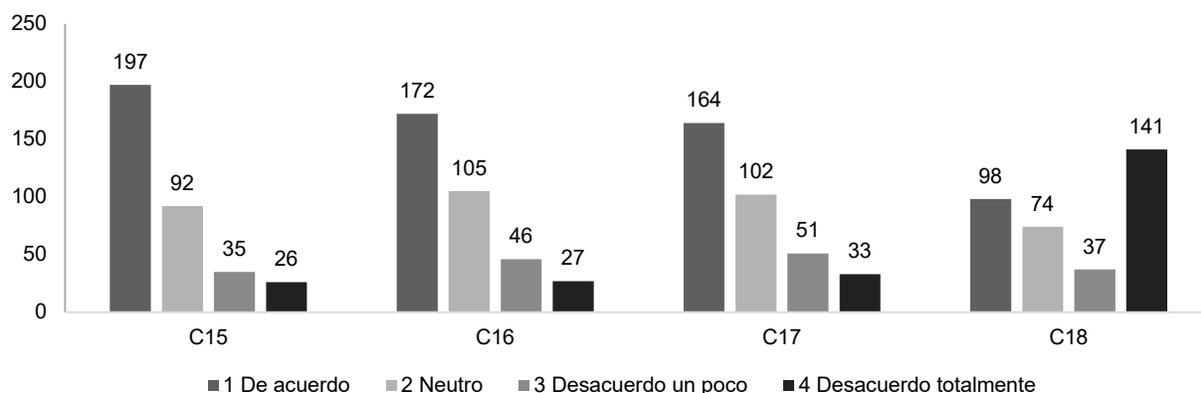
Figura 3: Valor Sobre el Entorno Cultural y Ecológico



El 49.14% de los encuestados está completamente de acuerdo en evitar la afectación del patrimonio cultural y de los ecosistemas. Un 54.29% piensa estar completamente de acuerdo en considerar que la cultura y el medio ambiente, son el principal legado para las generaciones futuras.

De acuerdo a la Figura 4, 197 personas o el 56.29% está completamente de acuerdo en que la institución presta sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura. Mientras que el 2.29% está un poco en desacuerdo y un 5.14% manifiesta en total desacuerdo. Así mismo el 49.14% equivalente a 172 personas encuestadas opina que las personas servidoras públicas prestan sus servicios a todas las personas sin importar el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas y cerca del 8% está un poco y en total desacuerdo con lo que opina la mayoría. También, se pudo observar que el 46.86% de los encuestados está completamente de acuerdo en que las personas servidoras públicas prestan sus servicios a todas las personas sin importar la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política y solo una cantidad mínima del 9.4% está un poco y en totalmente desacuerdo con esa opinión. Y para finalizar el análisis de este valor, podemos ver que el 35.14% de las personas considera estar en total desacuerdo en que el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales son motivos para no prestar un servicio a las personas y solo un 28% está en completamente de acuerdo en que si se considera.

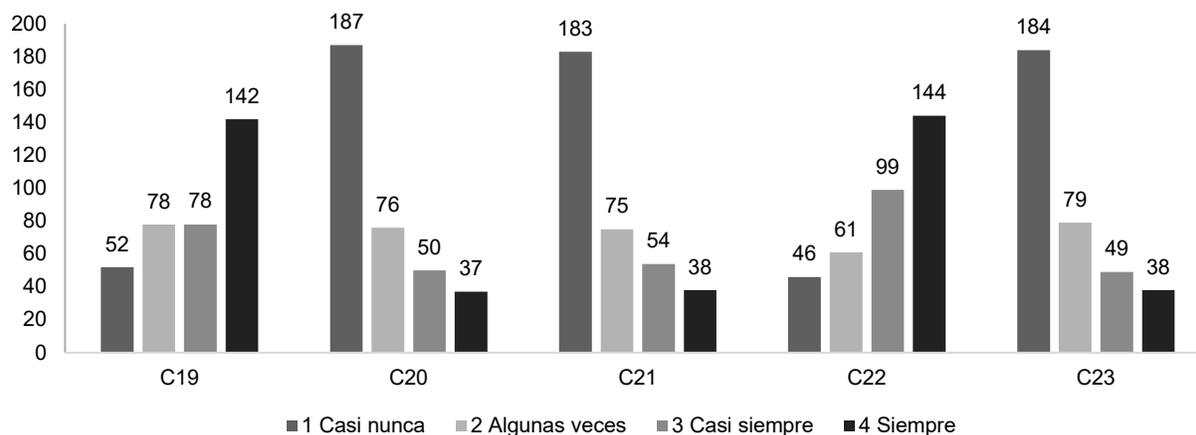
Figura 4: Valor sobre la Igualdad



Un 56.29% de los encuestados está completamente de acuerdo en que la institución presta sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel y la cultura.

En la Figura 5, se observa que el 40.57% o 142 del total de la muestra considera que siempre la institución trata por igual a todas las personas, un 22.29% opina que algunas veces lo hace y un 14.86% manifiesta que casi nunca las trata por igual. Al mismo tiempo, un 53.44% de las personas considera que casi nunca existe en la comunidad universitaria el rechazo y odio irracional hacia la homosexualidad, mientras que el 10.57% opina que siempre se da. Así mismo, podemos manifestar que el 52.29% o el equivalente a 183 personas cree que casi nunca en la comunidad universitaria exista el sentimiento de desprecio, desconfianza u odio hacia las mujeres, en tanto que 15.43% establece que casi siempre se da y un 10.86% considera que siempre existe. También, es importante mencionar que 144 personas o el 41.14% cree que siempre en la Universidad se promueve el respeto, protección y se garantizan los derechos humanos y libertades de las personas, y un 13.14% expresa que casi nunca se promueve. Finalmente, el 51.57% de las personas cree que casi nunca en la institución existe manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia, mientras que 38 personas opinan que siempre se manifiesta.

Figura 5: Valor Sobre la No Discriminación



El 40.57% de las personas considera que siempre la institución trata por igual a todas las personas. Un 52.29% cree que casi nunca en la comunidad universitaria existe el sentimiento de desprecio, desconfianza u odio hacia las mujeres, en tanto el 15.43% establece que casi siempre se da y un 10.86% considera que siempre existe.

De los resultados encontrados en el estudio podemos decir que existe similitud con respecto a las aportaciones de los autores mencionados al indicar que los valores institucionales si influyen en la identidad de los estudiantes con la universidad, ya que además se fomenta una educación integral, que es la base fundamental para fomentar los valores. Las contribuciones de este estudio demuestran que la gran mayoría de las personas no están de acuerdo con la violencia de género, así como también cerca del 50% considera estar completamente de acuerdo en evitar la afectación del patrimonio cultural y del ecosistema y en asumir una fuerte voluntad por el respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente. Así mismo, se afirma que la gran mayoría de las personas hoy si les interesa la igualdad de las personas sin importar la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política y que casi nunca en la institución existe manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

CONCLUSIONES

El presente estudio se realizó en la Universidad Politécnica del Estado de Morelos en el mes de agosto de 2023, donde se evaluó la interiorización de los valores profesados por la institución y para saber cómo impacta en la cultura organizacional. Se aplicó una encuesta con escala tipo Likert tomando la respuesta completamente en desacuerdo como el valor mínimo de 1 y el completamente de acuerdo como el valor

máximo de 5, desarrollándose en 5 variables específicas que se les denominó Valores; 1 Cooperación, 2 Equidad de Género, 3 Entorno Cultural y Ecológico, 4 Igualdad y valor 5 No Discriminación, que son el estandarte cultural de la UPEMOR y que es a través de estos que se desarrollan a las y los estudiantes, docentes de asignatura y administrativos. Así también, el objetivo de la presente investigación consiste en identificar la asimilación de los valores de la Universidad Politécnica del estado de Morelos en integrantes de la comunidad universitaria como parte de una cultura organizacional. La metodología empleada para recabar la información, fue mediante una muestra de 350 personas a las cuales se les solicitó contestaran un cuestionario diseñado en Google Forms con la escala de Likert y que contenía 23 preguntas, logrando el 100% de respuestas. Posteriormente, se analizaron y se mostraron resultados. La contribución más relevante es poder afirmar que las personas que integran la comunidad universitaria, tienen mayor interés y conciencia por el cuidado del entorno social y ecológico, de la no discriminación, así como de la igualdad que debe existir en una sociedad y de la de género; el conjunto de estos elementos favorece la cultura organizacional en una institución y marcan una identidad de las personas hacia la universidad.

Para trabajos futuros se puede analizar la correlación y regresión que pueda existir entre los valores analizados para saber que valores impactan más en la Universidad. En la muestra de 350 personas se obtiene que el 65.43% de las personas que respondieron el cuestionario son mujeres y el 34.57% son hombres con una media de 1.34 y una desviación estándar de 0.47628 de los cuales 74.29% se encuentran en una edad entre 17-21 Años siendo la más representativa de la población, expresando una media aritmética de 1.5114 con una desviación estándar de 1.1598; Así mismo, se identifica que 321 personas encuestadas son estudiantes que representan el 91.71% de los resultados del presente, mientras que 24 personas encuestadas, representan el 6.68% son Docentes y el 1.43% son personal administrativo.

En cuanto a la evaluación de la calidad del método utilizado, podemos responder a la pregunta de investigación ¿Los valores que practica la Universidad Politécnica del Estado de Morelos, son interiorizados por la comunidad universitaria e impactan en la cultura organizacional?, la respuesta es sí, tenemos que el valor de la cooperación, el entorno cultural y ecológico, la equidad de género, si se practican en la Universidad. Mientras que el valor de la No discriminación es poco prevalente en la institución, esto habla muy bien de la Universidad. Así mismo, el valor del interés público, el respeto hacia los demás y en forma general los integrantes de la UPEMOR, consideran estar de acuerdo en que los valores que profesa la institución si se practican y que esto favorece la cultura organizacional de la Universidad. Cabe resaltar, que los resultados obtenidos demuestran identidad de los valores en la práctica institucional como la del estudio de Quispe-Puelles, (2017) en estudiantes de la I.E. Tito Cusi Yupanqui, San Ignacio, observados en estudiantes, docentes y administrativos.

Finalmente, se puede mencionar que los Valores que profesa la Universidad si se ven reflejados en la cultura organizacional. La institución ha definido los límites y las pautas de comportamiento en forma general y además refuerza el compromiso, el sentimiento de pertenencia y la unidad de los integrantes de la comunidad, tal y como lo establecen organismos como la ANUIES (2023) y la UNESCO de incorporar en sus currículos los aspectos formativos o humanos de la profesionalización. Al mismo tiempo la Universidad fomenta el trabajo en equipo, fomenta la solidaridad, la equidad de género, crea igualdad de oportunidades para los integrantes de la comunidad, trata por igual a todas las personas y el personal administrativo colabora entre sí y por el bien común de manera efectiva y respetuosa. La Universidad siempre promueve el respeto, protección y se garantizan los derechos humanos y libertades de las personas.

Limitaciones

Dentro de las limitaciones que hay que resaltar, fue el número reducido de participantes de personal docente y administrativo en la presente investigación y el proceso de aplicación del instrumento de medición, para obtener los resultados más significativos en torno a la asimilación de los valores institucionales en la

Universidad politécnica del Estado de Morelos. Así también, se espera enriquecer el instrumento con otras variables de medición para identificar la correlación entre los valores institucionales.

REFERENCIA

ANUIES. (2023). Recuperado el 07 de 11 de 2023, de <http://publicaciones.anui.es.mx/acervo/revsup/res113/txt7.htm>

Amaru, A. (2009). Fundamentos de Administración. Pearson. Prentice Hall.

Carabanes, F. (s.f). La importancia de los valores en la educación. Mirada Consciente Coaching. <https://coachingmiradaconsciente.com/valores-personales/importancia-valores-educacion/>

Comercio y Justicia. (2023). La importancia de los valores en las organizaciones. Comercio y Justicia. <https://comercioyjusticia.info/opinion/la-importancia-de-los-valores-en-las-organizaciones/>

Chancay Chancay, M. (2020). Práctica de valores institucionales y convivencia institucional en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde” Guayaquil, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53642>

González García, A. (2017). Clima institucional y formación en valores éticos. estudio de caso en una Universidad de la Costa Caribe Colombiana. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional de la Plata]. Memoria Académica UNLP-FaHCE. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.2150/te.2150.pdf>

Hitt, M., Black, J. y Porter, L. (2006). Administración. Pearson Educación.

Quispe Puelles, A. (2017). Práctica de los valores institucionales en los estudiantes de la Institución Educativa Tito Cusi Yupanqui - San Ignacio, 2016. [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional PIRHUA. <https://pirhua.upeu.edu.pe/handle/11042/3142>.

UPEMOR. (05 de 01 de 2023). Universidad Politécnica del Estado de Morelos. Recuperado el 06 de 11 de 2023, de <https://www.upemor.edu.mx/nosotros/>

UNICEF, (s.f.), Misión # 5 Que es Cooperación, <https://web-source.unicef.com/113597295?at=037cdd847ca243bf921bd30a6b76bae5&au=7b8d1f8435b045af916c51411f35fe9c>