Artículo de Investigación

Creatividad, colaboración y confianza: aptitud para la cultura innovativa en las redes de investigación estudiantil

Creativity, collaboration and trust: aptitude for innovative culture in the student research networks

GEIZZELEZ-LUZARDO, María

Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela

SOTO-GÓMEZ, Gustavo

Instituto Profesional de Chile, Santiago, Chile

Autor correspondiente: mgeizzelez@gmail.com

Recibido: 21-05-2021; Aceptado: 28-07-2021; En línea: 10-08-2021

DOI: <https://doi.org/10.25214/27114406.1182>

Cómo citar este artículo:

Geizzelez-Luzardo, M. & Soto-Gómez, G. (2021). Creatividad, colaboración y confianza: aptitud para la cultura innovativa en las redes de investigación estudiantil. *IPSA Scientia, revista científica multidisciplinaria*, 6(3), 33-43. <https://doi.org/10.25214/27114406.1182>

Resumen - El objetivo del trabajo presentado fue la caracterización de las condiciones individuales que determinan la aptitud del investigador hacia una cultura innovativa en las redes de investigación estudiantil de las universidades autónomas venezolanas, específicamente la creatividad, la colaboración y la confianza. Para ello se realizó un estudio descriptivo no experimental, con base en una encuesta a través de un instrumento compuesto por nueve ítems bajo una escala Likert, validado por expertos y con un coeficiente alfa de Cronbach del 0,80 que expresa una alta confiabilidad; que fue aplicado a una muestra de 58 estudiantes investigadores acreditados pertenecientes a la Red de Investigación Estudiantil de la Universidad del Zulia. El análisis de los datos aportados evidencia que, en una escala donde el promedio máximo establecido para esta investigación es de 5.00, los indicadores estudiados se encuentran muy presentes en los sujetos encuestados, con una media aritmética ponderada de 4.59 para la creatividad, 4.48 para la colaboración y 4.41 para la confianza. Con base en estos resultados, se concluye que la cultura innovativa de los estudiantes investigadores radica en la creatividad como rasgo aptitudinal distintivo, potencializado con la colaboración y la confianza, por lo que las Redes de Investigación Estudiantil se constituyen en organizaciones que concentran un valioso capital intelectual en formación, donde se promueve la generación de nuevas ideas, que opera integrado en equipos entusiastas y grandemente motivados.

Palabras clave: Cultura innovativa, creatividad, confianza, colaboración, redes de investigación, universidad.

Abstract – The objective of the paper presented was the characterization of the individual conditions that determine the researcher's aptitude towards an innovative culture in the student research networks of Venezuelan autonomous universities, specifically creativity, collaboration and trust. For this purpose, a descriptive non-experimental study was carried out, based on a survey through an instrument composed of nine items under a Likert scale, validated by experts and with a Cronbach's alpha coefficient of 0.80 that expresses a high reliability; which was applied to a

sample of 58 accredited research students belonging to the Student Research Network of the University of Zulia. The analysis of the data provided evidences that, in a scale where the maximum average established for this research is 5.00, the indicators studied are very present in the surveyed subjects, with a weighted arithmetic mean of 4.59 for creativity, 4.48 for collaboration and 4.41 for trust. Based on these results, it is concluded that the innovative culture of student researchers lies in creativity as a distinctive aptitudinal trait, enhanced by collaboration and trust, so that Student Research Networks are organizations that concentrate a valuable intellectual capital in formation, where the generation of new ideas is promoted, which operates integrated in enthusiastic and highly motivated teams.

Keywords: Innovative culture, creativity, trust, collaboration, research networks, university.

Introducción

El papel central de las universidades en la producción de conocimiento científico ha sufrido transformaciones referidas a la formación del talento humano a partir de cambios curriculares, además en la organización académica, en las actividades de investigación que desarrolla, y en la cultura que difunde. Tratando con esto de minimizar el aislamiento de las casas de estudio superior con la realidad social y económica del país; enfrentadas además a nuevos desafíos en donde un currículo flexible hacia la inter y la transdisciplinariedad se convierte en la vía posible para el aprendizaje, uso, asimilación y transferencia del conocimiento; buscando estimular la capacidad innovadora en los actores principales: los estudiantes (Geizzelez, 2016).

En este orden de ideas, debe considerarse dentro de la universidad la necesidad de un cambio de formación hacia la innovación (Araya-Pizarro, 2019; Quizhpe, Gómez & Aguilar, 2016), por parte de los estudiantes y docentes; conformando una nueva alternativa para promover y generar competencias que permitan una cultura innovativa, que a través de las condiciones individuales de investigadores, la infraestructura y el impacto de las innovaciones puedan sustentar la producción científica y tecnológica hacia los grupos sociales aportando al país un recurso formado para asumir el compromiso de encauzar el desarrollo endógeno que tanto necesita.

En Venezuela, se vive en el rezago a causa de un modelo de formación excesivamente estático, al margen de las transformaciones que demandan los tiempos de incertidumbre actuales. La posibilidad de que los estudiantes puedan desarrollarse como investigadores con el reto de innovar y adecuarse a las exigencias cada vez más urgentes de la sociedad, abandonando el pasivo rol de consumidores de tecnologías, convirtiéndose en simples operadores sin haber participado en el diseño, dejando atrás la lectura de la teoría usada para la creación y elaboración de esa solución, es cada vez más preocupante en el diario acontecer de las universidades.

Tomando en cuenta la relación universidad-conocimiento, es urgente entonces que, en las aulas de clase los docentes comiencen a sugestionar a los estudiantes hacia la praxis innovadora, es necesario reconocer la creatividad como algo propio de la naturaleza humana y a su vez como fuente creadora de valor, no sólo económico sino social; consolidar espacios colaborativos, trabajar en red, comunidades de prácticas y el capital social como expresión de progreso.

La realidad es que la innovación no ha sido filosofía de aprendizaje, no es parte de la cultura, ¿por qué les cuesta a las personas innovar? o ¿por qué no se usa el conocimiento existente o nuevo para innovar?, cuando se trata de un proceso de práctica diaria, intrínseco en el ser

humano, que es desarrollado y gestionado en las instituciones educativas. Esto se debe a que por naturaleza los individuos asumen una posición cómoda para no cuestionar lo que se utiliza o aquello que se va conociendo, dejando de mirar el futuro inmediato y sus necesidades de cambio.

Por su parte, la cultura determina como funciona o se comporta una sociedad, un grupo o una organización. En este sentido, una cultura efectiva se caracteriza por un fuerte contenido moral, y su capacidad tanto para superar las restricciones impuestas por distintos sistemas formales de control, como de gestionar eficazmente la incertidumbre propia del proceso de innovación (González-Limas et al., 2018; Muñoz, Gutiérrez & Arias, 2018; Naranjo & Calderón, 2015). La cultura determina cual es el comportamiento de una sociedad o el funcionamiento de una organización, convirtiéndose en más poderosa cuando se comparte y se profesa; es la forma de cómo hacen las cosas, la personalidad, el comportamiento de la organización (Martins & Amorim, 2018; Ortega, 2018; Mayo & Lank, 2005).

Se trata de una desinstalación de lo aprendido que debe motivarse para que lo nuevo pueda ser anclado y persistir en el tiempo. Integrando entonces habilidades con aspectos internos de comportamiento del individuo, que rigen su actuación en su ecosistema. La cultura es el resultado de la interacción compleja de sus valores, creencias, actitudes y conductas; se piensa y actúa en función a lo que los autores conjugan en la integración, lo que conduce a una identidad en el individuo y en la organización (Granell, Graway & Malpica, 2000). Esto conlleva a una reflexión: la cultura individual puede lograr marcar un hito en la competitividad y desenvolvimiento de la organización delante de otras cuyos miembros son apáticos, pocos críticos, no observan más allá de sus propias necesidades, egoístas, entre otros aspectos; afectando la cultura organizacional que pretende crearse o asimilarse (Guerrero & Silva, 2017).

Se tiene entonces que, la relación entre cultura e innovación no es de orden teórico o empírico solamente, sino de niveles relevantes desde el punto de vista de praxis de la innovación. En este sentido, Morcillo (2007) define la cultura de innovación como una forma de pensar y actuar para generar, desarrollar y establecer valores, convicciones y actitudes propensos a suscitar, asumir e impulsar ideas y cambios que suponen mejoras en el funcionamiento y eficiencia de la empresa, aun cuando ello implique una ruptura con lo convencional o tradicional (Aldana, 2017). Se caracteriza por un grupo de rasgos donde destacan, entre otros, la creatividad, el liderazgo, la capacidad de adaptación al cambio, el trabajo en equipo, la tolerancia, la confianza, la autoestima, la empatía y la iniciativa emprendedora, entre otros (Cohen. Linares & Briceño, 2020; Geizzelez, 2016; Souto, 2015; Labarca, García & Villegas, 2012).

En el contexto de las universidades autónomas venezolanas se observan cambios en torno a la concepción o enfoque social, emanados por el ejecutivo nacional como política de Estado; pero todavía en prácticas, metodologías o modelos conducentes al establecimiento de capacidades innovativas se encuentra en desarrollo, más en unas áreas que en otras, donde no se ha llegado a la implementación de las mismas (Linares & Geizzelez, 2016).

Esa posición de conformismo y dependencia por lo que ya existe y se compra hecho, hace que la creatividad y el nivel de cultura innovativa que muchos investigadores poseen no se desarrolle ni se manifieste; lo que conlleva la desmotivación y el que no apliquen o ejecuten sus proyectos, trayendo como consecuencia que los hallazgos científicos encontrados no se conozcan,

imposibilitando contrastar esos resultados con pares nacionales e internacionales, fortaleciendo la vocación a las ciencias y en general al conocimiento necesario a objeto de estimular el compromiso con su entorno (Martínez & Garcés, 2021). Con base en esta situación, con el presente artículo se persigue caracterizar las condiciones individuales que determinan la aptitud del investigador hacia una cultura innovativa en las redes de investigación estudiantil de las universidades autónomas venezolanas.

Castrillón, Gómez & Santos (2013), señalan que para sostener un ambiente que fomente en las personas la creatividad de nuevas e innovadoras ideas es necesario que las actividades de innovación se apoyen en los elementos organizacionales, tales como valores, creencias y motivaciones para facilitar los procesos de innovación. En consecuencia, la implantación de un ambiente para la cultura innovativa requiere de la adecuación del diseño organizacional en pro de conseguir un clima laboral adecuado innovador, teniendo en cuenta la estructura, las funciones y las normas de las organizaciones (Pertuz-Peralta & Pérez-Orozco, 2016). El mismo debe estar basado en la confianza, estímulos a la creatividad, trabajo en equipo; un liderazgo innovador para dirigir el personal hacia objetivos y metas propuestos en la búsqueda del crecimiento personal, la eficiencia y competitividad de la organización (Donawa & Gámez, 2019; Ayala, 2014).

Las propuestas de estos autores concuerdan en que para fomentar una cultura de innovación debe existir o generarse en la organización un cambio interno; que involucre al individuo y sus ideas, el conocimiento existente, colaboración entre equipos multidisciplinarios, acceso a la tecnología, la investigación como solución, apertura al cambio, liderazgo, darle valor a la innovación; todo esto en sintonía con los principios que la rigen (Paternina, Linares & Hernández, 2019).

Materiales y Métodos

El presente estudio se enmarca dentro de las investigaciones descriptivas, abordada desde un diseño no experimental (Hernández, Fernández & Baptista, 2014), toda vez que se busca caracterizar la aptitud del investigador hacia la cultura innovativa, desde ciertos rasgos distintivos, tomando como población las personas que integran las redes de investigación estudiantil de las universidades autónomas venezolanas, específicamente, en la Universidad del Zulia. Su selección se basa en el cumplimiento de los siguientes criterios de inclusión: en primer lugar, poseer una red de investigación estudiantil institucional; y además, contar con estudiantes investigadores acreditados en el Programa de Estímulo a la Innovación y la Investigación (PEII) pertenecientes a la red. La distribución de la población se muestra en la tabla 1.

Tabla 1: Distribución de la población

Universidad Autónoma	Red de investigación estudiantil	Estudiantes PEII adscritos a la red
Universidad Central de Venezuela	No aplica	0
Universidad de Carabobo	No aplica	0
Universidad de Los Andes	No aplica	0
Universidad de Oriente	No aplica	0
Universidad del Zulia	REDIELUZ	142
Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado	No aplica	0

Fuente: Adaptada de Geizzelez (2016)

Los datos aportados corresponden al total de estudiantes acreditados en el PEII para las convocatorias de los años 2012, 2013 y 2014, según cifras suministradas por el Vicerrectorado Académico de LUZ (Geizzelez, 2016). A objeto de una mejor comprensión de los mismos, se muestra la distribución para cada una de las convocatorias en la tabla 2.

Tabla 2: Distribución de estudiantes en las diferentes convocatorias PEII

Universidad Autónoma	Año de la convocatoria	Número de estudiantes PEII
Universidad del Zulia	2012	50
	2013	52
	2014	40
Total de estudiantes acreditados:		142

Fuente: Adaptada de Geizzelez (2016)

Es importante mencionar que la clara delimitación de la población, facilita el abordaje de los elementos a ser medidos, partiendo de un conjunto de individuos con características similares, a fin de garantizar la homogeneidad al momento de aplicar las técnicas e instrumentos para la recolección de información, y una vez caracterizada la población, es importante determinar la muestra. Para ello, se aplicó como técnica de muestreo el probabilístico o aleatorio simple (Arias, 2012), y se utilizó la fórmula mostrada en (1) para el cálculo del tamaño muestral correspondiente a universos finitos, tomando en cuenta la magnitud de la población, el nivel de confiabilidad adoptado y el error de estimación, procediendo de la siguiente manera:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{E^2(N-1) + Z^2 \times P \times Q} \quad (1)$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población (N = 142 estudiantes)

Z: Nivel de confianza elegido (z = 1.96 para el 95% de confianza)

P: Probabilidad de éxito (50%)

Q: Probabilidad de fracaso (50%)

E²: Margen de error seleccionado (E = 10%)

Una vez aplicada la fórmula de muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas, se obtuvo una muestra de 58 estudiantes investigadores acreditados PEII adscritos a la REDIELUZ, a quienes se le aplicó un instrumento tipo cuestionario, compuesto de 9 ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se mide la reacción de los sujetos a los que se les administra, descrito en una escala de actitud tipo Likert, con cinco alternativas de respuestas: Siempre (S), Casi Siempre (CS), Algunas Veces (AV) Casi Nunca (CN) y Nunca (N).

El mismo fue sometido a la validación de contenido, a través del juicio de 7 expertos con doctorado y amplio conocimiento en el área de cultura innovativa; posteriormente se procedió al cálculo de la confiabilidad, a través de la aplicación del coeficiente alfa de Cronbach en una sola administración del instrumento de medición (Hernández et al., 2014), mediante una prueba piloto a 12 estudiantes investigadores pertenecientes a la Escuela de Ingeniería en Informática de la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, que presentaron su trabajo especial de grado en

el segundo período académico del año 2015, arrojando un resultado de 0,80 correspondiente al rango de alta confiabilidad (Geizzelez, 2016).

El análisis y procesamiento de los datos recogidos, se llevó a cabo mediante estadística descriptiva, con lo que se obtuvo los resultados de las frecuencias absoluta y relativa, así como también las medias aritméticas, siendo estas últimas analizadas con base en el baremo mostrado en la tabla 3.

Tabla 3: Baremo para la categorización de medias aritméticas

Valor	Alternativa	Rango	Categoría	Baremo
5	Siempre	4,20 - 5,00	Muy presente	(MP)
4	Casi siempre	3,40 - 4,19	Presente	(P)
3	Algunas veces	2,60 - 3,39	Medio presente	(mp)
2	Casi nunca	1,80 - 2,59	Poco presente	(PP)
1	Nunca	1,00 - 1,79	Ausente	(A)

Fuente: Adaptada de Geizzelez (2016)

Resultados y Discusión

En la tabla 4 se muestran los resultados obtenidos para la dimensión *Condiciones individuales del investigador*, cuyos indicadores son: (1) Creatividad, (2) Colaboración y (3) Confianza. Se procede a continuación con el análisis de los mismos, a fin de medir la presencia de la dimensión en la muestra estudiada.

Tabla 4: Resultados obtenidos

Indicador	Alternativas de respuesta					Media Aritmética	
	S Fr(%)	CS Fr(%)	AV Fr(%)	CN Fr(%)	N Fr(%)	Valor	Categoría
Creatividad	64	31	5	0	0	4,59	MP
Colaboración	59	32	7	2	0	4,48	MP
Confianza	60	26	10	2	2	4,41	MP
Totales	61	30	7	1	1	4.49	MP

Fuente: Elaboración propia

Comenzando con el análisis del indicador *Creatividad*, en la tabla 4 se observa que la mayoría de los encuestados, representados por 37 sujetos, se ubican en la escala de respuesta *Siempre* (64%); otros 18 seleccionaron la alternativa *Casi Siempre* (31%), mientras que los restantes 3 sujetos optaron por la alternativa *A Veces* (5%). Estos resultados ubican al indicador en cuestión en la categoría Muy Presente (MP) de acuerdo al baremo, con una media aritmética de 4,59.

Estos hallazgos (ver figura 1), destacan la importancia de la creatividad como una práctica que debe ser promovida por los valores de la cultura de innovación. Ambas deben coexistir y en cualquier contexto deben ser potenciadas de manera colectiva. Bajo esta óptica, la creatividad es una habilidad inherente a los seres humanos no solo para la generación de nuevas ideas, sino también de ofrecer soluciones a problemas e interpretaciones de la realidad socioeconómica, social y de cualquier contexto (Córdoba-Zúñiga, Castillo-Toro & Castillo-Quesada, 2018; Portilla-Torrejano & Galindo-Rodríguez, 2015).

Figura 1: Resultados del indicador Creatividad

Fuente: Elaboración propia

Figura 2: Resultados del indicador Colaboración

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, para el indicador *Colaboración*, un número representativo de 34 sujetos (59%), respondió *Siempre*, obteniendo la valoración más alta; 19 encuestados (32%) seleccionó la opción *Casi Siempre*; mientras que la escala de respuesta *A Veces* fue seleccionada por 4 sujetos (7%); y solo 1 persona (2%) optó por la alternativa *Casi Nunca*. Estos resultados ubican al indicador en la categoría Muy Presente (MP), con una media ponderada de 4,48 (ver figura 2).

A la luz de los datos, se manifiesta que la función de investigación en las universidades es, por una parte generativa, y por la otra formativa. En este sentido, la academia debe fortalecer y articular las actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) en los contextos nacional, regional e internacional; además de diseñar e implementar programas de formación de investigadores universitarios y fomentar espacios de cooperación entre individuos y grupos de investigación, a través de las redes institucionales de innovación (Castro Sánchez, 2021).

Para el indicador *Confianza*, la valorización más alta equivale a la escala *Siempre* seleccionada por 35 encuestados (60%); otros 15 (26%) se ubicaron en la alternativa *Casi Siempre*; la respuesta *A Veces* fue seleccionada por 6 personas (10%); mientras que *Casi Nunca* y *Nunca* registraron 1 respuesta (2%) cada una. Este indicador obtuvo una media de 4,41 ubicándose en la categoría de Muy Presente (MP) de acuerdo al baremo planteado (ver figura 3).

Estos resultados ratifican que las organizaciones que promuevan una cultura de innovación deben ser flexibles, con un proyecto compartido basado en la confianza plena entre los diferentes actores involucrados; en su ausencia, se presenta la carencia de la convicción necesaria para afrontar dificultades; por lo tanto, la confianza proporciona libertad para realizar las tareas y otorga la suficiente seguridad para asumir el papel de líderes. (Cornejo y Muñoz, 2009).

Figura 3: Resultados del indicador Confianza

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

Los resultados aportados por el estudio ponen en evidencia la tendencia muy favorable hacia la dimensión *Condiciones individuales del investigador*, en la REDIELUZ para potencializar la cultura innovativa; en lo relacionado con el indicador *Creatividad* hay un reconocimiento generalizado al asumir que este valor constituye un rasgo aptitudinal distintivo de los investigadores estudiantiles que hacen vida en la red. De igual manera, las políticas de la institución en aras de la contribución que la universidad concede a diferentes sectores del colectivo regional y nacional, así como el rol protagónico que desempeña dentro de la dinámica de transformaciones que se suceden en todos los ámbitos, se muestra dispuesta a asumir los retos que la innovación impone en estos tiempos de cambio. Por tal motivo, en la red se promueve el desarrollo de nuevas ideas que puedan materializarse a través de proyectos de investigación pertinentes.

Sin embargo, el propio dinamismo conlleva una debilidad que influye en la creatividad de las personas, referente al grado de apertura y de adaptación oportuna a dichos cambios. En la misma línea se presenta el indicador *Colaboración*, que resulta potenciado a partir del trabajo en equipo que fomenta la red, y la existencia de un capital intelectual interno que apoya el trabajo basados en la cooperación y el beneficio colectivo. La principal debilidad se presenta en el establecimiento de relaciones colaborativas oportunas con agentes externos, más allá de aquellos con los que cuenta la red actualmente.

Finalmente, en cuanto al indicador *Confianza*, en la red se promueve el entusiasmo por la actividad investigativa en los estudiantes y equipos de trabajo, a través de políticas de motivación que despiertan el interés por generar nuevo conocimiento. Estos elementos representan catalizadores importantes que proyectan los valores personales para convertirlos en valores organizacionales, lo que configura el ambiente favorable para la innovación.

En consecuencia, al caracterizar las condiciones individuales que determinan la aptitud del investigador hacia una cultura innovativa en las redes de investigación estudiantil de las universidades autónomas, se concluye que estas estructuras asumen la innovación como un desafío que cataliza el desarrollo de la creatividad, y por ello se promueve la generación de nuevas ideas. Asimismo, se manifiesta que en las Redes de Investigación Estudiantil se cuenta con un valioso capital intelectual que opera integrado en equipos entusiastas y grandemente motivados, a pesar de las limitaciones que se presentan ante la insuficiente participación de entes externos que colaboren con la red.

Referencias

- Aldana, G. (2017). Cultura innovativa en la organización de la dirección de tecnología de información y comunicación de la Universidad del Zulia. *REVECITEC*, 7(2), 73-96. <http://ojs.urbe.edu/index.php/revecitec/article/view/3020>
- Araya-Pizarro, S. (2019). Cultura innovativa de una escuela de turismo en Chile. *Estudios y perspectivas en Turismo*, 28(1). 167-184. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180758568009>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Editorial Episteme.

- Ayala, P. (2014). Cultura Organizacional e Innovación. *Gestión de Personas y Tecnología*, 19, 27-33. <http://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/viewFile/1474/1369>
- Castrillón Rois, M., Gómez Bermúdez, L., & Santos Moreno, E. (2013). Cultura innovativa: una estrategia de competitividad en las universidades públicas. *Sotavento M.B.A.*, (22), 100-113. <https://revistas.ueexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/3707>
- Castro Sánchez, F. (2021). Cultura, ciencia e investigación: acerca del valor de los factores culturales de la ciencia para los gestores de la investigación universitaria. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(1), 131-136. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000100131
- Cohen-Granados, J., Linares-Morales, J., & Briceño-Ariza, L. (2020). Caracterización de la cultura innovativa en la cooperación universidad-empresa. *IPSA Scientia, revista científica multidisciplinaria*, 5(1), 46-53. <https://doi.org/10.25214/27114406.963>
- Córdoba-Zúñiga, E., Castillo-Toro, J. & Castillo-Quesada, N. (2018). Creatividad e innovación: Motores de desarrollo empresarial. *Lámpsakos*, 1(19), 55-65. <https://doi.org/10.21501/21454086.2663>
- Donawa Torres, Z. A., & Gámez Araujo, W. G. (2019). Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela. *Revista Universidad y Empresa*, 21(36), 8-35. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.5961>
- Geizzelez Luzardo, M. (2016). *Gestión del conocimiento para la cultura innovativa en las redes de investigación estudiantil de las universidades públicas autónomas* [Tesis doctoral no publicada]. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín.
- González-Limas, W. R., Bastidas-Jurado, C. F., Figueroa-Chaves, H. A., Zambrano-Guerrero, C. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2018). Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional. *Universidad y Salud*, 20(2), 200-214. <https://doi.org/10.22267/rus.182002.123>
- Granell, E.; Garaway, D. & Malpica, C. (2000). *La cultura innovadora para el éxito gerencial y cultural, retos y oportunidades en Venezuela*. Ediciones IESA, C.A.
- Guerrero, M. & Silva, N. (2017). La cultura organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. *INNOVA Research Journal*, 2(3). 110-115. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6057495>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill/ Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Labarca, N., García, J. & Villegas, E. (2012). Cultura de innovación como herramienta de competitividad en la gestión directiva universitaria venezolana. *Omnia*, 18(2), 83-94.
- Linares Morales, J., & Geizzelez Luzardo, M. (2016). Políticas científicas y tecnológicas para la gestión del conocimiento en instituciones universitarias. *IPSA Scientia, revista científica multidisciplinaria*, 1(1), 10-17. <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/889>
- Martínez-Garcés, J., & Garcés-Fuenmayor, J. (2021). Innovación en unidades universitarias de investigación: una mirada desde el desarrollo endógeno. *IPSA Scientia, revista científica multidisciplinaria*, 6(2), 26-34. <https://doi.org/10.25214/27114406.1124>
- Martins, J. & Amorim, C. (2018). La investigación sobre la medición de la innovación en las empresas de turismo: Revisión de la literatura. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 27(1). 102-120.
- Mayo, A. & Lank, E. (2003). *Las organizaciones que aprenden*. Ediciones Gestion 2000.
- Morcillo, P. (2007): *Cultura e innovación empresarial. La conexión perfecta*. Editorial Thomson.

- Muñoz Rodríguez, C., Gutiérrez Márquez, I., & Arias, O. (2018). La cultura de innovación social en las organizaciones. *Punto De Vista*, 9(13). <https://doi.org/10.15765/pdv.v9i13.1123>
- Naranjo-Valencia, J. C. & Calderón-Hernández, G. (2015). Construyendo una cultura de innovación. Una propuesta de transformación cultural. *Estudios gerenciales*, 31(135), 223-236. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.12.005>
- Ortega, J. C. (2018). Una aproximación al concepto de identidad cultural a partir de experiencias: el patrimonio y la educación. *Tabanque. Revista Pedagógica*, (31), 244-262. <https://doi.org/10.24197/trp.31.2018.244-262>
- Paternina-Pedroza, H., Linares-Morales, J. & Hernández-Ayala, K. (2019). Transferencia de tecnología y conocimiento en el sector exportador de bovinos. *IPSA Scientia, revista científica multidisciplinaria*, 4(1), 10–20. <https://doi.org/10.25214/27114406.936>
- Pertuz-Peralta, V. & Pérez-Orozco, A. (2016). Modelo de cultura organizacional innovadora en caficultores del departamento de Cesar, Colombia. *Rev. Investig. Desarro. Innov*, 6(2), 117-130. <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.3687>
- Portilla-Torrejano, U. & Gallardo-Rodríguez, O. (2015). La creatividad e innovación aplicadas a las empresas como generadoras de alta producción. *Revista FACCEA*, 5(1). 44-52. <http://www.udla.edu.co/revistas/index.php/faccea/article/viewFile/411/405>
- Quizhpe, L., Gómez, O. & Aguilar, R. (2016). La innovación educativa en la educación superior ecuatoriana y el portafolio docente: instrumentos de desarrollo. *Revista Cubana de Reumatología*, 18(3). 297–303.
- Souto, J. E. (2015). Gestión de una cultura de innovación basada en las personas. *Journal of technology management & innovation*, 10(3), 60-65.