

CIÊNCIAS SOCIALMENTE APLICÁVEIS:

INTEGRANDO SABERES E
ABRINDO CAMINHOS

JORGE JOSÉ MARTINS RODRIGUES
MARIA AMÉLIA MARQUES

(Organizadores)

VOL V



EDITORA
ARTEMIS

2022

CIÊNCIAS SOCIALMENTE APLICÁVEIS:

INTEGRANDO SABERES E
ABRINDO CAMINHOS

JORGE JOSÉ MARTINS RODRIGUES
MARIA AMÉLIA MARQUES

(Organizadores)

VOL V



EDITORA
ARTEMIS

2022



O conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons Atribuição-Não-Comercial NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0). Direitos para esta edição cedidos à Editora Artemis pelos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento, desde que sejam atribuídos créditos aos autores, e sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

A responsabilidade pelo conteúdo dos artigos e seus dados, em sua forma, correção e confiabilidade é exclusiva dos autores. A Editora Artemis, em seu compromisso de manter e aperfeiçoar a qualidade e confiabilidade dos trabalhos que publica, conduz a avaliação cega pelos pares de todos manuscritos publicados, com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

Editora Chefe	Prof. ^a Dr. ^a Antonella Carvalho de Oliveira
Editora Executiva	M. ^a Viviane Carvalho Mocellin
Direção de Arte	M. ^a Bruna Bejarano
Diagramação	Elisângela Abreu
Organizadoras	Prof. Dr. Jorge José Martins Rodrigues Prof. ^a Dr. ^a Maria Amélia Marques
Imagem da Capa	ciempies
Bibliotecária	Janaina Ramos – CRB-8/9166

Conselho Editorial

Prof.^a Dr.^a Ada Esther Portero Ricol, *Universidad Tecnológica de La Habana “José Antonio Echeverría”*, Cuba
Prof. Dr. Adalberto de Paula Paranhos, Universidade Federal de Uberlândia
Prof.^a Dr.^a Amanda Ramalho de Freitas Brito, Universidade Federal da Paraíba
Prof.^a Dr.^a Ana Clara Monteverde, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina
Prof.^a Dr.^a Ana Júlia Viamonte, Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP), Portugal
Prof. Dr. Ángel Mujica Sánchez, *Universidad Nacional del Altiplano*, Peru
Prof.^a Dr.^a Angela Ester Mallmann Centenaro, Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof.^a Dr.^a Begoña Blandón González, *Universidad de Sevilla*, Espanha
Prof.^a Dr.^a Carmen Pimentel, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof.^a Dr.^a Catarina Castro, Universidade Nova de Lisboa, Portugal
Prof.^a Dr.^a Cirila Cervera Delgado, *Universidad de Guanajuato*, México
Prof.^a Dr.^a Cláudia Padovesi Fonseca, Universidade de Brasília-DF
Prof.^a Dr.^a Cláudia Neves, Universidade Aberta de Portugal
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos, Universidade Federal da Grande Dourados
Prof. Dr. David García-Martul, *Universidad Rey Juan Carlos de Madrid*, Espanha
Prof.^a Dr.^a Deuzimar Costa Serra, Universidade Estadual do Maranhão
Prof.^a Dr.^a Dina Maria Martins Ferreira, Universidade Estadual do Ceará
Prof.^a Dr.^a Eduarda Maria Rocha Teles de Castro Coelho, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Portugal
Prof. Dr. Eduardo Eugênio Spers, Universidade de São Paulo
Prof. Dr. Eloi Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima, Brasil



Prof.ª Dr.ª Elvira Laura Hernández Carballido, *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, México
Prof.ª Dr.ª Emilas Darlene Carmen Lebus, *Universidad Nacional del Nordeste/ Universidad Tecnológica Nacional*, Argentina
Prof.ª Dr.ª Erla Mariela Morales Morgado, *Universidad de Salamanca*, Espanha
Prof. Dr. Ernesto Cristina, *Universidad de la República*, Uruguay
Prof. Dr. Ernesto Ramírez-Briones, *Universidad de Guadalajara*, México
Prof. Dr. Gabriel Díaz Cobos, *Universitat de Barcelona*, Espanha
Prof.ª Dr.ª Gabriela Gonçalves, Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP), Portugal
Prof. Dr. Geoffroy Roger Pointer Malpass, Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Brasil
Prof.ª Dr.ª Gladys Esther Leoz, *Universidad Nacional de San Luis*, Argentina
Prof.ª Dr.ª Glória Beatriz Álvarez, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina
Prof. Dr. Gonçalo Poeta Fernandes, Instituto Politécnico da Guarda, Portugal
Prof. Dr. Gustavo Adolfo Juarez, *Universidad Nacional de Catamarca*, Argentina
Prof.ª Dr.ª Iara Lúcia Tescarollo Dias, Universidade São Francisco, Brasil
Prof.ª Dr.ª Isabel del Rosario Chiyon Carrasco, *Universidad de Piura*, Peru
Prof.ª Dr.ª Isabel Yohena, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina
Prof. Dr. Ivan Amaro, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil
Prof. Dr. Iván Ramon Sánchez Soto, *Universidad del Bío-Bío*, Chile
Prof.ª Dr.ª Ivânia Maria Carneiro Vieira, Universidade Federal do Amazonas, Brasil
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz, *University of Miami and Miami Dade College*, Estados Unidos
Prof. Dr. Jesús Montero Martínez, *Universidad de Castilla - La Mancha*, Espanha
Prof. Dr. João Manuel Pereira Ramalho Serrano, Universidade de Évora, Portugal
Prof. Dr. Joaquim Júlio Almeida Júnior, UniFIMES - Centro Universitário de Mineiros, Brasil
Prof. Dr. José Cortez Godínez, Universidad Autónoma de Baja California, México
Prof. Dr. Juan Carlos Cancino Diaz, Instituto Politécnico Nacional, México
Prof. Dr. Juan Carlos Mosquera Feijoo, *Universidad Politécnica de Madrid*, Espanha
Prof. Dr. Juan Diego Parra Valencia, *Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín*, Colômbia
Prof. Dr. Juan Manuel Sánchez-Yáñez, *Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*, México
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil
Prof. Dr. Leinig Antonio Perazolli, Universidade Estadual Paulista (UNESP), Brasil
Prof.ª Dr.ª Lívia do Carmo, Universidade Federal de Goiás, Brasil
Prof.ª Dr.ª Luciane Spanhol Bordignon, Universidade de Passo Fundo, Brasil
Prof. Dr. Luis Fernando González Beltrán, Universidad Nacional Autónoma de México, México
Prof. Dr. Luis Vicente Amador Muñoz, *Universidad Pablo de Olavide*, Espanha
Prof.ª Dr.ª Macarena Esteban Ibáñez, *Universidad Pablo de Olavide*, Espanha
Prof. Dr. Manuel Ramiro Rodríguez, *Universidad Santiago de Compostela*, Espanha
Prof.ª Dr.ª Márcia de Souza Luz Freitas, Universidade Federal de Itajubá, Brasil
Prof. Dr. Marcos Augusto de Lima Nobre, Universidade Estadual Paulista (UNESP), Brasil
Prof. Dr. Marcos Vinicius Meiado, Universidade Federal de Sergipe, Brasil
Prof.ª Dr.ª Mar Garrido Román, *Universidad de Granada*, Espanha
Prof.ª Dr.ª Margarida Márcia Fernandes Lima, Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil
Prof.ª Dr.ª Maria Aparecida José de Oliveira, Universidade Federal da Bahia, Brasil
Prof.ª Dr.ª Maria Carmen Pastor, *Universitat Jaume I*, Espanha
Prof.ª Dr.ª Maria do Céu Caetano, Universidade Nova de Lisboa, Portugal
Prof.ª Dr.ª Maria do Socorro Saraiva Pinheiro, Universidade Federal do Maranhão, Brasil
Prof.ª Dr.ª Maria Lúcia Pato, Instituto Politécnico de Viseu, Portugal

Prof.^a Dr.^a Maritza González Moreno, *Universidad Tecnológica de La Habana*, Cuba
Prof.^a Dr.^a Mauriceia Silva de Paula Vieira, Universidade Federal de Lavras, Brasil
Prof.^a Dr.^a Odara Horta Boscolo, Universidade Federal Fluminense, Brasil
Prof. Dr. Osbaldo Turpo-Gebera, *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*, Peru
Prof.^a Dr.^a Patrícia Vasconcelos Almeida, Universidade Federal de Lavras, Brasil
Prof.^a Dr.^a Paula Arcoverde Cavalcanti, Universidade do Estado da Bahia, Brasil
Prof. Dr. Rodrigo Marques de Almeida Guerra, Universidade Federal do Pará, Brasil
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares, Universidade Federal do Piauí, Brasil
Prof. Dr. Sergio Bitencourt Araújo Barros, Universidade Federal do Piauí, Brasil
Prof. Dr. Sérgio Luiz do Amaral Moretti, Universidade Federal de Uberlândia, Brasil
Prof.^a Dr.^a Silvia Inés del Valle Navarro, *Universidad Nacional de Catamarca*, Argentina
Prof.^a Dr.^a Solange Kazumi Sakata, Instituto de Pesquisas Energéticas e Nucleares. Universidade de São Paulo (USP), Brasil
Prof.^a Dr.^a Teresa Cardoso, Universidade Aberta de Portugal
Prof.^a Dr.^a Teresa Monteiro Seixas, Universidade do Porto, Portugal
Prof. Dr. Valter Machado da Fonseca, Universidade Federal de Viçosa, Brasil
Prof.^a Dr.^a Vanessa Bordin Viera, Universidade Federal de Campina Grande, Brasil
Prof.^a Dr.^a Vera Lúcia Vasilévski dos Santos Araújo, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Brasil
Prof. Dr. Wilson Noé Garcés Aguilar, *Corporación Universitaria Autónoma del Cauca*, Colômbia

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

C569 Ciências socialmente aplicáveis: integrando saberes e abrindo caminhos V / Organizadores Jorge José Martins Rodrigues, Maria Amélia Marques. – Curitiba-PR: Artemis, 2022.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-87396-63-7

DOI 10.37572/EdArt_250822637

1. Ciências sociais. 2. Pesquisa. I. Rodrigues, Jorge José Martins (Organizador). II. Marques, Maria Amélia (Organizadora). III. Título.

CDD 301

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166



APRESENTAÇÃO

O livro que ora se encontra nas vossas mãos, no seu quinto volume, é por tradição um livro de temática interdisciplinar e transdisciplinar no campo das ciências sociais aplicadas. É interdisciplinar porque cruza várias disciplinas do saber, ficando a sua transdisciplinaridade a dever-se aos múltiplos campos do conhecimento abrangidos por estes dezassete trabalhos, qual mosaico árabe.

A metodologia seguida na organização do volume privilegiou os conteúdos dos artigos, procurando-se seguir uma lógica em que cada artigo possa contribuir para uma melhor compreensão do artigo seguinte, originando conhecimento. Este método originou quatro eixos de investigação, a saber: Informação: a energia que move os sistemas, Investigar ou a liberdade de desestabilizar o *status quo*, Investigar no feminino, Informação: um instrumento transversal.

O eixo 1 – Informação: a energia que move os sistemas, enquanto conhecimento é a energia que move os sistemas, está presente nos primeiros sete artigos. O eixo 2 – Investigar ou a liberdade de desestabilizar o *status quo*, glosa a liberdade intelectual para gerar conhecimento, sendo fulcral em qualquer sociedade, é o assunto ocupado pelos quatro artigos seguintes. O eixo 3 – Investigar no feminino, realça o equilíbrio entre corpo e mente, a hiper sexualidade da mulher negra e a caracterização socioeconómica de uma cooperativa de mulheres, é ocupado pelos três artigos seguintes. O eixo 4 - Informação: um instrumento transversal, foca-se na evidência empírica de os dados, devidamente trabalhados, geram informações valiosas, seja para a otimização da informação em *call centers*, da segurança rodoviária ou do enquadramento legal da atividade de acompanhamento arqueológico.

Com a disponibilização deste quinto livro esperamos gerar inquietude intelectual e curiosidade científica no leitor, incrementando a satisfação de novas necessidades e descobertas, motor de toda a inovação.

Jorge Rodrigues, ISCAL/IPL, Portugal
Maria Amélia Marques, ESCE/IPS, Portugal

SUMÁRIO

INFORMAÇÃO: A ENERGIA QUE MOVE OS SISTEMAS

CAPÍTULO 1..... 1

COMPARACIÓN DEL VALOR DE PERTINENCIA DE LAS NORMAS CONTABLES EN ESTADOS UNIDOS VERSUS LAS NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA: EL CASO DE LAS AMERICAN DEPOSITARY RECEIPTS

Aida R. Lozada Rivera

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2508226371

CAPÍTULO 2..... 19

FERRAMENTA DE APOIO AOS COMANDANTES DAS OPERAÇÕES DE SOCORRO EM INTERVENÇÕES ESTRUTURAIS DAS EQUIPAS DE BOMBEIROS

Pedro Miguel Sousa Barahona

Ana Filomena de Figueiredo Dias

Carla Maria Lopes da Silva Afonso dos Santos

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2508226372

CAPÍTULO 3..... 35

PERSPETIVA SOBRE O USO DA BIBLIOTECA DIGITAL B-ON PELOS DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR – O CASO DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE CASTELO BRANCO

Maria Eduarda Pereira Rodrigues

Antonio Pulgarín Guerrero

Margarita Pérez Pulido

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2508226373


CAPÍTULO 4..... 48

REDE ACADÉMICA WEIWER® E COREOGRAFIAS DIDATICAS: QUE RELAÇÃO?

Teresa Margarida Loureiro Cardoso

Luciano Gamez

Maria Filomena Pestana Martins Silva Coelho

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2508226374

CAPÍTULO 5..... 61

CONTRIBUIÇÃO DA RETÓRICA PARA A REDAÇÃO DE TRABALHOS ACADÊMICOS DE ALTO IMPACTO: ANÁLISE DO ARTIGO “AS CAPACIDADES DE ORGANIZAÇÕES VOLTADAS AO MERCADO”

Rodrigo Guimarães Motta

Neusa Maria Bastos Fernandes dos Santos

Maria Cristina Sanches Amorim

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2508226375

CAPÍTULO 6..... 81

ÉTICA PROFESIONAL EN LA FORMACIÓN DEL CONTADOR PÚBLICO

Teresita de Jesús Sabido-Domínguez

Valentín Alonso-Novelo

Gustavo Alberto Barredo-Baqueiro

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2508226376

CAPÍTULO 7.....92

INNOVACIÓN UNIVERSITARIA, UN ANÁLISIS TEÓRICO INTEGRAL DESDE SUS FUNCIONES MISIONALES

Jennifer Lafont Mendoza

Amelia Espitia Arrieta

Dairo Pérez Sotelo

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2508226377

INVESTIGAR OU A LIBERDADE DE DESESTABILIZAR O STATUS QUO

CAPÍTULO 8..... 110

A FRAGILIDADE DA LIBERDADE DE IMPRENSA EM MOÇAMBIQUE, HOJE: UMA REFERÊNCIA AO *ETHOS* DO PRESIDENTE FILIPE NYUSI NO DISCURSO DO DIA DO JORNALISTA MOÇAMBICANO E AS MARCAS DO AUTORITARISMO

Dayse Alfaia

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2508226378

CAPÍTULO 9..... 125

REFLEXIONES SOBRE LA TRANSFORMACION EN LAS PyMES Y LA GENERACION MILENIO EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Jorge Ramón Salazar-Cantón

Valentín Alonso-Novelo

Luis Martín Barrera-Ramírez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2508226379

CAPÍTULO 10.....133

MEMÓRIA DE AFETOS: CULTURA E REVOLUÇÃO NO RECIFE DOS ANOS DE CHUMBO

José Antonio Spinelli Lindoso

 https://doi.org/10.37572/EdArt_25082263710

CAPÍTULO 11.....153

TRAÇAR UMA REDEFINIÇÃO DO CONCEITO DE ECONOMIA: UMA APROXIMAÇÃO

Rússel Freddy Ramos Serrano

Raúl Eleazar Arias Sánchez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_25082263711

INVESTIGAR NO FEMININO

CAPÍTULO 12161

CONTROLOGIA: DESENVOLVIMENTO HARMONIOSO DO CORPO E DA MENTE

Thais Medeiros da Costa Dias

Fabiana Vieira de Medeiros

 https://doi.org/10.37572/EdArt_25082263712

CAPÍTULO 13.....165

O ESPETÁCULO DO CORPO DA MULHER NEGRA E AS MARCAS HISTÓRICAS DA HIPERSEXUALIZAÇÃO E DA OBJETIFICAÇÃO: UM OLHAR PARA O CASO DE SARA BAARTMAN (XIX) E PARA O CASO DA CANTORA DE *FUNK* BRASILEIRA, JOJO MARONTTINI (XXI)

Dayse Alfaia

 https://doi.org/10.37572/EdArt_25082263713

CAPÍTULO 14.....184

CARACTERIZACIÓN SOCIOECONÓMICA DE INTEGRANTES DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES (APRIMUJER) PARA ESTIMAR POTENCIALIDADES EN EL TERRITORIO DEL ÁREA RURAL DE SAN VICENTE DE CHUCURÍ, SANTANDER, COLOMBIA

Miguel Arturo Lozada Valero

Ángela María Andrade Ulloa

Mónica María Pacheco Valderrama

Héctor Julio Paz Díaz

Rafael Calderón Silva

Leidy Andrea Carreño Castaño
Cristian Giovanni Palencia Blanco
Irina Alean Carreño
Shirley Lizeth Mancera
Daniel Augusto Buitrago Ibañez
Ana Milena Salazar Beleño
Dally Esperanza Gáfaró Álvarez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_25082263714

INFORMAÇÃO: UM INSTRUMENTO TRANSVERSAL

CAPÍTULO 15 **202**

STATISTICAL ANALYSIS OF CONVERGENCE FOR NON-LINEAR OPTIMIZATION
ALGORITHMS IN CALL CENTERS PROBLEMS

Ángel Rubén Barberis
Lorena Elizabeth del Moral Sachetti

 https://doi.org/10.37572/EdArt_25082263715

CAPÍTULO 16 **215**

LOS DECENIOS DE ACCIÓN PARA LA SEGURIDAD VIAL: RECAPITULACIÓN
GENERAL Y REFLEJO EN COSTA RICA

Carlos Contreras-Montoya

 https://doi.org/10.37572/EdArt_25082263716

CAPÍTULO 17 **228**

ACOMPANHAMENTO ARQUEOLÓGICO E MÉTODO. CONTRIBUTO PARA O SEU
ENQUADRAMENTO LEGAL

Iva João da Silva Teles Morais Botelho

 https://doi.org/10.37572/EdArt_25082263717

SOBRE OS ORGANIZADORES **248**

ÍNDICE REMISSIVO **249**

CAPÍTULO 9

REFLEXIONES SOBRE LA TRANSFORMACION EN LAS PyMES Y LA GENERACION MILENIO EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Data de submissão: 25/05/2022

Data de aceite: 10/06/2022

Dr. Jorge Ramón Salazar-Cantón

Universidad Autónoma de Yucatán
Facultad de Contaduría y Administración
Mérida-Yucatán-México
<https://orcid.org/0000-0002-4304-1895>

Dr. Valentín Alonso-Novelo

Universidad Autónoma de Yucatán
Facultad de Contaduría y Administración
Mérida-Yucatán-México
<https://orcid.org/0000-0002-1970-6594>

Dr. Luis Martín Barrera-Ramírez

Universidad Autónoma de Yucatán
Facultad de Contaduría y Administración
Mérida-Yucatán-México
<https://orcid.org/0000-0001-8251-6761>

RESUMEN: La vertiginosidad de los cambios, en el actual entorno provoca explorar y reflexionar acerca del factor humano, de ese capital intelectual que permite a las organizaciones tanto pequeñas como medianas lograr realizar las adaptaciones para permitir hacerlas más competitivas. Las generaciones que coexisten en las Organizaciones empresariales, son una

fuerza laboral que es necesario observar y por tanto dar información a los directivos de las Pymes es una tarea importante para dar elementos que contribuyan a lograr esas adaptaciones. Estas reflexiones presentadas son producto de la múltiple intervención en diversas organizaciones mexicanas, así como la observación realizada en estos tiempos de Pandemia.

PALABRAS CLAVES: Pymes. Transformación. Organización. Generación Milenio.

REFLECTIONS ON SMEs TRANSFORMATION AND THE MILLENNIUM GENERATION IN PANDEMIC TIMES

ABSTRACT: The dizzying pace of changes in the current environment provokes exploring and reflecting on the human factor, is that intellectual capital that allows organizations, both small and medium-sized, to make adaptations to make them more competitive. The age groups (generations) that coexist in business organizations are a labor force that must be observed and, therefore, providing information to SMEs managers is an important task since gives elements that contribute to achieving these adaptations. The reflections presented are product of multiple interventions in various Mexican organizations, as well as the observations made in these Pandemic times.

KEYWORDS: SMEs. Transformation. Organization. Millennial Generatio.

1 INTRODUCCIÓN

En la experiencia del equipo de trabajo del CA (laboratorio), como consecuencia de las intervenciones y procesos de consultoría, hemos intentado observar, lo que actualmente están viviendo en tiempos de pandemia las pequeñas y medianas empresas (PyME), y sus integrantes, pero desde una perspectiva generacional y reflexionar como sus características y la circunstancia vivida les está permitiendo o no a ser más resilientes.

2 PANDEMIA Y LOS NEGOCIOS

Desde finales del año 2019 hasta el momento de escribir el presente documento emergió una pandemia provocada por el virus COVID, muy particular por su intensidad, duración, cobertura etc., pero sobre todo por la afectación a los habitantes de todo el planeta.

Desde la perspectiva de los negocios la manera tradicional de llevar las operaciones de comercio fue sumamente afectada, particularmente por las medidas sanitarias que fueron establecidos en los diversos países y que no solo paralizó prácticamente la economía mundial sino la forma de vivir al quedar prácticamente aislados de la cotidiana interacción humana existente.

Es por ello por lo que la tecnología dio pasos acelerados como una herramienta de uso imperativo, que permitió no solo la comunicación, sino también para el trabajo, educación, entretenimiento entre otros usos, cambiando la forma de vivir y de interactuar.

3 COHORTES GENERACIONALES

Elwood (Carlson, 2008), elaboró un estudio sobre las cinco generaciones existentes en el siglo XX con el objetivo de determinar las oportunidades de vida en los Estados Unidos, así como por ejemplo también el Pew Research Center al divulgar resultados de sus investigaciones en una editorial la revista *Advertisng Age* (Age, 1993) al mencionar la generación Millennial. Por cierto, el mismo centro utiliza en sus investigaciones la herramienta de investigación para dividir en cohortes generacionales que ayuda a analizar los cambios y perspectivas en el largo plazo y que divide en grupos de personas que nacen en un lapso de 20 años aproximadamente y que permite observar sus actitudes, comportamientos, hechos o eventos históricos que retratan o describen a ese grupo de personas en dicho lapso.

Se hablará brevemente de algunas características de las generaciones estudiadas enunciadas por Kotler (2005), Strauss (2000) y McCrindle (2020).

Kotler estable las primeras cuatro: Generación silenciosa (1925-1945), Baby Boomers (1946-1964), X (1965- 1981) y Tercer milenio (o Y) (1982-1994).

3.1 LA GENERACIÓN SILENCIOSA

Cuenta actualmente entre 77 y 97 años y son personas tradicionales de la tercera edad. La mayoría jubilados. Se encuentran en la última etapa de vida de acuerdo con la esperanza de vida en México que es de 75 años (INEGI, 2020).

3.2 BABY BOOMERS

La Generación Baby Boomers oscilan entre los 58 y 76 años, llamados así porque nacieron después de la Segunda Guerra Mundial y al regresar los soldados a sus países se experimentó un periodo de estabilidad y crecimiento económico, y se incrementó el número de nacimientos en las familias. Cuentan generalmente con alto poder adquisitivo y son un grupo interesante para las empresas, aunque en período de transición para delegar en la siguiente generación. Valoran las relaciones personales, están centrados en los resultados, seguros de sí mismos e ingeniosos. Respetan las estructuras, evitan la rotación de empleos, valoran la estabilidad laboral, compensan su aversión al riesgo e innovación por su gran capacidad de trabajo, esfuerzo y sacrificio, son motivadores y estimulantes para ellos los retos asociados al crecimiento, observadores y limitados en el uso de la tecnología.

3.3 LA GENERACIÓN X: TIENE ENTRE 41 Y 57 AÑOS

Generación intermedia entre los “Baby Boomers” y antes de la “Generación Y”. El término fue acuñado por la novela Generación X: “Generation X: Tales of an Accelerated Culture”, (Coupland, 1991), el libro estaba en las listas de libros más vendidos y el título se convirtió en indicativo de esa generación que hasta ese momento no tenía nombre.

La Generación X se caracteriza por ser independiente, flexible, autosuficiente, tener buen nivel educativo y una actitud dirigida hacia el consumo de productos, bienes y servicios muy marcada. Aceptan órdenes de la jerarquía institucional, mantienen pasión por el trabajo, responsables, tratan de equilibrar su tiempo laboral, familiar y entretenimiento, buenos gestores de equipos manejan y se adaptan a las nuevas tecnologías, preocupados por su futuro.

Es la primera generación en pasar más tiempo frente a la televisión y los videojuegos. La Generación X también tuvo que hacer frente al aumento de las tasas de desempleo y de divorcio. (Chirinos, 2009)

3.4 GENERACIÓN Y

El término Generación Y, se mencionó por primera vez en 1993 en un artículo en la revista “Advertising Age” de los Estados Unidos, que fue del grupo de edad de los años de 1984 y 1994. Publicaciones seguidas, que también se enfocaron en ese tema que especifican otros períodos de tiempo y por esa razón el término no es exactamente definible. La “y” significa abreviado “why” (español: por qué), que describe bien a la generación, ya que le gusta cuestionar muchas cosas. (Lejarza, 2015)

Cuentan en la actualidad entre 28 y 40 años. Son exigentes (así lo quieren, así lo tienen, pero de manera inmediata), idealistas, creativos y emprendedores. Obtuvieron el nombre de Digital Natives ya que crecieron con las redes sociales, internet y en general con las nuevas tecnologías en aquellos años. (Roehl, 2013)

Han accedido al mercado laboral en un ámbito de crisis internacionales, y de profundos cambios, proclives a generar climas laborales flexibles, relajados y en general amigables, ágiles, la dan importancia a los impactos sociales.

Les angustia el futuro por la debilidad de los sistemas pensionarios o la inexistencia de ellos, les interesa mucho el reconocimiento y las posibilidades de desarrollo rápido dentro de las estructuras organizacionales, reconocen el liderazgo que da la experiencia y el conocimiento, fomentan las culturas corporativas cooperativas, colaborativas y por tanto flexibles, estos factores por tanto contribuyen a no permanecer en una organización no mayor a tres años.

En ocasiones la intensidad de su sentir, pensar, decir y hacer, pueden por tanto generar conflictos, con los integrantes de otras generaciones. (Schultz, 2012) (Schultz & Schwepkerm, 2012)

3.5 GENERACIÓN Z O CENTENNIAL (1994 A 2010), (HOWE, 2013, ECONOMIPEDIA.COM, 2022)

Actualmente tienen una edad que fluctúa entre los 12 y 28 años de edad. Generación joven que ha iniciado su incorporación al mundo laboral más competitivo -aunado a la crisis de salud mundial-. Con más disposición a la flexibilidad, autoformación, trabajos a distancia, multifuncionales, inclinación a la salud y preocupados por el medio ambiente, les gusta ser más prácticos, utilizan de una manera más intensiva los medios tecnológicos, buscan trabajos flexibles, necesidad de estar conectados a la red de una manera más constante, proclives a la autoformación, al home-office y home-school (capacitaciones y comunicaciones cortas), usan muchas tecnologías, dan mucha importancia a la libertad, independencia y flexibilidad.

3.6 ALPHA 2010-2024 (MCCRINDLE, 2022)

La generación que pronto se incorporará al mundo laboral ya que oscilan actualmente entre los recién nacidos y los 12 años.

Estarán orientados al desarrollo de habilidades de aprendizaje, el empoderamiento como liderazgo, trabajar en equipos colaborativos, en un mundo mucho más competitivo, con necesidades de tener competencias para adaptarse a los cambios rápidos y nuevas tecnologías.

4 SITUACIÓN ACTUAL Y REFLEXIÓN FINAL

La Pandemia mundial ha ocasionado severos cambios y crisis en diferentes ámbitos, las medidas de distanciamiento social impuestas por las autoridades sanitarias de los países.

El trabajo en casa y el aprendizaje en casa se volvió una actividad que fuera necesario adoptar y adaptar a nuestras vidas. Originando procesos innovadores, y visiones diferentes para la resolución de problemas y maneras diferentes de hacer las cosas.

En la medida que se regrese a la normalidad estos cambios (como el trabajo a distancia), llegaron para quedarse y contribuirán a que las personas permanezcan en sus centros de trabajo. La flexibilidad en las organizaciones se ha vuelto algo imperativo.

Sin embargo, por sus características la generación Y y Centennial (Z) son más propensas al trabajo en casa, luchan por lograr más libertad, mayor productividad individual, equilibrio entre la familia y el trabajo -si se saben organizar-, las otras generaciones aunque se han adaptado, desean también regresar al mundo presencial -diríamos que hay división de opiniones-, habrá que entender que el trabajo a distancia plantea retos -según la perspectiva generacional- tales como productividad, interacción social, las posibles pérdidas de cultura en el lugar de trabajo, así como de oportunidades de colaboración.

La vinculación del cambio con las Pyme está relacionada con el carácter intensivo del empleo del capital humano y el impacto que tiene éste con el Producto Interno Bruto de cualquier país sobre todo en aquellos como el nuestro en vías de desarrollo. (Salazar, 2017)

En general podemos observar que las generadoras de empleo, las Pequeñas y Medianas empresas (Pymes) deben entender y adaptarse a las nuevas formas de trabajar tanto en sus procesos como con las personas que intervienen en los mismos, para poder así contribuir a que la Organización (empresa) pueda ser más competitiva y por tanto subsistir en un mundo donde los cambios son cada día más vertiginosos, por tanto es importante para los líderes de las Organizaciones entender las características

y necesidades generacionales para poder realizar mejores procesos y resultados que ayudarán al cumplimiento de las estrategias empresariales.

Todas las generaciones presentes actualmente en el mercado laboral han crecido en diferentes circunstancias políticas, económicas y sociales con diferentes condiciones marco. De ahí el reto de los directivos de las empresas que necesitan atraer y conservar ese potencial humano con nuevos instrumentos y herramientas de gestión modernos y que respondan a esos retos dentro de una sociedad que cada día crece en un entorno volátil, complejo y altamente competitivo. Las empresas que no entiendan esta circunstancia y no tengan la resiliencia para responder a los retos irremediamente en el mejor de los casos sufrirán mucho si es que logran sobrevivir.

Por eso es útil considerar los cambios económicos en las condiciones de vida que se han producido durante esta evolución generacional: El cambio más significativo desde los años noventa ha sido probablemente el desarrollo de Internet y de los medios digitales, y por lo tanto estar “up to date” a través de la creación de redes globales.

Otro cambio se ha producido en el sector del consumo debido a la globalización. La oferta múltiple resultante obliga al consumidor a adoptar una actitud más exigente y consciente de las decisiones.

En el mundo laboral, el sector de los servicios es muy dinámico. La competencia solo puede ser contrarrestada con factores intangibles, marcas, valores y desde luego talentos. Por tanto, el aprendizaje y formación continuo es clave para los empleados. (Plaza, 2015)

Por otra parte “observar y comprender las necesidades y estilos de cada generación nos ha permitido, por ejemplo, a reducir la rotación de personal: en los últimos dos años lo hemos bajado en alrededor de un 5% anual”, dijo el director de Recursos Humanos de AIG Seguros, Luis Merino (Mundo Ejecutivo, 2018), es un ejemplo de aquellas organizaciones que están atentas a los cambios y las necesidades de esa fuerza laboral que hoy en día es muy distinta a la existente hace algunos años.

Por tanto el ser resiliente es importante para poder lograr las adaptaciones necesarias en este mundo dinámico, complejo, demandante, por ello es recomendable y hasta cierto punto urgente que en las organizaciones empresariales se creen espacios y estructuras (comités, comisiones, equipos de trabajo específicos), para que impulsen, investiguen, recaben información con el objetivo de identificar las competencias necesarios de sus integrantes para generar nuevas capacidades dinámicas organizacionales que contribuyan no solo a su sobrevivencia sino lograr su crecimiento sostenido.

“Podemos entonces decir que para la Pyme es urgente por una parte tener y contar con la información necesaria y pertinente con el ánimo que los dueños

de empresa emigren hacia una transformación en verdaderos empresarios que tengan una visión y que impulsen a sus negocios a volverse entidades inteligentes en donde exista una cultura organizacional que permita la integración de verdaderos equipos de trabajo que sepan trabajar en equipo de una manera cooperativa y colaborativa que tengan estándares altos de desempeño para en su conjunto poderse adaptar ante la competencia existente.

Una parte importante para ello es la formación de esos dueños y equipos de trabajo como una precondition a detonar innovaciones en las organizaciones para ello tanto las Universidades como los Gobiernos también tienen que realizar transformaciones que permitan no solo vincularse sino en conjunto con las Empresas armar un gigantesco equipo de trabajo que genere Sociedades del Conocimiento que impulsen el desarrollo.

De esa manera los costos de establecer un clima tanto organizacional como el propicio para la inversión podrían ser reducidos y por ende sería más fácil generar un ambiente o clima propicio para impulsar innovaciones que a su vez permitan un nuevo ciclo de desarrollo.

En este sentido las Universidades juegan con un papel muy importante dado que son las generadoras y difusoras del conocimiento es por ello que la tarea no es fácil pero posible solo es cuestión de tener las actitudes correctas." (Salazar, 2017, pág. 262)

BIBLIOGRAFÍA

Age, A. (1993). *Generation Y. Advertising Age*, 16.

Carlson, E. (2008). *Los pocos afortunados*. Países Bajos: USA Springer Science Business. Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. *Observatorio Laboral Revista Venezolana Vol 2 No 4 jul-dic*, 133-153.

Coupland, D. (1991). *CouplanGeneration X: Tales for an accelerated Culture*. New York.: St Martin's Press Abacus.

Economipedia.com. (30 de Abril de 2022). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/generacion-z.html>

Howe, N. &. (2013). *Millennials Rising: The Next Generation*. New York: R J Matson, Vintage Original.

INEGI. (20 de Enero de 2020). *INEGI.ORG*. Obtenido de Consejo Nacional de Poblacion. Datos abiertos, Indicadores demográficos: <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/esperanza.aspx>

Kotler, P. (2005). *The Oxford Handbook of Innovation Cap 4 Organizational Innovation*. New York: Pearson Educación pag 220.

Lejarza, M. (27 de noviembre de 2015). Lejarza-millennials-opinion-. *El Periodico.com.*, págs.

Lejarza, M. (27 de Noviembre de 2015). *El Periodico.com*. Obtenido de <https://www.elperiodico.com/es/opinion/20151126/lejarza-millennials-opinion-4705885abgerufen>.

McCrindle. (15 de Mayo de 2022). *mccrindle.com.au/insights/blog/gen-alpha-defined/*. Obtenido de mccrindle.com.au/insights/blog/gen-alpha-defined/: <https://mccrindle.com.au/insights/blog/gen-alpha-defined/>

McCordle, M. (2020). *Generation Alpha*. Norwest: McCordle Research Pty Ltd.

Mundo Ejecutivo. (2018). La importancia de integrar a diferentes generaciones. Obtenido de <http://mundoejecutivo.com.mx/management/2018/05/29/importancia-integrar-diferentes-generaciones>. *Mundo Ejecutivo*, 05-29.

Plaza, J. Á. (2015). x-y-y-z-las-tres-generaciones-de-la-revolucion-tecnologica. *TLIFE.guru*; 01 a 09 TLIFE.guru. Recuperado el 03 de 12 de 2018, de TLIFE.guru: <http://tlife.guru/profesional/x-y-y-z-las-tres-generaciones-de-la-revolucion-tecnologica>. Obtenido de Plaza, J. Á. (01 de 09 de 2015). TLIFE.guru. Recuperado el 03 de 12 de 2018, de TLIFE.guru: <http://tlife.guru/profesional/x-y-y-z-las-tres-generaciones-de-la-revolucion-tecnologica>: Plaza, J. Á. (01 de 09 de 2015). TLIFE.guru. Recuperado el 03 de 12 de 2018, de TLIFE.guru: <http://tlife.guru/profesional/x-y-y-z-las-tres-generaciones-de-la-revolucion-tecnologica>

Roehl, A. L. (2013). The Flipped Classroom: An Opportunity To Engage Millennial Students Through Active Learning Strategies. *Journal of Family & Consumer Sciences*, 44-49.

Salazar, C. J. (2017). Reflexiones-sobre-la-innovacion-y-la-necesidad-de-cambiar. *V Congreso Virtual Internacional sobre Transformación e innovación en las organizaciones* (págs. 258-263). Málaga, España: Eumed net.

Schultz, R. &. (2012). Boomers vs. Millennials: Critical Conflict Regarding Sales Culture, Salesforce, Recognition and Supervisor Expectations. Obtenido de [www.ijbhtnet.com](http://www.ijbhtnet.com/journals/Vol_2_No_1_January_2012/4.pdf): http://www.ijbhtnet.com/journals/Vol_2_No_1_January_2012/4.pdf, 32-41.

Strauss, W., & Howe, N. (2000). *Millennials Rising The Next Generation*. New York: Vintage, original.

SOBRE OS ORGANIZADORES

Jorge José Martins Rodrigues é Economista. Licenciado, mestre e doutor em Gestão (ISCTE-IUL). Mestre e pós doutorado em Sociologia – ramo sociologia económica das organizações (FCSH NOVA). Professor coordenador no ISCAL – *Lisbon Accounting and Business School* / Instituto Politécnico de Lisboa, Portugal. Exerceu funções de direção em gestão (planeamento, marketing, comercial, finanças) no setor privado, público e cooperativo. É investigador integrado no Instituto Jurídico Portucalense. Ensina e publica nas áreas de empresa familiar e família empresária, estratégia e finanças empresariais, gestão global, governabilidade organizacional, marketing, planeamento e controlo de gestão, responsabilidade social e ética das organizações.

Maria Amélia Marques, Doutora em Sociologia Económica das Organizações (ISEG/ULisboa), Mestre em Sistemas sócio-organizacionais da atividade económica - Sociologia da Empresa (ISEG/ULisboa), Licenciada (FPCE/UCoimbra), Professora Coordenadora no Departamento de Comportamento Organizacional e Gestão de Recursos Humanos (DCOGRH) da Escola Superior de Ciências Empresariais, do Instituto Politécnico de Setúbal (ESCE/IPS), Portugal. Membro efetivo do CICE/IPS – Centro Interdisciplinar em Ciências Empresariais da ESCE/IPS. Membro e Chairman (desde 2019 da ISO-TC260 HRM Portugal. Tem várias publicações sobre a problemática da gestão de recursos humanos, a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, os novos modelos de organização do trabalho, as motivações e expectativas dos estudantes Erasmus e a configuração e dinâmica das empresas familiares. Pertence a vários grupos de trabalho nas suas áreas de interesses.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Acompanhamento Arqueológico 228, 229, 230, 231, 232, 233, 235, 236, 237, 244, 247
Administração 20, 23, 25, 33, 61, 62, 63, 66, 69, 71, 72, 73, 74, 76, 78, 79, 80, 157, 232, 235
Afetos 133, 149, 151, 244
American Depositary Receipts (ADRs) 1, 3
Apropiación Social 97, 186
Área Rural 184, 185, 186, 193, 199
Artigos 35, 43, 50, 61, 62, 68, 76, 78, 232
Autocracia 133, 139, 142

B

Bem-estar social 153
Biblioteca digital 35, 36, 39, 40, 42, 44
Bibliotecas do ensino superior 36
Biocompost 185, 186, 187, 188
B-on 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46

C

Call Center Optimization 202
Coeficiente de resposta al resultado (CRR) 1, 3
Colonialismo 113, 165, 166, 168, 177, 179, 180, 181
Comandante das Operações de Socorro 19
Consejo de Seguridad Vial de Costa Rica - Cosevi 215
Contador Público 81, 82, 83, 84, 87, 90, 91
Contrologia 161, 162, 163, 164
Convergence of optimization algorithms 202, 212
Coreografias Didáticas 48, 49, 50, 52, 54, 57, 58, 59
Corpo da mulher negra 165, 166, 171, 177, 178, 179

D

Day 61, 62, 64, 66, 68, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 110
Decenios de Acción 215
Docencia 92, 93, 94, 98, 105, 106

E

Economia 7, 38, 67, 69, 88, 103, 107, 126, 138, 147, 149, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 187, 194

Educação Aberta 48, 49, 50, 51, 52, 59

Enquadramento Legal 228, 229, 234, 238

Equilíbrio corpo e mente 161

Estudo de utilizador 36

Ethos 110, 111, 112, 114, 116, 117, 118, 119, 120, 136

Ética Profissional 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91

Extensión 18, 92, 93, 94, 96, 97, 98, 103, 105, 108, 186, 188, 201, 216

G

Generación Milenio 125

Geração 68 133, 134, 137, 139, 144, 145, 146

H

Hipersexualização e objetificação 165, 166, 167

História do Pensamento Econômico 153

História econômica 153

I

Índice de mortalidad 215

Innovación 46, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 107, 108, 127, 132, 185, 187, 192

Integer Nonlinear Optimization 202, 203

Intervenções Estruturais 19, 21, 23, 24, 27, 28, 29, 30, 32, 33

Investigación 3, 4, 5, 8, 16, 81, 82, 86, 87, 89, 90, 92, 93, 94, 96, 97, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 106, 108, 126, 185, 196, 200, 212, 224, 225

J

Junta de normas de contabilidad financiera en EE. UU. (FASB) 1

L

Liberdade de imprensa 110, 111, 112, 113, 114, 116, 117, 118, 120

M

Memória 25, 133, 135, 148, 149, 150, 151, 168, 177, 179, 229

Método 10, 54, 63, 79, 92, 94, 98, 110, 112, 117, 120, 155, 160, 162, 163, 164, 165, 167, 170, 172, 178, 228, 244, 246

N

Non-linear optimization 202, 212

Normas de contabilidade em EE. UU. (U.S. GAAP) 1

Normas Internacionais de Informação Financeira (NIIF) 1, 2

O

Organização 83, 84, 88, 95, 105, 125, 128, 129, 216, 227

P

Pilates 161, 162, 163, 164, 165

Portugal 19, 20, 33, 35, 45, 46, 48, 50, 51, 60, 228, 229, 230, 231, 241, 245

Profissão Contábil 81, 82, 83, 87, 88, 90

Pymes 125, 129

R

Rede Académica Internacional WEIWER® 48, 49, 50, 59

Relações de poder e autoritarismo 110

Resíduos de cultivos 186

Retórica 61, 62, 63, 64, 66, 68, 72, 78, 79, 80, 116, 121

S

Segurança Contra Incêndio em Edifícios 19, 20, 33

Seguridad Vial 215, 216, 217, 218, 219, 221, 222, 225, 226, 227

Sostenibilidad 82, 92, 98, 105, 186

T

Tecnologias Educativas em Rede 48, 49, 59

Tomada de Decisão 19, 22, 24, 26, 28, 29, 30, 32, 34, 159

Transformación 7, 94, 96, 102, 103, 105, 125, 131, 132, 190, 196, 198

U

Universidad 35, 46, 81, 82, 86, 90, 92, 93, 96, 97, 98, 100, 104, 106, 107, 125, 202

V

Valor de pertinencia 1, 3, 5, 6, 7, 8, 15, 16

W

Wikipédia 48, 49, 50, 51, 52, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 90, 173