

CIÊNCIAS SOCIALMENTE APLICÁVEIS:

INTEGRANDO SABERES E
ABRINDO CAMINHOS

JORGE JOSÉ MARTINS RODRIGUES
MARIA AMÉLIA MARQUES
(Organizadores)

VOL VI



EDITORA
ARTEMIS

2022

CIÊNCIAS SOCIALMENTE APLICÁVEIS:

INTEGRANDO SABERES E
ABRINDO CAMINHOS

JORGE JOSÉ MARTINS RODRIGUES
MARIA AMÉLIA MARQUES
(Organizadores)

VOL VI



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
Organizadores	Prof. Dr. Jorge José Martins Rodrigues Prof. ^a Dr. ^a Maria Amélia Marques
Imagem da Capa	ciempies
Bibliotecário	Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

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. Dr. Håkan Karlsson, *University of Gothenburg, Suécia*
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 Alborno, *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. Jorge Ernesto Bartolucci, *Universidad Nacional Autónoma de México, México*
Prof. Dr. José Cortez Godinez, 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 Livia 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)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

C569 Ciências socialmente aplicáveis [livro eletrônico] : integrando saberes e abrindo caminhos: vol. VI / 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

Edição bilíngue

ISBN 978-65-87396-71-2

DOI 10.37572/EdArt_161222712

1. Ciências sociais aplicadas – Pesquisa – Brasil. 2. Abordagem interdisciplinar do conhecimento. I. Rodrigues, Jorge José Martins. II. Marques, Maria Amélia.

CDD 307

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422



APRESENTAÇÃO

Seguindo a lógica dos livros anteriores, o sexto volume desta coleção procura apresentar ao leitor uma coletânea de artigos sobre problemáticas que são transversais – intra e transdisciplinares – no campo das ciências sociais aplicadas.

Podendo ser discutível, na metodologia seguida na organização deste volume procurou-se privilegiar artigos que abordassem novas tendências e/ou problemáticas transversais relevantes, adotassem metodologias mais holísticas e/ou modelos de investigação aplicada, apresentassem estudos de caso nacionais e/ou internacionais e procurassem ser reflexivos, bem como os artigos sobre a razão do próprio ensino e aprendizagem. Nesse quadro, o presente volume está organizado em dois grandes eixos – o da Educação Ambiental e Sustentabilidade e o do Ensino e Aprendizagem.

Na construção da estrutura de cada eixo procurou-se seguir uma lógica em que cada artigo possa contribuir para uma melhor compreensão do artigo seguinte, gerando-se um fluxo de conhecimento acumulado que se pretende fluido e em espiral crescente.

Assim, o eixo Educação Ambiental e Sustentabilidade é constituído por um conjunto de dez artigos. Na sociedade esta temática constrói-se a partir de múltiplas práticas, nas famílias e nas empresas, sendo, quanto a estas últimas, um poderoso instrumento de incremento da competitividade. Assim, os artigos repartem-se pela inserção da temática em programas de ensino de nível superior, economia circular, cultura organizacional, cenários digitais, artefactos construídos com apoio de políticas de desenvolvimento regional que procuram também reduzir custos de produção e manutenção dos mesmos.

O eixo Ensino e Aprendizagem junta um conjunto de dez artigos que, em comum, contribuem para a construção da responsabilidade social e ambiental, através do melhor uso dos recursos da natureza. Assim, o conjunto dos artigos revela que a alfabetização e aprendizagem tem padrões de actuação e modelos que conduzem à alfabetização e motivam práticas docentes inclusivas, com impacto nas políticas de emprego na economia.

Com a disponibilização deste livro e seus artigos esperamos que os mesmos gerem inquietude intelectual e curiosidade científica, procurando a satisfação de novas necessidades e descobertas, motor de todas as fontes de inovação.

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

SUMÁRIO

EDUCAÇÃO AMBIENTAL E SUSTENTABILIDADE

CAPÍTULO 1..... 1

EDUCACIÓN AMBIENTAL EN ALUMNOS DEL NIVEL MEDIO SUPERIOR: MÉXICO

Catalina Vargas Ramos

María Guadalupe Martínez Treviño

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1612227121

CAPÍTULO 2..... 7

AMBIENTALIZACIÓN DE LAS CURRÍCULAS EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO

Jesús Rivas-Gutiérrez

María del Carmen Gracia-Cortés

Ana Karen González-Álvarez

José Ricardo Gómez-Bañuelos

María Dolores Carlos-Sánchez

Christian Starlight Franco-Trejo

Martha Patricia de la Rosa-Basurto

Daniela del Carmen Zamarrón-Gracia

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1612227122

CAPÍTULO 3..... 19

LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA ANTE UN NUEVO ENTORNO SOCIAL Y LABORAL CADA VEZ MÁS CRÍTICO Y EXIGENTE

Jesús Rivas-Gutiérrez

María del Carmen Gracia-Cortés

María Guadalupe Rodríguez-Elizondo

José Ricardo Gómez-Bañuelos

Nubia Maricela Chávez-Lamas

Ana Karen González-Álvarez

Luz Patricia Falcón-Reyes

Martha Patricia Delijorge-González

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1612227123

CAPÍTULO 4..... 30

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, GESTIÓN AMBIENTAL Y COMPETITIVIDAD EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

Andreína Inés González Ordóñez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1612227124

CAPÍTULO 5..... 46

THE INTRODUCTION OF A CIRCULAR ECONOMY IN THE COMPANY AND THE SOLUTION OF LEGAL DILEMMAS

Štefan Šumah

Jure Naglič

Tilen Šumah

Jure Pečnik

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1612227125

CAPÍTULO 6.....55

LA CULTURA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR INFLUYENTE EN COMPETITIVIDAD DE LAS MIPYMES

Yanary Emelina Carvallo Monsalve

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1612227126

CAPÍTULO 7 69

O DIGITAL AO SERVIÇO DO PATRIMÓNIO GEOMINEIRO NO GEOPARK NATURTEJO MUNDIAL DA UNESCO – “MONFORTE DA BEIRA NA IDADE DO FERRO”

Pedro Nuno Moreira da Silva

Rui Dias

Joana Castro Rodrigues

Carlos Neto de Carvalho

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1612227127

CAPÍTULO 8..... 84

AROUCA, DESTINO TURÍSTICO SUSTENTÁVEL: EXEMPLO DE INOVAÇÃO E BOAS PRÁTICAS

Joana Almeida

Ana Sofia Duque

Maria Lúcia Pato

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1612227128

CAPÍTULO 9.....97

PARADIGM OF REGIONAL DEVELOPMENT IN THAILAND: A CASE STUDY OF THE NATIONAL ECONOMIC AND SOCIAL DEVELOPMENT PLANS

Nattapon Sang-arun

Waralak Khongouan

 https://doi.org/10.37572/EdArt_1612227129

CAPÍTULO 10..... 111

COSTES DE PRODUCCIÓN: CLASIFICACIÓN HERRAMIENTA BASE PARA LA OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS Y MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD INTERNA DE LAS MIPYMEs DE LA PROVINCIA DE EL ORO

Juan Carlos Muñoz Briones

Marjorie Katherine Crespo García

 https://doi.org/10.37572/EdArt_16122271210

ENSINO E APRENDIZAGEM

CAPÍTULO 11.....126

O PROGRAMA WEIWER® COMO NOVA ALFABETIZAÇÃO: CASOS À LUZ DE UMA TIPOLOGIA DE PRÁTICAS EDUCACIONAIS ABERTAS

Teresa Margarida Loureiro Cardoso

Maria Filomena Pestana Martins Silva Coelho

 https://doi.org/10.37572/EdArt_16122271211

CAPÍTULO 12 140

APRENDIZAJE, UN ENFOQUE ECONÓMICO, AMBIENTAL Y SOCIAL PARA DESARROLLO HUMANO SUSTENTABLE EN LAS ORGANIZACIONES

Edgar Antonio Babativa Novoa

 https://doi.org/10.37572/EdArt_16122271212

CAPÍTULO 13.....158

APLICACIÓN Y NORMATIVA DE LOS PRONUNCIAMIENTOS INTERNACIONALES DE FORMACIÓN

Graciela Enríquez Guadarrama

 https://doi.org/10.37572/EdArt_16122271213

CAPÍTULO 14.....173

MODELO GENERAL PARTICULAR ESPECIFICO (GPE): UNA HERRAMIENTA CONVERGENTE PARA LA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA

Cristo Ernesto Yáñez León
Patricia del Carmen Gerónimo Ramos
Yessica Monserrat Borjas
Víctor Hugo Guzmán Zarate

 https://doi.org/10.37572/EdArt_16122271214

CAPÍTULO 15 184

MODELO UNIVERSAL DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA (UPE): UNA HERRAMIENTA DEDUCTIVA PARA LA INVESTIGACIÓN ACADÉMICA

Cristo Ernesto Yáñez León
James M. Lipuma
Víctor Hugo Guzmán Zarate

 https://doi.org/10.37572/EdArt_16122271215

CAPÍTULO 16.....195

SERIES MATEMÁTICAS APLICADAS CON LOS FUNDAMENTOS DE LA PROGRAMACIÓN

Byron Alexis Rocha Haro
Carlos Efraín Sánchez León

 https://doi.org/10.37572/EdArt_16122271216

CAPÍTULO 17213

MOTOR QUE ACTIVA EL CONOCIMIENTO: LA MOTIVACIÓN

Sandra Valdez Hernández
Deymi Collí Novelo
Manuel Becerra Polanco

 https://doi.org/10.37572/EdArt_16122271217

CAPÍTULO 18.....222

PRÁCTICAS DOCENTES NORMALIZADORAS Y LA APUESTA HACIA EXPERIENCIAS PLURITECNOLÓGICAS Y PLURILINGÜES EN LA UNIVERSIDAD

Cristian Matías Pinato

 https://doi.org/10.37572/EdArt_16122271218

CAPÍTULO 19232

ALFABETIZACIÓN MEDIÁTICA PARA COMUNIDADES INMIGRANTES: PROPUESTA DE UN INTERFAZ

David García Martul

Guillermina Franco Alvarez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_16122271219

CAPÍTULO 20 247

A ABORDAGEM BIOGRÁFICA COM UMA PERSPECTIVA SOCIOLÓGICA. TRABALHO DE CAMPO E DOCUMENTÁRIO SOBRE O DESENVOLVIMENTO DA ASTRONOMIA NO MÉXICO

Jorge Bartolucci

 https://doi.org/10.37572/EdArt_16122271220

SOBRE OS ORGANIZADORES258

ÍNDICE REMISSIVO259

CAPÍTULO 6

LA CULTURA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR INFLUYENTE EN COMPETITIVIDAD DE LAS MIPyMES

Data de submissão: 14/09/2022

Data de aceite: 03/10/2022

Dra. Yanary Emelina Carvalho Monsalve
<https://orcid.org/0000-0002-0825-4334>

RESUMEN: Las micro, pequeñas y medianas empresas, son un sector representativo en la economía de muchos países en vía de desarrollo, por lo que deben emplearse diferentes estrategias y herramientas para que puedan subsistir en el contorno competitivo y cambiante de los actuales momentos. La cultura organizacional es un elemento integrador que contribuye a generar patrones de conducta en las empresas, para crear y generar un grado de pertinencia en los trabajadores que contribuya y beneficie el grado de competitividad de estas empresas. Este capítulo, tiene como propósito identificar la influencia que tiene la cultura organizacional en la competitividad de las MIPyMES. La metodología aplicada, se basó en la revisión documental, e investigaciones previas sobre la temática abordada. Se determinó, que a medida que la cultura organizacional de esta empresa, es más fuerte, mayor es el compromiso e identidad por parte de los trabajadores, influyendo significativamente en el logro de los objetivos empresariales, convirtiéndose

en una estrategia que contribuye a aumentar la competitividad, ya que representa el patrón conductual a seguir, las creencias y los valores compartidos por sus miembros.

PALABRAS CLAVES: MIPyMES. Competitividad. Estrategia. Cultura organizacional.

ORGANIZATIONAL CULTURE AS AN INFLUENTIAL FACTOR IN THE COMPETITIVENESS OF MSMEs

ABSTRACT: Micro, small and medium enterprises are a representative sector in the economy of many developing countries, so different strategies and tools must be used so that they can survive in the competitive and changing environment of the current times. Organizational culture is an integrating element that contributes to generating behavior patterns in companies, to create and generate a degree of relevance in workers that contributes and benefits the degree of competitiveness of these companies. The purpose of this chapter is to identify the influence that organizational culture has on the competitiveness of MSMEs. The applied methodology was based on documentary review, and previous research on the subject addressed. It was determined that as the organizational culture of this company is stronger, the greater the commitment and identity on the part of the workers, significantly influencing the achievement of business

objectives, becoming a strategy that contributes to increasing competitiveness, since it represents the behavioral pattern to follow, the beliefs and values shared by its members. **KEYWORDS:** MSMEs. Competitiveness. Strategy. Organizational culture.

1 INTRODUCCIÓN

A largo de la historia la globalización pone a prueba la economía de las MIPyMES, y su permanencia dentro del mercado de consumo, siendo estas empresas un sector altamente representativo en la economía de los países latinoamericanos, contribuyen a la generación de empleos. Tal como señala Pérez et al (2020), los aportes de las MIPyME son importantes, es por ello que los gobiernos implementan constantemente políticas y estrategias que contribuyan al crecimiento de la economía de estas empresas.

Las empresas en la actualizada tienen que apuntar hacia la permanencia y subsistencia, para lo cual deben implementar estrategias que les permitan mantenerse en el mercado competitivo. Bermeo & Saavedra (2018), señalan que la competitividad a nivel mundial, está representada por cuatro ejes, que son la actividad económica, eficiencia del gobierno, eficiencia de la empresa y la infraestructura. Donde la eficiencia de las empresas, está representada por todas las actividades que se generan para generar valor al cliente, y el factor humano es protagonista para el cumplimiento de los objetivos y generación de ventajas que permitan a estas empresas ser competitivas y mantenerse activas en el mercado.

Las relaciones de los individuos son generadas por la cultura, principios de cada trabajador, que depende de los factores económicos, políticos o sociales, lo que conlleva a las organizaciones a generar estilos de liderazgo que permitan alcanzar los objetivos organizacionales considerando los factores competitivos que demande el entorno. Martínez et al (2022) señala que la cultura organizacional se considera como una herramienta intangible que favorece las características de cada individuo, para enfrentar los cambios del entorno y así generar ventajas competitivas en corto plazo.

Ahora bien, varias tendencias económicas y demográficas están causando un gran impacto en la cultura organizacional. Estas nuevas tendencias y los cambios dinámicos hacen que las organizaciones y las instituciones tanto públicas, como privadas se debatan en la urgente necesidad de orientarse hacia los avances tecnológicos. Los hechos han dejado de tener sólo relevancia local y han pasado a tener como referencia el mundo. Los países y las regiones colapsan cuando los esquemas de referencia se tornan obsoletos y pierden validez ante las nuevas realidades.

Desde la perspectiva más general, la globalización, la apertura económica, la competitividad son fenómenos nuevos a los que se tienen que enfrentar las organizaciones.

En la medida que la competitividad sea un elemento fundamental en el éxito de toda organización, los gerentes o líderes harán más esfuerzos para alcanzar altos niveles de productividad y eficiencia. Las organizaciones son la expresión de una realidad cultural, que están llamadas a vivir en un mundo de permanente cambio, tanto en lo social como en lo económico y tecnológico, o, por el contrario, como cualquier organismo, encerrarse en el marco de sus límites formales. En ambos casos, esa realidad cultural refleja un marco de valores, creencias, ideas, sentimientos y voluntades de una comunidad institucional.

Ciertamente, la cultura organizacional sirve de marco de referencia a los miembros de la organización y da las pautas acerca de cómo las personas deben conducirse en ésta. En muchas ocasiones la cultura es tan evidente que se puede ver la conducta de la gente cambia en el momento en que traspasa las puertas de la empresa. En función de lo expuesto, este estudio se enfocará a describir la cultura organizacional como factor influyente en competitividad de las MIPyMES.

Se asume en consecuencia que el deber ser de las MIPyMES, es estar enfocada en la permanente búsqueda de permanencia en el mercado, para lo cual debe emplear estrategias para generar la capacidad de engranaje de la misma en su contexto, además, del ajuste a su capacidad de hacer uso adecuado de los recursos materiales y talento humano con el que cuenta la empresa en cuanto a la ejecución de las acciones; en este orden resalta lo referente a la cultura organizacional como estrategia competitiva.

2 DESARROLLO

2.1 CULTURA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (CO)

Las organizaciones están conformadas por personas, en consecuencia, están provistas de una cultura. Ponce et al (2017), señalan que el concepto de cultura se desarrolló inicialmente como un concepto antropológico, pero más adelante, a partir de los años ochenta se amplió el mismo a la psicología organizacional, un trabajo que realizó Tom Peters y Robert Waterman consultores de McKinsey. Por tanto, es conveniente iniciar el apartado con el tema de Cultura.

2.2 CULTURA

En 1871 el antropólogo inglés E. Burnett Tylor dio una definición ya clásica que sentó las bases a conceptualizaciones más modernas, definiendo la cultura como la complejidad del conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres, los hábitos y capacidades adquiridos por el hombre como miembro de una sociedad (Pimienta, 2020).

Ahora bien, para Grimson (2008), el término antropológico de cultura viene a oponerse al concepto de que la cultura es adquirida por la persona, por contradecir la idea que existían personas cultas e incultas. El autor señala que: “aunque existe un amplio acuerdo acerca de que los seres humanos somos seres culturales, resulta problemático considerar que cada uno pertenece a una cultura específica, distinguible de modo claro y tajante de todas las demás” (p.63).

En la bibliografía sobre sociología de las organizaciones, de Lucas et al (2014), hacen alusión a la descripción de cultura hecha por A. Geertz: “un sistema ordenado de significaciones y símbolos en virtud de los cuales los individuos definen su mundo, expresan sus sentimientos y formulan juicios”. Y añade, “la cultura denota un esquema históricamente transmitido de significaciones representadas en símbolos, un sistema de concepciones heredadas y expresadas en formas simbólicas por medio de las cuales los hombres comunican, perpetúan y desarrollan su conocimientos y actitudes ante la vida” (p.303).

Para Lucas et al (2014), los elementos más relevantes de la cultura son:

Las técnicas: se refieren al uso de instrumentos y los conocimientos tecnológicos propios de un grupo social. El código simbólico: indica los códigos compartidos de significados. Los modelos de la realidad: son las ideas generales que aportan una explicación compartida por una comunidad, de las dimensiones básicas de la vida y de la propia forma de actuar. Mediante estas ideas se transmite la experiencia general adquirida por un grupo, que facilita la comprensión de la realidad sin necesidad de verificación individual. El mundo normativo: se refiere al conjunto de pautas de actuación, normas y sanciones características de cada sociedad. Suele estudiarse como la agrupación de elementos que facilitan la previsión de la conducta individual de los miembros de una sociedad. (p.304).

En los distintos conceptos sobre cultura relacionados en el cuadro anterior, se observan consideraciones como: creencias, modelos, ambiente artificial, conjunto de significados y valores, tipo de personalidad, conducta convencional, instrumentos, oficios, significados y símbolos que las personas adquieren y que orientan su comportamiento y crea juicios sobre lo que le sucede en la vida tanto pública como privada.

En la actualidad, han emergido diversos conceptos de cultura, que vienen a relacionarse por el contexto que involucra la definición. Encontrando lo referido por Enguix (2016), que señala que la cultura es un proceso, que influye en el patrimonio y que provoca exclusividad para pocos individuos y exclusión para muchos. El concepto que señala Bericat (2016) que:

La cultura es el conjunto de formas simbólicas públicamente disponibles mediante las que la gente experimenta y expresa significados y sentidos, y ello incluye creencias, ceremoniales, religiones, ideologías políticas o formas artísticas, y también cotilleos, historias y rituales de la vida cotidiana (p. 126).

2.3 CULTURA ORGANIZACIONAL

Antes de entrar de lleno en el concepto de cultura organizacional se debe de aclarar cuál es la diferencia entre cultura y clima organizacional. Ya que son dos conceptos que suelen ser confundidos y mal utilizados. Según Ramos y Tejera (2017), “el clima laboral es el resultado de las percepciones de los trabajadores asociados a su ambiente de trabajo mientras que la cultura es el conjunto de comportamientos, ideas y sentimientos compartidos que describen la forma en que se trabaja en una organización y que, por tanto, la definen” (p. 225).

Por lo tanto, el clima organizacional está íntimamente relacionado con las personas con las que se interactúan, se puede asimilar al conocido ambiente laboral y se refiere a aspectos de estados de ánimo, de recompensas, motivaciones entre otros. Mientras que la cultura organizacional puede ser estudiada bajo variables tanto cuantitativas como cualitativas, pues se refiere más a un grupo de valores, creencias y hábitos generales, establecidos en la organización. Aclarado este punto, se inicia con la definición de algunos autores que se han dedicado al estudio de la Cultura Organizacional.

Para definir la cultura organizacional, es importante señalar, que diversas literaturas, la definen como un todo de la organización, la esencia, el espíritu de la misma. Al respecto Sánchez (2007) cita a Golden (1992), señalado que la cultura organizacional es un esquema desarrollado históricamente y socialmente por los integrantes de la organización, para dar sentido y justificar la forma de accionar dentro de la organización. La cultura de una institución, es la manera como las organizaciones hacen las cosas, como establecen prioridades y dan importancia a las diferentes tareas empresariales, además de incluir lo que es importante para la empresa. García (2006), define la cultura organizacional como un “conjunto de creencias y significados que han sido naturalizados por los miembros de la organización (hábitos de pensamiento), en el marco de un orden hegemónico, los cuales se convierten en el horizonte simbólico de interpretación y orientadores de conductas y prácticas” (p. 173).

La cultura organizacional influye en los resultados de la organización, que la asociación de personas determina un contenido o características de la misma y que si se quiere cambiar algo dentro de la institución es necesario hacer algunos cambios particulares en la cultura organizacional. Sánchez et al (2007), señala que la cultura se consolida a lo largo de la historia, donde los fundadores forman los primeros indicios de la cultura de la organización, su mantenimiento debe realizarse por medio de la creación de una atmosfera cultural, que lleve a los individuos de la organización a adaptarse en el contexto interno que desarrolla la empresa.

Lo que se observa en estas definiciones, a pesar de que no son parecidas, existe un elemento en común, conformadas por un grupo de personas que comparten una manera de hacer las cosas, se fundan ideas y valores que norman sus comportamientos dentro de la organización, construyéndose de esta manera una identidad de la institución que la hace única. Al respecto, Chiavenato (2009), señala que la cultura organización es “la forma en que interactúan las personas, las actitudes predominantes, los supuestos subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes de las interacciones humanas forman parte de la cultura de la organización” (p. 123).

El análisis de la cultura en el ámbito organizacional tiene una importancia fundamental como variable clave para determinar y valorar nuestro entorno, en un mundo cada vez más globalizado y competitivo, donde la información y el conocimiento en las organizaciones resultan cada vez más valiosos, la consideración de la cultura se torna fundamental, de hecho, en algunas organizaciones llega a ser un elemento diferenciador que potencia la competitividad y la calidad de trabajo que allí se realiza. Ramos y Tejeras (2017), hacen mención a que la cultura organizacional tiene como objeto principal enrumbar las actividades, enmarcando las relaciones entre los trabajadores y la organización.

En este sentido se puede aseverar que la Cultura Organizacional es un elemento integrador y uno de los factores determinantes en la eficacia del recurso humano. De la integración que se genere en un grupo de trabajadores dependen los niveles de productividad en el que se consoliden los objetivos; por eso, es estratégica tomar en cuenta este elemento para orientar la organización al éxito, porque representa el patrón conductual a seguir, las creencias y los valores compartidos por sus miembros. Carrillo (2016) menciona que la cultura organizacional, se conforma por las prácticas, creencias y valores que se desarrollan en las organizaciones, y viene constituir una identidad entre los integrantes de la organización.

Ahora bien, el estudio de la cultura organizacional puede ser estudiada bajo variables tanto cuantitativas como cualitativas. Ya que esta se refiere más a un grupo de valores, creencias y hábitos generales, establecidos en la organización. Además, la cultura organizacional no es un estado momentáneo si no duradero, y para solucionar problemas de esta índole se necesitan de medidas de tratamiento mucho más agresivas que en el clima organizacional.

2.4 CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

En cuanto a las características de la Cultura Organizacional se considera el aporte de Chiavenato (2009) presenta seis características:

1. Regularidad de los comportamientos observados. Las interacciones entre los miembros se caracterizan por un lenguaje común, terminología propia y rituales relativos a las conductas y diferencias. 2. Normas. Pautas de comportamiento, políticas de trabajo, reglamentos y lineamientos sobre la manera de hacer las cosas. 3. Valores dominantes. Son los principios que defiende la organización y que espera que sus miembros compartan, como calidad de los productos, bajo ausentismo y elevada eficiencia. 4. Filosofía. Las políticas que reflejan las creencias sobre el trato que deben recibir los empleados o los clientes. 5. Reglas. Guías establecidas que se refieren al comportamiento dentro de la organización. Los nuevos miembros deben aprenderlas para ser aceptados en el grupo. 6. Clima organizacional. La sensación que transmite el local, la forma en que interactúan las personas, el trato a los clientes y proveedores, etcétera (p. 126).

Esto es un sentimiento general que se desprende de la disposición física, la forma en que los participantes interactúan, y se comportan con los clientes o con otros agentes externos los miembros de la organización. Las empresas más admiradas tienen una fuerte cultura organizacional no hay que dejar de lado que el desempeño financiero juega un papel muy importante en los valores culturales de la organización y en como otros la perciben. Chiavenato (2009), hace mención a las características de la cultura organizacional, señalando lo siguiente:

1. Regularidad de los comportamientos observados. Las interacciones entre los miembros se caracterizan por un lenguaje común, terminología propia y rituales relativos a las conductas y diferencias. 2. Normas. Pautas de comportamiento, políticas de trabajo, reglamentos y lineamientos sobre la manera de hacer las cosas. 3. Valores dominantes. Son los principios que defiende la organización y que espera que sus miembros compartan, como calidad de los productos, bajo ausentismo y elevada eficiencia. 4. Filosofía. Las políticas que reflejan las creencias sobre el trato que deben recibir los empleados o los clientes. 5. Reglas. Guías establecidas que se refieren al comportamiento dentro de la organización. Los nuevos miembros deben aprenderlas para ser aceptados en el grupo. 6. Clima organizacional. La sensación que transmite el local, la forma en que interactúan las personas, el trato a los clientes y proveedores, etcétera (p. 126).

Cada una de estas características existen en un continuo que va de lo bajo hacia lo alto. En este sentido, se proporciona una imagen de los componentes de la cultura que permite tener una orientación para realizar la investigación presente. Cabe expresar, que las características se pueden combinar para comprender lo que determina la cultura organizacional, así como su estructura.

2.5 CLASIFICACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Los estudiosos del tema no solamente han identificado los distintos tipos de cultura organizacional, sino que han caracterizado las organizaciones de acuerdo con el modelo predominante en ellas. En relación a lo anterior, es fundamental determinar con

exactitud qué tipo de cultura es la predominante en una organización y cuáles son las características identificables en la nueva cultura, en caso de que sea necesario introducir cambios en la misma. A continuación, se resaltan los cuatro tipos de cultura que Luna y Pezo (2010) plantean en su libro sobre la cultura de la innovación y la gestión tecnológica:

- a) Cultura burocrática: este tipo de cultura se presenta en empresas que alcanzan un crecimiento desmedido y creen que, como consecuencia, el control debe incrementarse. Para aumentar el control, incrementan las normas, procedimientos, rutinas, es decir, los obstáculos para la creatividad. Se busca hacer lo de siempre y encontrar las fallas de las personas.
- b) Cultura rutinaria: en empresas con este tipo de cultura las decisiones se toman en el nivel directivo, se trabaja sin objetivos claros, con operaciones del día, olvidándose del contexto y sin creatividad. Existe máxima centralización y control directo. Además, la dirección de la empresa se dedica la mayor parte del tiempo a tareas algunas veces tácticas, pero casi nunca a planear y tomar decisiones estratégicas. Por último, los gerentes trabajan bajo presión, siempre están apurados, ocupados, sobrecargados. Resuelven siempre los asuntos y problemas urgentes y postergan los más importantes.
- c) Cultura soñadora: las empresas en las que predomina este tipo de cultura se perciben como entes cuya trayectoria no puede ser desaprovechada. Consideran que para cualquier cambio se necesita modificar la voluntad y la disponibilidad de los individuos para tomar las oportunidades del contexto. Tratan de romper con lo rutinario o burocrático per a través del voluntarismo o deseo de mejorar, sin necesariamente modificar las estructuras internas. Finalmente confunden con frecuencia la creatividad con una ilusión por cambiar, sin adoptar las medidas organizacionales que hagan posible el acceso a nuevas tecnologías.
- d) Cultura flexible e innovadora: las empresas con este tipo de cultura dan importancia y prioridad a aquellos valores y pautas de comportamiento que ayudan a la organización y a su cultura a afrontar un continuo cambio y adaptación y que facilitan la exploración de nuevas oportunidades. En la figura 1, se muestran los tipos de cultura organizacional.

Figura 1. Tipos de cultura en las organizaciones.



Fuente. Elaboración propia a partir de Luna y Pezo (2010).

El investigador afirma que una cultura flexible e innovadora tiene, cada vez, un mayor desarrollo en las organizaciones actuales, e incluso es el camino adecuado para una lograr una cultura organizacional positiva, siendo ella la más interesante de todas a efectos de este estudio pues hace énfasis en el desarrollo de las fortalezas del empleado, recompensando en vez de castigar; o premiar más que castigar, en las empresas existe momentos para el castigo, pero no debe olvidarse los premios, como los elogios, la cultura una cultura positiva se crea y fortalece con la articulación de los elogios y con el crecimiento individual, del trabajador. (Robbins y Judge, 2009).

Se puede entonces evidenciar la existencia de diversos tipos de culturas organizacionales. Más, sin embargo, no solo se puede hablar de una clasificación de la cultura organizacional de una institución a través de los tipos de cultura existentes, también se puede hacer dicha clasificación por los niveles que tiene la misma. Schein, citado en Gomes et al (2017), en su obra cultura organizacional y liderazgo en el capítulo 2, el cual titula "Descubriendo los niveles de cultura", plantea que la cultura puede ser analizada por niveles, donde el término nivel hace referencia al grado en que el fenómeno cultural puede ser visible para el espectador. La idea principal en este aparte son los símbolos visibles de la cultura como por ejemplo los logos que representan la imagen de una institución u organización o incluso la decoración de sus oficinas.

2.6 IMPORTANCIA DE LA MEDICIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS MIPyMES

La evaluación de la cultura organizacional, ya que contribuye a la identificación de las dimensiones de intervención organizacional, y el impacto que esta tiene sobre

los objetivos que alcance la empresa. por lo tanto, la medición, contribuye para conocer aspectos intangibles de la organización y que afecta el desempeño de las actividades que se realizan. Arévalo et al (2017), señala que es complejo medir la cultura de las organizaciones, ya que no basta la aplicación de instrumentos o cuestionarios, se deben incorporar otros mecanismos como la observación de los procesos y actividades comunes de la empresa. Alguno de los modelos que existen, que puede aplicarse en las empresas para medir la cultura organizacional, están: “el modelo de orientación cultural de Hofstede, el modelo tridimensional de la cultura Payne, el modelo de Schein y el modelo de los valores en competencia (MVC) de Cameron y Quinn. y MVC “(Arévalo, et al, 2017, p. 60).

Además, se debe incorporar la observación, examen de valores, creencias, símbolos, rituales, historias y ceremonias, cuestionarios, encuestas dirigidas y entrevistas personales, examen de la misión y la filosofía de la organización. Con el uso de estos instrumentos, se efectúa un diagnóstico de la cultura organizacional que nos determina cuál es la cultura que prevalece en una organización. Tomando en consideración la revisión de la literatura sobre los instrumentos para medir la cultura organizacional en las MIPyMES, nos lleva a sintetizarlos en la tabla 2.

Tabla 2. Instrumento para medir la cultura Organizacional utilizada en esta investigación.

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES
CULTURA ORGANIZACIONAL	<p>Factores culturales que influye en la cultura de los trabajadores: son factores concretos influyen en la formación de valores en la organización y que tienen que ver con:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Las creencias y valores de los fundadores o Las creencias y valores de la dirección actual o La legislación o normativas o Las reglas del juego de cada mercado o Los valores sociales predominantes en ese momento o La tradición cultural de cada sociedad o La trayectoria de éxitos y fracasos de la empresa o La formación que tienen o reciben 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fundamentos filosóficos de la organización 2. Orientación hacia las personas 3. Orientación temporal al futuro 4. Tolerancia a los conflictos 5. Orientación al trabajo colaborativo 6. Valor de la productividad y eficiencia 7. Orientación al mercado/ medio ambiente 8. Orientación al cambio y la innovación 9. Orientación al aprendizaje organizacional. 10. Ambiente físico

Fuente: Elaboración propia (2022).

2.7 LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPETITIVIDAD DE LAS MIPyMES

Las micro pequeñas y medianas empresa en tienen grandes retos que cumplir debido a los cambios del ambiente externo donde ellas operan. Si éstas permanecen estáticas ante su ambiente cambiante, no podrán cumplir sus objetivos, las organizaciones tradicionales y estáticas que no van al ritmo de estos tiempos están destinadas a fracasar, por su incapacidad para mantener al día. Morejón (2019), señala que las empresas cuentan con mecanismos para hacer frente a muchas situaciones del entorno, los cuales se pueden presentar de forma consiente o inconsciente, donde buscan la incorporación de trabajadores que se involucren con las ideologías dominantes de la empresa.

El tipo de organización que puede formarse dentro de las empresas, puede ser fuerte o débil, Guerrero (2017), señala que la principal característica entre estos dos tipos de culturas es la cantidad de personas la integran y el tiempo de existencia de la empresa. La autora hace referencia que, en las empresas con culturas fuertes, los valores son compartidos por todos integrantes de la organización de una forma intensa, esto genera más compromisos hacia las labores que se desarrollan en la organización, llevando al trabajo en conjunto para lograr los objetivos planteados. Con las culturas débiles, el compromiso de los trabajadores no es intenso, los valores no son compartidos, esto aumenta la rotación del personal. Existen factores que pueden influir en el tipo de cultura organizacional de una empresa, entre las que tenemos:

(1) innovación y toma de riesgo, es el grado en el que se motiva a los empleados a ser innovadores y correr riesgos; (2) atención a detalles, grado en que se espera que los trabajadores sean precisos, analíticos y presten atención a los detalles; (3) orientación a los resultados, grado en que los directores se centran en los resultados obtenidos y no en las tácticas o procesos utilizados; (4) orientación a la gente, grado en que las decisiones de la alta gerencia consideran el efecto de estas sobre los colaboradores de la empresa; (5) orientación a los equipos, grado en que las actividades se organizan por equipos y no de forma individual; (6) dinamismo, grado en el que los miembros de la organización son dinámicos y competitivos en lugar de fáciles de complacer y (7) estabilidad, grado en que las actividades de la empresa estimulan el mantener el status quo en lugar de fomentar el crecimiento; estas orientaciones están presentes en todas las culturas organizacionales en distintos grados, que son evaluados para describir el tipo de cultura y su fortaleza presentes en una organización (Guerrero, 2017, p. 112).

La necesidad de estas empresas para aumentar la competitividad se convierte en una realidad tangible, Carvallo et al (2021), hacen mención a que la mayoría de las MIPyMES no logran ser competitivas, convirtiéndose en empresas débiles, con cultura no definidas, que atentan a la sobrevivencia de estas en el entorno competitivo actual. Por lo que, una cultura fuerte que apoye comportamientos inadecuados puede representar un obstáculo si se desea realizar cambios en la organización, de tal manera hay que

como el conjunto de personas, empleos, sistemas, funciones, oficinas, instalaciones y dependencias.

La cultura organizacional desde el punto de vista normativo que constituyen un cuerpo o institución social que se rige por usos, normas, políticas y costumbres propias y tiene un objetivo específico; personas, empleos, sistemas, funciones, oficinas, instalaciones y dependencias. Una cultura fuerte significa que los trabajadores entienden y creen en la misión, visión, objetivos, estrategias y prácticas de la organización.

Como se ha señalado anteriormente, la cultura organizacional es de gran importancia para las organizaciones, porque de ella depende el éxito o el fracaso de las estrategias que se puedan implementar en una institución y cuando se incluye el tema de la competitividad, tiene que ver con valores, actitudes y creencias que tienen las personas que conforma a las organizaciones, que en definitiva condicionan el comportamiento de la gente.

3 CONCLUSIONES

Se concluye, que la cultura organizacional es un elemento integrador en la generación de ventajas competitiva, y uno de los factores determinantes en la eficacia del recurso humano. Por lo que es una estrategia, que permite tomar en cuenta este elemento la orientación de la empresa para el éxito de la misma, ya que representa el patrón conductual a seguir, las creencias y los valores compartidos por sus miembros.

En el caso de las MIPyMES, se deben formalizan y especifican algunos aspectos de su cultura organizacional al hacer una revisión y declaración de misión, valores, ideario, principios y propósitos institucionales cada cierto tiempo. Estos delinear y confirman una cultura organizacional particular, que hace distinta a las empresas de las demás.

Por tanto, la cultura organizacional es el marco de referencia y lineamientos de comportamiento, porque un trabajador una vez que ingresa a una empresa, hace suyo los códigos, filosofías y formas de hacer las cosas, utilizar los equipos de trabajo y participa de los rituales, indistintamente de las conocimientos o habilidades que tenga sobre sus funciones y los empleados antiguos deben ser capaces de adaptarse con prontitud a os cambios de esta era que les corresponde vivir.

Por lo consiguiente, es de suma importancia para quienes dirigen las empresas, conocer el grado en el cual los sujetos miembros perciben los valores y normas, como estimulantes e incentivadores para una mayor integración individuo-organización, individuo-trabajo, y para su óptimo desempeño laboral en el trabajo.

Una mejor comprensión de las actitudes, necesidades y expectativas que guían la conducta de las personas, contribuye a mitigar los choques culturales, facilitar la

integración y minimiza el desperdicio de talentos. Se puede afirmar, que las organizaciones como están conformada por personas, tienen un patrón de suposiciones básicas que se la enseña a sus miembros para que sirva como normas de conducta, e influya de forma directa en que hacer de las actividades de las empresas, contribuyendo de esta manera al crecimiento de las mismas.

Si entendemos que cultura es aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social, donde los integrantes de más edad de un grupo intenta transmitir a los jóvenes y que moldea su conducta y manera de percibir y entender el mundo, entonces la cultura de un determinado grupo, resulta de la interacción compleja de sus valores, creencias, actitudes y conductas, las cuales o se ven a simple vista, se infiere su existencia a partir de las conductas o comportamientos de las personas que de alguna manera, expresa cuáles son los valores y creencias que manejan.

BIBLIOGRAFÍA

Arévalo, J., Navarro, G. y Bayona, A. (2017). Necesidad de medir la cultura organizacional. Una revisión del Tema. Revista Ingenio UFPSO, 12, pp. 53-65. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/ingenio/article/view/2124/2064>

Bericat, E. (2016). Cultura y sociedad. https://www.researchgate.net/profile/Eduardo-Bericat/publication/309609989_Que_es_la_cultura/links/591d54ea0f7e9b64281713a7/Que-es-la-cultura.pdf

Bermeo, K. y Saavedra, M.(2018). La competitividad sistémica de la MIPYME manufacturera en el nivel micro: caso de la fabricación de muebles de madera, Ecuador. Revista Small Business International Review, 2(1), pp. 1-15. <https://doi.org/10.26784/sbir.v2i1.20>.

Carrillo, A. (2016). Medición de la cultura organizacional. Ciencias Administrativas, (8), pp-61-73. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/57300/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carvalho, Y., Gonzaga, S., Urdaneta, A. y García, B. (2021). Competitividad en las. Propuestas de mejoras en los procesos administrativos y organizacionales de la provincia de El Oro-Ecuador, Revista 100cs, 7 (1), pp. 18-34. <https://100cs.cl/index.php/cs/article/view/191>

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones. Editorial Mc Graw Gill. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dina_mica_en_las_organizaciones.pdf

Enguix, B. (2016). Cultura, culturas, antropología, UOC. <https://www.researchgate.net/publication/308226681>

García, C. (2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. Universitas Psychologica, 5 (1), pp. 163-174 <https://www.redalyc.org/pdf/647/64750112.pdf>

Gomes, G, Torrens, E. y Schons, M. y Sorgetz, B. (2017). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein. Revista de Administração da Unimep, 15 (1), pp. 51-72 <https://www.redalyc.org/pdf/2737/273750689003.pdf>

- Grimson, A. (2008). Diversidad y cultura. Reificación y situacionalidad. TABULA RASA, (8), pp. 45-67. <http://www.scielo.org.co/pdf/tara/n8/n8a03.pdf>
- Guerrero, M. (2017). La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. Revista Innova, 2(3), pp. 110-115. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/188>
- Lucas, A., García, P. y Llano, S. (2014). Sociología de las organizaciones. Influencia de las tecnologías de información y comunicación. Editorial Fagua. <https://eduteka.icesi.edu.co/gp/upload/libro%20sociologia%20de%20las%20organizaciones.pdf>
- Luna, R y Pezo, A. (2010). Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos. Editorial del convenio Andrés Bello. Colombia.
- Martínez, C., Arellano, A y Lagarda, E. (2022). Cultura organizacional y competitividad de las empresas restauranteras y hoteleras de sonora, México. Revista digital ciencias administrativas, (19), pp. 1-13. <https://doi.org/10.24215/23143738e095>
- Morejón, M. (2019). - Cultura organizacional: Análisis en las organizaciones públicas del Estado, Revista Polo del conocimiento, 3(2), pp. 441-452.. DOI: <https://10.23857/pc.v4i2.987>
- Pérez, J., Marrugo, L. y Tordecilla, V. (2020). Factores que influyen en la internacionalización de las MIPYMES: Barreras, estrategias y retos. En Rincón, Y.; Restrepo, J. & Vanegas, J. Serie PYME. Bogotá: Primera Edición. (pp. 195-223). Sello Editorial T Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria.
- Pimienta, E. (2020). A Metamorphose da Cultura. Revista DAT, 5 (2), pp. 329–344. <https://doi.org/10.29147/dat.v5i2.210>
- Ponce, G., Espinoza, D., Ríos, J. y Tapia, K. (2017). C. Capacidades organizacionales generadoras de valor: análisis del sector industrial. Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 13 (7), pp. 143-162. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/retos/v7n13/1390-6291-Retos-7-13-000143.pdf>
- Ramos, V. y Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. Acción Psicológica, 14 (2), pp. 225-239. <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344054646015.pdf>
- Sánchez, J., Tejero, B., Yurrebaso, A. y Lanero, A. (2007). Cultura organizacional. Desentrañando Vericuetos. Revista e Antropología Iberoamericana, 1(3), pp. 380-404. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2147316>
- Stephen P. Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. Editorial Pearson. https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

SOBRE OS ORGANIZADORES

Jorge Rodrigues é economista. Licenciado, mestre e doutor em Gestão (ISCTE-IUL), com Agregação (UEuropeia). Mestre e pós-doutorado em Sociologia – ramo sociologia económica das organizações (FCSH NOVA). Professor coordenador com agregação 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

Alfabetização mediática 232, 234, 241, 242, 243

Ambiental 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 42, 43, 85, 86, 87, 88, 90, 91, 92, 94, 140, 142, 145, 147, 148, 149, 150, 151, 153, 157

Ambientalização curricular 8, 13, 14, 15, 17, 18

Análise documental 88, 247

Aprendizaje 14, 17, 22, 23, 26, 27, 28, 34, 64, 140, 149, 151, 158, 164, 165, 167, 168, 170, 174, 177, 180, 195, 208, 211, 213, 214, 216, 217, 218, 219, 220, 225, 226, 231, 232, 233, 234, 235, 237, 238, 239, 240, 241, 243, 244, 245

Aprendizaje de inglés 213, 214, 218, 219, 220

Arouca 84, 85, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95

B

Biografia 247

Bucles 195, 196, 197, 198, 209, 210, 211

C

Cambio climático 7, 8, 9, 10, 18, 37, 143

Circular economy 46, 47, 48, 53

Competencia profesional 158, 162, 163, 164, 165

Competitividad 17, 22, 23, 25, 30, 31, 32, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 55, 56, 57, 60, 65, 66, 67, 68, 111, 123, 124, 151, 152, 166, 184

Comunidades de aprendizaje 174, 177, 180

Conciencia 2, 3, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 34, 35, 36, 144, 181, 235, 245

Convergencia 158, 160, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180

Corto 11, 56, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 192, 228, 231

Costes 111, 112, 113, 114, 115, 119, 121, 122, 123, 145

Cultura 3, 8, 10, 12, 13, 16, 17, 35, 40, 43, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 87, 90, 92, 129, 146, 149, 218, 220, 231, 232, 233, 234, 240, 241, 242, 257

Cultura organizacional 43, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68

Currículo 20, 27, 28, 29

D

Desarrollo 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 21, 26, 28, 29, 30, 32, 33, 35, 36, 37, 39, 41, 42, 43,

44, 55, 57, 63, 68, 111, 112, 114, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 162, 163, 164, 165, 167, 173, 177, 178, 179, 184, 187, 192, 198, 211, 219, 223, 226, 233, 234, 235, 237, 238, 240, 243

Deterioro ambiental 1, 2, 5, 8, 149

E

Educação Aberta 126, 127, 128, 129, 136, 137

Educación 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 34, 36, 143, 144, 146, 147, 149, 150, 151, 152, 155, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 164, 166, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 188, 192, 193, 212, 213, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 230, 231, 234, 239, 240, 245

Educación Ambiental 1, 2, 3, 4, 5, 6, 11, 17, 36, 147

Educación Media Superior 173, 174, 176, 177, 179, 180, 182

Educación Universitaria 19, 222, 225, 226

EduComunicación 232, 241, 243

Empoderamiento digital 232, 233, 234, 241, 243

Empresa 11, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 55, 56, 57, 59, 62, 64, 65, 66, 74, 88, 111, 112, 113, 114, 121, 123, 124, 151, 152, 235, 245

Ensino/aprendizagem 70

Estrategia 3, 17, 31, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 45, 55, 57, 66, 90, 130, 132, 134, 140, 147, 154, 155, 169, 174, 234, 251

Estrategias 5, 10, 11, 12, 13, 14, 22, 28, 30, 31, 33, 35, 37, 40, 42, 43, 55, 56, 57, 66, 68, 71, 85, 123, 131, 134, 147, 154, 163, 169, 174, 175, 188, 213, 214, 217, 219, 220, 229

Estrés 174, 177, 179

Estructuras 10, 12, 62, 195, 196, 197, 198, 201, 209, 210, 211, 212

F

Flexibilidad 20, 26, 27, 28, 29, 192

G

Geologia 69, 70

Gestión ambiental 14, 30, 31, 32, 35, 36, 38, 42, 43, 147, 149

H

Humano 2, 15, 30, 31, 34, 38, 40, 43, 56, 57, 60, 66, 88, 140, 142, 143, 144, 145, 147, 151, 153, 155, 169, 170, 174, 192, 236

I

Inclusión 17, 43, 149, 150, 159, 178, 179, 222, 223, 226, 228, 229, 233, 245

Infraestrutura colaborativa 185, 187, 191, 192

Imigração 232, 243

Inovação 18, 26, 38, 39, 42, 45, 62, 64, 65, 68, 142, 143, 150, 151, 167, 173, 174, 176, 185, 213, 238

Inovação 84, 85, 87, 88, 90, 93, 126

Inovação Pedagógica 126

Interatividade 70, 82

Interfaz 232, 233, 234, 235, 236, 238, 246

Internet 27, 70, 74, 75, 229, 230, 238, 240, 244, 246

L

Largo 7, 11, 28, 33, 38, 40, 43, 56, 59, 111, 112, 114, 120, 121, 122, 123, 140, 145, 150, 154, 163, 164, 170, 192, 216

Legal dilemas 46

M

Maquete Virtual 3D 70

Medio Ambiente 1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 14, 15, 17, 37, 40, 64, 141, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 152, 153, 154, 155, 160, 167, 174

Mercado laboral 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 165

Metodologia 4, 37, 55, 84, 85, 88, 111, 114, 175, 176, 197, 198, 224, 235, 247, 257

MIPyMES 40, 45, 55, 56, 57, 63, 64, 65, 66, 68

MIPYMEs 111, 112, 123, 124

Modelo lógico 185, 187

Motivación 35, 38, 40, 41, 174, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220

N

Nivel medio superior 1, 3, 4, 5, 6, 173

P

Perfil de ingreso 158, 166

Planeación estratégica 43, 173, 174, 184, 185, 186, 187, 191, 192, 193, 194

Plazo 6, 11, 33, 38, 40, 43, 56, 111, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 140, 145, 164, 192

Práticas Educacionais Abertas 126, 127, 130, 131, 136
Producción 16, 24, 25, 38, 43, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 142,
143, 144, 145, 146, 147, 150, 155, 168, 187, 189, 198, 211, 219, 220, 230, 231
Pronunciamentos Internacionais de Formação 158, 159, 162, 166, 167
Psicología 57, 173, 174, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 217, 229

R

Realidade virtual 70
Recursos Educacionais Abertos 126, 136, 137, 138
Recycling 46, 47, 48, 53, 54
Rede Académica Internacional WEIWER® 126, 127, 136, 137
Regional Development 97, 98, 99, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109
Regional Planning 97, 98, 101, 110
Responsabilidade social 25, 30, 32, 35, 36, 38, 41, 42, 44, 45, 146, 154, 155, 156, 167
Resultado de aprendizaje 158
Revisión Sistemática de la Literatura 173, 174, 175, 176

S

Series matemáticas 195, 196, 198, 208, 209, 210
Sociologia da ciência 247
Sordera 222
Sostenibilidad 6, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 30, 31, 33, 37, 38, 42, 43, 45, 124, 142, 143, 145, 146,
147, 152, 154, 192
Sustentabilidade 1, 2, 18, 32, 33, 37, 44, 140, 142, 143, 145, 146, 156, 168
Sustentabilidade 84, 85, 86, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95
Sustentable 2, 13, 14, 32, 33, 140, 142, 143, 144, 148, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157

T

Teoría del cambio 185, 186, 191
Thailand's National Economic and Social Development Plans 97
Trabalho de campo 69, 247, 256
Turismo sustentável 84, 85, 86, 87, 90, 91, 95

W

Waste 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54