

# CIÊNCIAS SOCIALMENTE APLICÁVEIS:

INTEGRANDO SABERES E  
ABRINDO CAMINHOS

JORGE JOSÉ MARTINS RODRIGUES  
MARIA AMÉLIA MARQUES  
(Organizadores)

VOL VIII



EDITORA  
ARTEMIS

2023

# CIÊNCIAS SOCIALMENTE APLICÁVEIS:

INTEGRANDO SABERES E  
ABRINDO CAMINHOS

JORGE JOSÉ MARTINS RODRIGUES  
MARIA AMÉLIA MARQUES  
(Organizadores)

VOL VIII



EDITORA  
ARTEMIS

2023



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.

<b>Editora Chefe</b>	Prof. <sup>a</sup> Dr. <sup>a</sup> Antonella Carvalho de Oliveira
<b>Editora Executiva</b>	M. <sup>a</sup> Viviane Carvalho Mocellin
<b>Direção de Arte</b>	M. <sup>a</sup> Bruna Bejarano
<b>Diagramação</b>	Elisangela Abreu
<b>Organizadores</b>	Prof. Dr. Jorge José Martins Rodrigues Prof. <sup>a</sup> Dr. <sup>a</sup> Maria Amélia Marques
<b>Imagem da Capa</b>	ciempies
<b>Bibliotecário</b>	Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

#### Conselho Editorial

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ada Esther Portero Ricol, *Universidad Tecnológica de La Habana “José Antonio Echeverría”*, Cuba  
Prof. Dr. Adalberto de Paula Paranhos, Universidade Federal de Uberlândia, Brasil  
Prof. Dr. Agustín Olmos Cruz, *Universidad Autónoma del Estado de México*, México  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Amanda Ramalho de Freitas Brito, Universidade Federal da Paraíba, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ana Clara Monteverde, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ana Júlia Viamonte, Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP), Portugal  
Prof. Dr. Ángel Mujica Sánchez, *Universidad Nacional del Altiplano*, Peru  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Angela Ester Mallmann Centenaro, Universidade do Estado de Mato Grosso, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Begoña Blandón González, *Universidad de Sevilla*, Espanha  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Carmen Pimentel, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Catarina Castro, Universidade Nova de Lisboa, Portugal  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Cirila Cervera Delgado, *Universidad de Guanajuato*, México  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Cláudia Neves, Universidade Aberta de Portugal  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Cláudia Padovesi Fonseca, Universidade de Brasília-DF, Brasil  
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos, Universidade Federal da Grande Dourados, Brasil  
Prof. Dr. David García-Martul, *Universidad Rey Juan Carlos de Madrid*, Espanha  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Deuzimar Costa Serra, Universidade Estadual do Maranhão, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Dina Maria Martins Ferreira, Universidade Estadual do Ceará, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Edith Luévano-Hipólito, *Universidad Autónoma de Nuevo León*, México  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> 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 (USP), Brasil  
Prof. Dr. Eloi Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Elvira Laura Hernández Carballedo, *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, México

Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> Emilas Darlene Carmen Lebus, *Universidad Nacional del Nordeste/ Universidad Tecnológica Nacional, Argentina*  
Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> 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. Fernando Hitt, *Université du Québec à Montréal, Canadá*  
Prof. Dr. Gabriel Díaz Cobos, *Universitat de Barcelona, Espanha*  
Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> Gabriela Gonçalves, Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP), Portugal  
Prof. Dr. Geoffroy Roger Pointer Malpass, Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Brasil  
Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> Gladys Esther Leoz, *Universidad Nacional de San Luis, Argentina*  
Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> 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.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> Iara Lúcia Tescarollo Dias, Universidade São Francisco, Brasil  
Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> Isabel del Rosario Chiyon Carrasco, *Universidad de Piura, Peru*  
Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> 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.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> 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. Jorge Ernesto Bartolucci, *Universidad Nacional Autónoma de México, México*  
Prof. Dr. José Cortez Godínez, Universidad Autónoma de Baja California, México  
Prof. Dr. Juan Carlos Cancino Díaz, 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.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> Livia do Carmo, Universidade Federal de Goiás, Brasil  
Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> 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.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> Macarena Esteban Ibáñez, *Universidad Pablo de Olavide, Espanha*  
Prof. Dr. Manuel Ramiro Rodríguez, *Universidad Santiago de Compostela, Espanha*  
Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> 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.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> Mar Garrido Román, *Universidad de Granada, Espanha*  
Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> Margarida Márcia Fernandes Lima, Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil  
Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> María Alejandra Arecco, *Universidad de Buenos Aires, Argentina*  
Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> Maria Aparecida José de Oliveira, Universidade Federal da Bahia, Brasil  
Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> Maria Carmen Pastor, *Universitat Jaume I, Espanha*  
Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> Maria do Céu Caetano, Universidade Nova de Lisboa, Portugal  
Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> Maria do Socorro Saraiva Pinheiro, Universidade Federal do Maranhão, Brasil  
Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> Maria Gracinda Carvalho Teixeira, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil



Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Lúcia Pato, Instituto Politécnico de Viseu, Portugal  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maritza González Moreno, *Universidad Tecnológica de La Habana*, Cuba  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Mauriceia Silva de Paula Vieira, Universidade Federal de Lavras, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ninfa María Rosas-García, Centro de Biotecnología Genómica-Instituto Politécnico Nacional, México  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Odara Horta Boscolo, Universidade Federal Fluminense, Brasil  
Prof. Dr. Osbaldo Turpo-Gebera, *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*, Peru  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Patrícia Vasconcelos Almeida, Universidade Federal de Lavras, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Silvia Inés del Valle Navarro, *Universidad Nacional de Catamarca*, Argentina  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Solange Kazumi Sakata, Instituto de Pesquisas Energéticas e Nucleares (IPEN)- USP, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Stanislava Kashtanova, *Saint Petersburg State University*, Russia  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Teresa Cardoso, Universidade Aberta de Portugal  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Teresa Monteiro Seixas, Universidade do Porto, Portugal  
Prof. Dr. Valter Machado da Fonseca, Universidade Federal de Viçosa, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Vanessa Bordin Viera, Universidade Federal de Campina Grande, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Vera Lúcia Vasilévski dos Santos Araújo, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Brasil  
Prof. Dr. Wilson Noé Garcés Aguilar, *Corporación Universitaria Autónoma del Cauca*, Colômbia  
Prof. Dr. Xosé Somoza Medina, *Universidad de León*, Espanha

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

C569 Ciências socialmente aplicáveis [livro eletrônico] : integrando saberes e abrindo caminhos: vol. VIII / Organizadores Jorge Rodrigues, Maria Amélia Marques. – Curitiba, PR: Artemis, 2023.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

Edição bilingue

ISBN 978-65-87396-81-1

DOI 10.37572/EdArt\_300523811

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

O oitavo volume desta coleção segue a lógica dos livros anteriores. Procura apresentar ao leitor uma coletânea de artigos sobre problemáticas que são transversais ao campo das ciências sociais aplicadas.

Sendo discutível, na metodologia seguida na organização dos vários volumes 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. Nesse contexto, o presente volume está organizado em três grandes eixos – Programação, Sustentabilidade, Educação e redes sociais.

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 Programação é constituído por um conjunto de oito artigos. A programação pode ser entendida como um conjunto de actividades que visam transformar tarefas repetitivas e monótonas em rotinas cooperativas e colaborativas. Estas rotinas são algoritmos e modelos matemáticos geradores de informação estruturada e eficiente que, apesar da sua racionalidade limitada, é útil para a tomada de decisões, sejam individuais ou de grupo.

O eixo Sustentabilidade junta um conjunto de sete artigos que, em comum, contribuem para a construção da responsabilidade social. As mudanças climáticas estão a perturbar a vida de milhões de pessoas no planeta, com especial ênfase nas regiões rurais mais pobres e com impacto negativo na economia. Assim, exigem-se políticas públicas inclusivas que incentivem o uso de materiais multíusos, amigos do ambiente. Os resíduos sólidos urbanos necessitam de ser melhor geridos e as empresas deverão ser incentivadas a incorporar aquelas políticas nas suas estratégias, para reforço dos seus valores, conforto e bem-estar dos seus constituintes.

O eixo Educação e redes sociais tem seis artigos. As principais teorias de liderança parecem apontar para que esta seja contingencial, podendo ser ensinada e as respectivas competências treinadas e melhoradas. Todo o ensino, presencial ou a distância, tem os seus pontos fortes e pontos fracos. Exigem-se comportamentos éticos, nomeadamente em ambiente de redes sociais, para evitar fraudes quer com os conteúdos quer com a respectiva avaliação, com eventuais traumas psicológicos em quem é visado.

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, IPS/ESCE, Portugal

## SUMÁRIO

### PROGRAMAÇÃO

#### **CAPÍTULO 1..... 1**

NUMERICAL CALCULATION BASED ON AGILE PROGRAMMING DEVELOPMENT TRAINING

Ángel Rubén Barberis

Lorena Elizabeth Del Moral Sachetti

Jorge Alberto Silvera

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_3005238111](https://doi.org/10.37572/EdArt_3005238111)

#### **CAPÍTULO 2..... 11**

DISEÑO DE UN ROBOT MÓVIL PARA LA VALIDACION EXPERIMENTAL DE CONTROLADORES EN EL SEGUIMIENTO DE PARED

Jaime Franco Gutiérrez

Moisés García Villanueva

Salvador Ramírez Zavala

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_3005238112](https://doi.org/10.37572/EdArt_3005238112)

#### **CAPÍTULO 3..... 23**

FAMÍLIAS ESTRUTURADAS DE MATRIZES ESTOCÁSTICAS SIMÉTRICAS

Cristina Paula da Silva Dias

Carla Maria Lopes da Silva Afonso dos Santos

João Tiago Praça Nunes Mexia

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_3005238113](https://doi.org/10.37572/EdArt_3005238113)

#### **CAPÍTULO 4..... 35**

ANÁLISIS DE LA EFICIENCIA DE LOS ALGORITMOS MEDIANTE EL USO DE LAS FUNCIONES DE LANDAU

José Francisco Villalpando Becerra

María José Aceves Sepúlveda

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_3005238114](https://doi.org/10.37572/EdArt_3005238114)

#### **CAPÍTULO 5..... 46**

ANÁLISIS DE FTIR EN BREAS DE ALQUITRÁN DE HULLA

Juanita Yazmín Guevara Chávez

Fátima Pamela Lara Castillo

Griselda Berenice Escalante Ibarra

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_3005238115](https://doi.org/10.37572/EdArt_3005238115)

**CAPÍTULO 6.....52**

DE LA RACIONALIDAD LIMITADA A LA RACIONALIDAD FINANCIERA EN LOS ESTUDIANTES DE LA UAEMEX (UNIDAD ACADÉMICA PROFESIONAL CUAUTITLÁN IZCALLI)

Marco Antonio Piña Sandoval

Fermin Leonel Reyes

Montserrat Piña Cárdenas

Jorge Rogelio Zenteno Domínguez

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_3005238116](https://doi.org/10.37572/EdArt_3005238116)

**CAPÍTULO 7 ..... 63**

SLIDING MODE CONTROLLER-OBSERVER EXPERIMENTAL DESIGN FOR THE TWO-TANK HYDRAULIC SYSTEM TAKAGI-SUGENO MODELING

Ángel Garibo

Marco A. Rodríguez

Juan M. de la Torre

Marisela Y. Hernández

Juan Anzures Marín

Salvador Ramírez Zavala

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_3005238117](https://doi.org/10.37572/EdArt_3005238117)

**CAPÍTULO 8.....77**

ESTUDO DE TERMINOLOGIA CONTROLADA PARA TRADUÇÃO AUTOMÁTICA COM BASE EM CORPORA DE MANUAIS DE INSTRUÇÕES DE ELECTRODOMÉSTICOS

尹雪璐 Xuelu Yin

甄钊 Zhao Zhen

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_3005238118](https://doi.org/10.37572/EdArt_3005238118)

**SUSTENTABILIDADE**

**CAPÍTULO 9.....92**

CLIMATE SHOCKS AND THE US ECONOMY

Dejan Romih

Arne Baruca

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_3005238119](https://doi.org/10.37572/EdArt_3005238119)



**CAPÍTULO 10.....107**

EMPODERAMIENTO DETONADOR DE CRECIMIENTO ECONÓMICO ANTE  
LOS PROBLEMAS SOCIALES QUE ENFRENTAN LAS MUJERES RURALES  
EMPREENDEDORAS QUE VENDEN PESCADO EN LA PERIFERIA DEL MERCADO  
PÚBLICO MANUEL LARRAINZAR EN TONALÁ, CHIAPAS

Isabel Pérez Pérez

Graciela de Paz

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_30052381110](https://doi.org/10.37572/EdArt_30052381110)

**CAPÍTULO 11..... 120**

PERSONAL FACTORS INFLUENCING SINGLE-USE PLASTIC PACKAGING  
CONSUMPTION: A QUALITATIVE APPROACH

María del Carmen Franco Gómez

Kristel Rojas Campoverde

Javier Solano Solano

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_30052381111](https://doi.org/10.37572/EdArt_30052381111)

**CAPÍTULO 12 ..... 141**

LA GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS: UNA VISIÓN DE ESTUDIANTES Y  
CIUDADANOS DE CHILPANCINGO, GUERRERO, MÉXICO

Ciro Andraca Sánchez

Justiniano González González

Alejandra Hitahii Muñoz García

María Cristina Santiago Dionisio

Paulino Bueno Domínguez

Manuel Mendoza Mojica

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_30052381112](https://doi.org/10.37572/EdArt_30052381112)

**CAPÍTULO 13.....152**

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LAS EMPRESAS ECUATORIANAS

Alexandra Auxiliadora Mendoza Vera

Pablo Edison Ávila Ramírez

Angélica María Indacochea Vásquez

Martha Margarita Minaya Macías

Gina Gabriela Loor Moreira

Janeth Virginia Intriago Vera

Jorge Luis Loor Tello

Fernando José Veloz Párraga

Maritza Alexandra Ávila Ramírez

Jhonny Antonio Ávila Ramírez

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_30052381113](https://doi.org/10.37572/EdArt_30052381113)

**CAPÍTULO 14..... 167**

LAS EMPRESAS FAMILIARES DEL MEDIO RURAL Y SU FORTALEZA EN LA RELACIÓN CON SUS EMPLEADOS

Alma Delia Inda

Gloria Muñoz del Real

Jackeline Hernández Bejarano

Olga Lidia Gutiérrez Gutiérrez

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_30052381114](https://doi.org/10.37572/EdArt_30052381114)

**CAPÍTULO 15..... 178**

HUARACHES KWARACHI-INNOVA: CAMINANDO HACIA UN FUTURO ECO-AMIGABLE

Adriana Calderón Gutiérrez

José Roberto Jiménez Echeverría

Liliana Venegas Michel

Armando García Echeverría

Alejandra Delgado Urbina

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_30052381115](https://doi.org/10.37572/EdArt_30052381115)

**EDUCAÇÃO E REDES SOCIAIS**

**CAPÍTULO 16..... 189**

MODELO DE CARACTERIZACIÓN DE LIDERAZGO

Omar Alejandro Guirette Barbosa

Claudia Guadalupe Lara Torres

Emanuel Magallanes Ulloa

Beatriz Adriana Rodríguez González

Selene Castañeda Burciaga

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_30052381116](https://doi.org/10.37572/EdArt_30052381116)

**CAPÍTULO 17 ..... 200**

CHIAKI ISHII – UMA PESQUISA NARRATIVA SOBRE O ATLETA QUE ALAVANCOU O JUDÔ NO BRASIL A PARTIR DAS COMPETÊNCIAS DO ESPORTISMO

Rodrigo Guimarães Motta

Neusa Maria Bastos Fernandes dos Santos

Wagner Castropil

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_30052381117](https://doi.org/10.37572/EdArt_30052381117)

**CAPÍTULO 18 .....219**

TRANSFORMING TRADITIONAL PROFESSIONAL DEVELOPMENT INTO BLENDED LEARNING COMMUNITIES

Cristo Ernesto Yáñez León

James M. Lipuma

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_30052381118](https://doi.org/10.37572/EdArt_30052381118)

**CAPÍTULO 19 .....230**

IMPACTO FINANCIERO Y PSICOLÓGICO DEL FRAUDE INFORMÁTICO EN LOS MIEMBROS DE LAS COMUNIDADES EDUCATIVAS DE GUAYAQUIL

Yesenia Karina Alcívar Rendón

Diana Carolina Arriaga León

Damián Enrique Dattus Torres

Douglas Daniel Díaz Torres

Susana Mirella Gómez Cabrera

Alexandra Elizabeth Tituaña Montoya

Eraldo Voltaire Vargas Sánchez

María Yolanda Vera Vera

María Eufemia Villao Ordoñez

Olga Angélica Viteri Campoverde

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_30052381119](https://doi.org/10.37572/EdArt_30052381119)

**CAPÍTULO 20 .....249**

LAS REDES SOCIALES COMO MEDIO DE DIFUSIÓN DE LA COMUNIDAD LGBTQ+ EN VERACRUZ

Rossy Lorena Laurencio Meza

María del Pilar Anaya Avila

Carlos Eduardo Anaya Avila

Kevin Eloy Cué Rosales

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_30052381120](https://doi.org/10.37572/EdArt_30052381120)

**CAPÍTULO 21 .....261**

A TEORIA HIPODÉRMICA E A OPERACIONALIDADE DO MODELO DE COMUNICAÇÃO DE LASSWELL EM TEMPO DE REDES SOCIAIS: O CASO DE CHARLOTTESVILLE (EUA, 2017)

Paulo Bruno Alves

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_30052381121](https://doi.org/10.37572/EdArt_30052381121)

**SOBRE OS ORGANIZADORES .....296**

**ÍNDICE REMISSIVO ..... 297**

# CAPÍTULO 16

## MODELO DE CARACTERIZACIÓN DE LIDERAZGO

Data de submissão: 14/04/2023

Data de aceite: 02/05/2023

**Dr. Omar Alejandro Guirette Barbosa**

Universidad Politécnica de Zacatecas  
<https://orcid.org/0000-0003-1336-9475>

**Dra. Claudia Guadalupe Lara Torres**

Universidad Politécnica de Zacatecas  
<https://orcid.org/0000-0001-5871-7854>

**Dr. Emanuel Magallanes Ulloa**

Universidad Politécnica de Zacatecas  
<https://orcid.org/0000-0001-7571-1892>

**Dra. Beatriz Adriana Rodríguez González**

Universidad Politécnica de Zacatecas  
<https://orcid.org/0000-0001-7133-2596>

**Dra. Selene Castañeda Burciaga**

Universidad Politécnica de Zacatecas  
<https://orcid.org/0000-0002-2436-308X>

**RESUMEN:** El presente estudio muestra un análisis de las teorías más significativas sobre liderazgo, iniciando con las teorías de liderazgo basadas en rasgos hasta llegar a los modelos de liderazgo situacional, así mismo, busca plantear la caracterización del liderazgo encontrado en una empresa en

particular (se omiten datos por protección de la información) y su respectivo análisis sobre las particularidades y similitudes de éste en relación a las principales teorías cognitivas sobre liderazgo. Es a su vez, una propuesta de un modelo de liderazgo (propuesta metodológica) sugerido para el contexto y características de la organización antes citada y la importancia que puede tener en el impacto de la calidad del servicio que esta oferta.

**PALABRAS CLAVE:** Liderazgo. Caracterización. Modelo. Instrumento.  
**GEL CODE:** M120. M140.

### 1 INTRODUCCIÓN

Las teorías de liderazgo han transitado de modelos estáticos basados en rasgos psicológicos a modelos dinámicos situacionales que tienen en cuenta el ambiente, contexto y situación de las personas. Es sobre todo en la década de los ochenta e inicios de los noventa con el uso de las computadoras y mayores facilidades de procesamiento de la información, así como de los rasgos de personalidad que el concepto de liderazgo incluye un estándar de las conductas esperadas de un líder y que estas consisten en un conjunto de habilidades y atributos que se espera posea un líder de modo general.

Analizando la evolución del concepto de liderazgo la primera teoría estudiada se basa en la Teoría de Liderazgo Basado en Rasgos, la cual aparece en la segunda mitad del siglo XX particularmente en la Universidad de Stanford, su creador John Gardner asume que las cualidades de un líder son 14: Vitalidad Física, Inteligencia, Competencia, Trato con las personas, Necesidad de crecimiento, Habilidad para motivar, Valor, Honradez, Autoconfianza, asertividad, adaptabilidad, flexibilidad, Empatía y deseo de aceptar retos (Etling & Arlen, 2006).

Por su parte (Kouzes & Posner, 2003) establecen que las características o rasgos más buscados por los superiores en un líder son simplemente 4 (integridad, visión de futuro, inspiración y competencia) y que las 14 características presentadas en líneas anteriores son sólo una combinación o variante de las 4 mencionadas. (Etling & Arlen, 2006) empata ambas propuestas y complementan con algunas otras cualidades como Energía, Altura, Capacidad Cognitiva y en menor medida las capacidades cognitivas. Como se puede apreciar ambos modelos enmarcan el liderazgo en un conjunto de atributos y/o rasgos de personalidad de carácter genérico.

Posteriormente aparece el modelo de liderazgo conductual, basado en teorías que consideran que lo que impacta de un líder en sus seguidores son los comportamientos más que las características personales, en este rubro se clasifican los famosos estudios de la Ohio State University donde analizaron los efectos de dos dimensiones de la conducta del líder: a) consideración y b) estructuración inicial. La primera dimensión requiere que el líder tenga conciencia y sensibilidad acerca de los intereses, sentimientos e ideas de los integrantes de su grupo. Al presentarse esta consideración hacia los subordinados como alta por parte del líder, éste generalmente se presenta cordial, con una comunicación abierta, prefiere el trabajo en equipo y se preocupa por el bienestar de los demás. La segunda dimensión implica una cuidadosa atención en las tareas y metas (relación tarea-meta). Los líderes que gozan de una estructuración inicial alta generalmente dan instrucciones y señalan fechas límites precisas y explícitas de terminación de las tareas.

Mientras en la Universidad de Michigan, se realizaron estudios en los cuales concluyen que el comportamiento de los líderes puede dividirse en dos: el centrado en el trabajo y el enfocado a los empleados. Ésta última conducta lleva a mayor eficacia en el trabajo (Rensis Likert).

Por otro lado, la denominada rejilla administrativa o gerencial surge de los estudios anteriores; la plantearon Robert Blake y Jane Mouton quienes establecieron en forma gráfica las características de los líderes a partir de las dimensiones estudiadas en dichas

investigaciones principalmente equilibrando el interés sobre la producción y el interés sobre las personas creando una red o grid de 9 por 9 casillas (Ivancevich, 2006).

Una de las consideraciones importantes sobre los modelos anteriores radica en la crítica que se realiza al mencionar que ambos modelos, tanto el de rasgos como el de comportamiento son insuficientes para describir el fenómeno de liderazgo ya que en la mayoría de las ocasiones el líder se comporta de formas diferentes en virtud de su respuesta al entorno, es decir en relación a la situación particular que se este viviendo. La observación anterior da origen a los modelos de liderazgo conocidos como modelos de liderazgo situacional. Las teorías de liderazgo situacional sostienen que la efectividad del líder está en función de diversos aspectos de la situación y que entienden su propio comportamiento ajustándolo a distintas situaciones.

Los modelos liderazgo situacional descritos en pocas palabras consisten en la relación de 3 elementos: el líder, el seguidor y la situación en sí. Para Paul Hersey y Kenneth H. Blanchard (modelo situacional de Hersey- Blanchard): “El liderazgo situacional se fundamenta en la interrelación entre un cúmulo de dimensiones: el comportamiento o conducta hacia la tarea, el comportamiento o conducta hacia la relación, y el nivel de disposición o madurez que muestran los seguidores para una tarea específica”. Para la afirmación anterior se deberá entender por dimensión el aspecto del modelo que tiene como característica la capacidad de asumir diferentes valores, tanto cuantitativos como cualitativos.

Los principales autores de este modelo y que son los más reconocidos a saber son:

- a) Paul Hersey y Kenneth H. Blanchard sugieren cuatro estilos de liderazgo situacional:
  - 1) El directivo: que se caracteriza por dirigir altamente la tarea y estimular poco la conducta de relación. Asigna tareas y trabaja muy estrechamente con el colaborador. En general es un experto en determinada área, programa y guía la ejecución. Él toma las decisiones. Este estilo de liderazgo es bueno para grupos con bajo nivel de competencia, compromiso y motivación hacia las tareas.
  - 2) El tutorial o de apoyo: hay una tendencia a dirigir la tarea y estimula mucho la relación. Además, fundamenta las actividades que manda realizar, pide sugerencias y fomenta el desarrollo de las personas. Este estilo es adecuado con grupos con poca habilidad, pero muy motivados.

- 3) El participativo se caracteriza por un comportamiento bajo hacia la tarea y ser un gran motivador. Apoya y estimula los esfuerzos de sus seguidores en relación a la tarea. Este tipo de liderazgo es adecuado con grupos que tienen las habilidades, pero poco motivados para utilizarlas.
  - 4) El estilo delegador: el líder se caracteriza por un bajo comportamiento hacia la tarea y la relación. Éstas las realiza principalmente el grupo, el cual tiene la responsabilidad de su propio desempeño, de la toma de decisiones y de la solución de los problemas. Este estilo de liderazgo es bueno cuando se trabaja con grupos maduros, con alto nivel de capacidad y motivación. (Gorrochotegui, 2004).
- b) El modelo Camino-Meta, que se centra en la motivación y su relación con los tres elementos mencionados. Por ejemplo, los líderes tienen éxito cuando logran motivar a sus seguidores, de ahí que una de las tareas fundamentales del líder es motivarlos (aclarando que la motivación está en función de la meta). Se basa en una relación ganar-ganar al alcanzar determinada meta (Ivancevich, 2006).
  - c) (Chemers, 1993) Señala que un liderazgo efectivo depende de la interacción de las cualidades del líder con las demandas de la situación. Fiedler sostiene que las acciones de los grupos o de la organización dependen no sólo del líder, sino de la situación, posteriormente conocido como modelo de contingencia de Fiedler (Ivancevich, 2006).

## 2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Así pues una vez analizado las principales teorías y autores sobre liderazgo se determina el objetivo de la investigación que es plantear la caracterización del liderazgo encontrado la empresa X y su respectivo análisis sobre las particularidades y similitudes de éste en relación a las principales teorías cognitivas sobre liderazgo.

La empresa X se ha vinculado a la solución de problemas del sector industrial y al aporte del desarrollo tecnológico del país, prestando asistencia técnica y científica al estado, a las empresas productoras, de servicios y, a la sociedad, brindando soluciones en el campo de la ingeniería, control de calidad, diagnósticos y análisis de materiales de construcción, organización de trabajo que impone la industria minera en la escala internacional. Las principales actividades realizadas en la empresa, son ensayos y resultados relacionados con la ingeniería civil y minería.

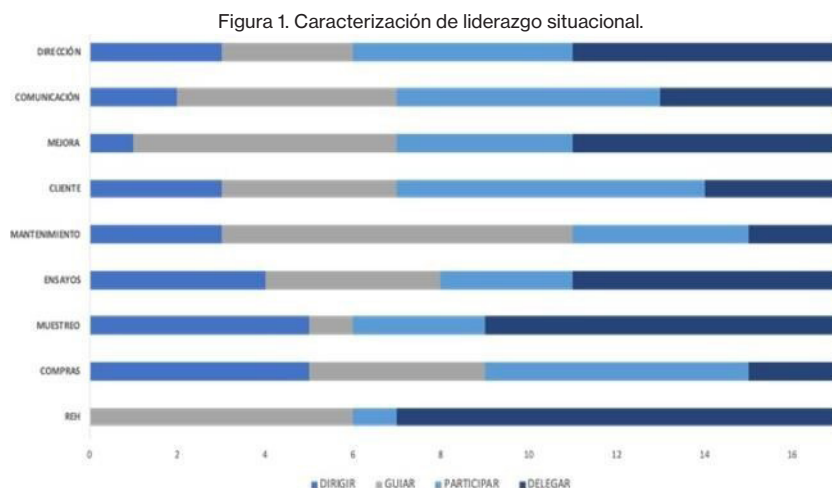


### 3 METODOLOGÍA

Es un estudio analítico, cuantitativo, de corte transversal, se seleccionó el modelo de instrumento Bachheimer, para medir los 4 elementos del liderazgo situacional mismo que ya se encuentra validado y que ha sido utilizado en anteriores estudios sobre el tema (Contreras, 2013). El instrumento fue aplicado exclusivamente a los responsables de proceso (recursos humanos, compras, muestreo, ensayos, mantenimiento, cliente, mejora, comunicación y dirección) de la empresa X. mediante la herramienta google forms, posteriormente se codificaron las respuestas en Excel 2019 a fin de realizar el análisis correspondiente.

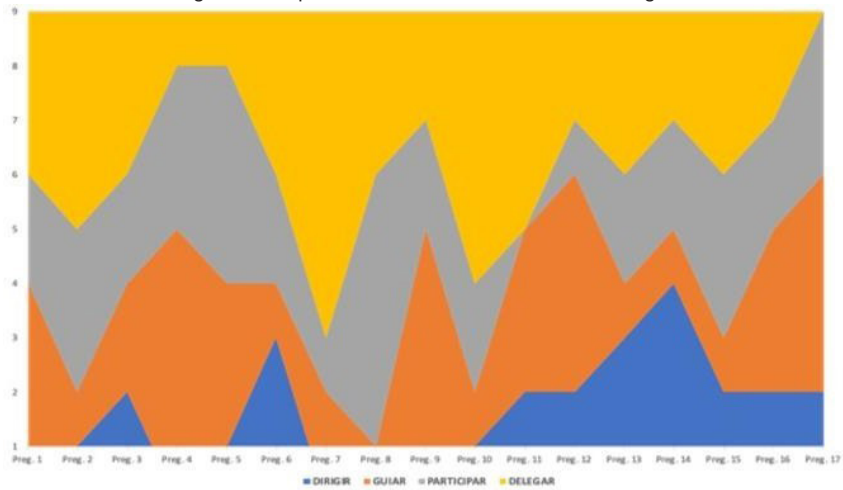
### 4 RESULTADOS

Posterior a la aplicación del instrumento se realizó la codificación de las 17 preguntas o situaciones para poder caracterizar el liderazgo en la organización, mismos que se pueden observar en la figura 1, donde se desprende que el proceso de dirección es el mas equilibrado en cuanto a los 4 tipos de liderazgo situacional, seguido del proceso de ensayos, cliente, compras, mantenimiento, comunicación, muestreo y, mejora, sin embargo un proceso muy importante que es el de recursos humanos carece del elemento de liderazgo dirigir (Figura 1).



De manera global el comportamiento de los 4 elementos de liderazgo situacional se observa en la figura 2, y donde se aprecia que elemento de liderazgo más frecuente es delegar, seguido por participar, guiar y por último dirigir (Figura 2).

Figura 2. Comportamiento de los elementos de liderazgo.



## 5 CONCLUSIONES

Para el buen funcionamiento de la empresa Grupo Constructor y Laboratorio AG, S. de R. L. de C.V es necesario contar con responsables que coadyuven con la misión empresarial de proveer servicios de calidad en pruebas relacionadas con la ingeniería civil, consultoría y gestión de la construcción. De los resultados se desprende que los líderes de los procesos de: recursos humanos, compras, muestreo, ensayos, mantenimiento, cliente, mejora, comunicación y dirección presentan una tendencia hacia el estilo delegador, donde el líder se caracteriza por un bajo comportamiento hacia la tarea y la relación. Fue inesperado encontrar la ausencia en uno de los responsables del elemento dirigir, aunado a que es el eslabón más débil, seguido de guiar. es por ello que al hacer referencia sobre el liderazgo situacional en donde se debe adoptar diferentes tipos de liderazgo atendiendo a cada situación en particular y al compromiso de sus empleados se denota la necesidad de trabajar en aquellos elementos que están ausentes, o bien que se presentan de manera menos frecuente (dirigir y guiar).

## 6 RECOMENDACIONES

Lo anterior nos orienta a sugerir modificaciones en el plan anual de aprendizaje de la organización e incluir eventos de formación orientados a la modificación de las competencias de liderazgo procurando exaltar aquellas relacionadas con el elemento de liderazgo situacional en donde se presentan áreas de oportunidad y que los responsables de proceso sean capaces de dirigir, guiar, participar y delegar.

## REFERENCIAS

- Chemers, M. M. (1993). *Leadership theory and research: Perspectives and directions*. EUA.
- Contreras, C. C. (2013). Situational leadership in nursing in a health institution in Bucaramanga, Colombia. *Elsevier*, 140-147. Etling, & Arlen. *Liderazgo efectivo*. CDMX: Trillas. (2006).
- Gorrochotegui, A. A. (2004). *Manual de liderazgo para directivos escolares*. México D.F.:
- Ivancevich, J. M La muralla.. (2006). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Mc. Graw Hill.
- Kouzes, M., & Posner, B. (2003). *El desafío del liderazgo*. México D.F.: Editorial Reverte.

## ANEXO 1

### CUESTIONARIO UTILIZADO EN LA INVESTIGACIÓN

A continuación, encontrará 17 situaciones que podrían presentarse normalmente en el ambiente laboral de cualquier organización. Marque con una "X" de acuerdo a la situación, la acción que usted tomaría como opción de comportamiento frente a la misma.

En el balance anual final de la actividad usted observa que los objetivos esperados de su grupo de trabajo no se han cumplido. Usted:

A. Tomaría las medidas correctivas de inmediato	
B. Reuniría a su grupo de trabajo buscando las causas y soluciones del problema.	
C. Dejaría que los miembros del grupo resolvieran por sí mismos el problema.	
D. Reuniría a sus colaboradores y les informaría sobre los resultados encontrados guiándolos hacia posibles soluciones.	

Uno de sus colaboradores es amigo (a) suyo: esta persona resulta involucrada en un fraude a la organización. Usted:

A. Llamaría a su amigo (a) y lo despediría de inmediato.	
B. No intervendría.	
C. Hablaría con él (ella) y le permitiría exponer sus razones expresando usted sus puntos de vista.	
D. Participaría con mucho diálogo, pero se aseguraría que se tomaran las medidas correctivas del caso.	

En la organización se proveen de nuevos equipos, materiales y procedimientos de trabajo para el mejoramiento de la calidad del servicio o producto que ofrece. Usted:

A. Se esfuerza por dar oportuno conocimiento a sus colaboradores sobre el cambio.	
B. Deja que el encargado (a) de adquisiciones informe al personal los nuevos cambios.	
C. Permite que cada colaborador (a) tenga acceso a la información, procura que den su opinión al respecto.	
D. Discutiría con sus colaboradores los procedimientos que se realizan en cada cambio.	

Un colaborador (a) bajo su cargo fue ascendido (a) recientemente, quedando aún bajo su dirección. Los resultados productivos del grupo que maneja son bajos, pero las relaciones interpersonales entre los miembros del grupo son buenas. Usted:

A. Discutiría la situación con el colaborador (a), pero evitaría ser muy firme.	
B. La haría participe en la toma de decisiones, pero se aseguraría que se cumplan todos los resultados productivos esperados.	
C. No intervendría para ver si la productividad se incrementa en el futuro.	
D. Tomaría medidas correctivas de inmediato.	

Usted tiene programado un viaje que durará 15 días. Bajo su dirección están 20 colaboradores con los cuales usted ha trabajado eficientemente durante un promedio de 2 años. Usted:

A. Cita a una reunión estableciendo en ella prioridades y responsabilidades para los colaboradores durante su ausencia.	
B. Supone que cada empleado conoce sus responsabilidades y viaja tranquila.	
C. Reúne el equipo de trabajo y permite que cada uno exprese su opinión acerca de cómo organizar sus tareas durante su ausencia.	
D. Escucha y participa de la discusión con sus colaboradores sobre el método y distribución del trabajo en su ausencia, pero supervisa el cumplimiento de tareas.	

Se ha dado cuenta que uno de sus colaboradores ejerce un liderazgo negativo en el grupo, ya que presiona continuamente a sus compañeros en contra de las políticas organizacionales, pero su rendimiento es muy satisfactorio. Usted:

A. Discutiría con él (ella), el porqué de su actitud permitiéndole argumentar su posición.	
B. Tomaría las medidas correctivas pertinentes al caso.	
C. No se involucraría directamente, sino que contrataría asesoría externa para resolver el problema.	
D. Escucharía la argumentación del colaborador (a) pero se aseguraría que no siguiera influyendo contra las políticas de la empresa.	

Usted acaba de reemplazar a un directivo (a) que era muy estimado por el grupo. Normalmente este grupo ha podido aceptar responsabilidades y desempeñarse eficientemente, pero en estos momentos no permiten la dirección de parte suya. Usted:

A. Se abstendría de intervenir en la actitud que ha tomado el grupo.	
B. Plantearía al grupo la situación que usted percibe que se está presentando y definiría el método de trabajo a utilizar.	
C. Hablaría con los miembros del grupo acerca de su trabajo y después implementaría los cambios necesarios.	
D. Alentaría la participación del grupo en el desarrollo del cambio, pero evitaría ser muy directiva.	

Entre dos miembros de su equipo de trabajo se han generado diferencias y altercados personales que influyen en su desempeño. Usted:

A. Hablaría con los dos colaboradores acerca de la situación y se aseguraría del mejoramiento del desempeño.	
B. Intentaría hacer que los dos colaboradores buscaran la solución a su problema.	
C. No intervendría en la situación.	
D. Aclararía cuáles son las causas generadoras de la situación y plantearía la solución indicada.	

En una reunión de trabajo escucha comentarios negativos sobre la organización para la que usted trabaja que pueden perjudicar la imagen corporativa. Usted:

A. Permanece indiferente esperando a que otra persona intervenga.	
B. Intervendría inmediatamente argumentando sus opiniones y permitiría que los otros den sus comentarios.	
C. Plantearía su posición tratando de influir en las opiniones de otros.	
D. Participaría en los diálogos, pero se aseguraría que los miembros de ese grupo comprendieran sus razones.	

Recientemente usted fue puesto a cargo de dos grupos que se unieron, los cuales tienen actividades similares. Muchas de las personas se sienten inseguras en su trabajo y están confundidas. El rendimiento ha disminuido rápidamente. Usted:

A. Explicaría los motivos de la unificación de los grupos y luego establecería los cambios necesarios con el fin de lograr los índices esperados de rendimiento.	
B. Le permitiría al grupo de reciente formación que determinara su propio rumbo.	
C. Discutiría la situación con el grupo permitiendo una corriente de libre pensamiento.	
D. Tomaría medidas de inmediato, para establecer procedimientos explícitos y supervisaría cuidadosamente.	

Se ha sabido que su área dentro de la institución posiblemente desaparezca. El grupo ha trabajado bien en conjunto, pero su entusiasmo normal se ha visto afectado y su rendimiento es bajo. Usted:

A. Permitiría al grupo asumir su propia situación frente al problema.	
B. Redefiniría normas y supervisaría cuidadosamente.	
C. Participaría dialogando, pero se aseguraría que los miembros del grupo comprendieran sus responsabilidades.	
D. Efectuaría una reunión del grupo en la que todos tendrían la oportunidad de participar.	

Los miembros de su grupo no resuelven problemas por sí mismos. Normalmente usted los ha dejado solos. El desempeño del grupo en las actividades ha sido bueno. Las relaciones interpersonales son adecuadas. Usted:

A. Dejaría que el grupo solucione por sí mismo sus problemas.	
B. Se integraría al grupo y se ocuparían juntos de la solución a los problemas.	
C. Actuaría rápida y firmemente para corregir y dirigir en la solución de los problemas.	
D. Alentaría al grupo para que trabaje en los problemas y estaría disponible en el momento de las soluciones.	

Su jefe inmediato le ha puesto un trabajo que tiene que cumplir a corto plazo.

Usted:

A. Citaría a sus colaboradores y asignaría tareas y responsabilidades a cada uno para cumplir a tiempo con el trabajo.	
B. Daría indicaciones a sus colaboradores para que ellos elaboren el trabajo en corto tiempo.	
C. Permitiría que los colaboradores aporten ideas para la realización del trabajo en corto plazo.	
D. Posibilitaría la participación de los colaboradores con el fin de realizar el trabajo en el tiempo esperado.	

El desempeño del grupo que está a su cargo y las relaciones interpersonales son buenas. Usted se siente algo inseguro acerca de su capacidad de dirección frente al grupo. Usted:

A. No hablaría de su inseguridad con el grupo.	
B. Discutiría la situación con el grupo e iniciaría los cambios necesarios.	
C. Tomaría las medidas necesarias para dirigir a sus colaboradores hacia el trabajo en una forma bien definida.	
D. Sería cuidadosa de no alterar las relaciones jefe-colaboradores siendo muy autoritaria al tratar de ejercer dirección.	

Su superior la ha nombrado jefe de una misión específica. El grupo a su cargo, no tiene claridad con respecto a los objetivos. Para solucionar esto, usted ha citado a reuniones con el fin de informar a sus colaboradores la misión a cumplir. Las reuniones se han convertido en reuniones sociales. Potencialmente, el grupo tiene el talento necesario.

Usted:

A. Esperaría que el grupo tome la iniciativa de asistir a las reuniones con el fin de enterarse de la misión a cumplir.	
B. Buscaría que el grupo participara en las reuniones y se aseguraría que comprendieran los objetivos.	
C. Ordenaría la asistencia a las reuniones y dirigiría al grupo hacia los objetivos de la misión.	
D. Procuraría la participación a las reuniones y permitiría la implicación del grupo hacia los objetivos de la misión.	

La labor de su equipo de trabajo hasta el momento ha sido excelente, sin embargo, algunos de los miembros del equipo se sienten inseguros por cambios estructurales debido al alto índice de rotación del personal en la entidad. Usted:

A. Discutiría los cambios de la institución con su equipo de trabajo y escucharía sus comentarios al respecto.	
B. Dejaría la situación como está.	
C. Explicaría los cambios en la organización y supervisaría que el equipo de trabajo continúe laborando eficientemente.	
D. Escucharía las recomendaciones del grupo, pero se aseguraría que se siguiera laborando normalmente.	

El desempeño de su colaborador (a) ha sido satisfactorio durante varios años. En el curso de las últimas semanas usted ha notado que se deprime constantemente y descuida las funciones inherentes a su cargo. Usted:

A. Tomaría las medidas correctivas del caso.	
B. Escucharía las razones que da su colaborador (a) para justificar su comportamiento en aras de la solución del problema.	
C. Esperaría para ver si la situación varía en corto tiempo.	

## 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. Contabilista certificado. 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.

<https://orcid.org/0000-0001-7904-0061>

**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 (IPS/ESCE), 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.

<https://orcid.org/0000-0002-7196-3838>



## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Agile programming 1, 6  
Agile training 1, 6  
Alquitrán 46, 47, 48, 49, 50, 51  
Alternatives to plastic 120, 132, 133, 135  
Análisis de algoritmos 35, 36, 37, 38, 40, 42, 45

### B

Base design 23, 24  
Blended Learning 219, 220, 222, 223, 224, 226, 227, 228

### C

Caracterización 51, 147, 189, 192, 193  
Charlottesville 261, 262, 263, 273, 277, 278, 279, 281, 282, 283, 284, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295  
Ciber espacio 231  
Climate 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 226  
Climate change 92, 93, 94, 95, 98, 99, 100, 101, 102, 103  
Climate crisis 92, 98  
Climate shock 92, 93, 94, 95, 98, 99, 100, 101, 102  
Competências 61, 176, 194, 200, 201, 202, 203, 205, 206, 207, 210, 215, 216, 217, 218  
Complejidad computacional 35, 37, 42, 43, 44  
Compuestos aromáticos 46, 49  
Comunicación 15, 64, 93, 158, 160, 169, 171, 175, 184, 190, 193, 194, 231, 232, 235, 248, 249, 252, 254, 255, 256, 257, 259, 260  
Comunidad LGBTTTIQ+ 249, 251, 252, 255, 258  
Consumer behavior 120, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 136, 137, 140  
Control clásico 11, 18  
Control difuso 11, 16, 17  
Convivencia 167, 172, 173, 175, 231, 232, 245, 259  
Corpora 77, 78, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88

### E

Eco-amigables 179, 180, 185, 186

Economía 53, 54, 61, 62, 89, 92, 93, 107, 136, 164, 186, 206  
Economy 92, 93, 94, 95, 96, 98, 99, 100, 101, 108, 124, 128, 132, 136, 138  
Education 10, 122, 124, 126, 139, 151, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229  
Effective instruction 219, 225  
Eficiencia computacional 35  
Empoderamiento 107, 112, 113, 114, 115, 117, 118, 119, 256  
Empresa familiar 167, 168, 169, 170, 172, 173, 174, 175, 177  
Empresas ecuatorianas 152, 153, 154, 163, 164  
Entrevista focalizada 249, 252, 255  
Esportismo 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 210, 216, 217, 218  
Estándares internacionales 153, 158

## F

Famílias estruturadas 23, 25, 28, 32  
Fraude 195, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 237, 238, 240, 241, 244, 245  
Funciones de Landau 35, 37, 40, 41, 43, 44, 45  
Fuzzy logic control 22, 64

## G

Grupos de intereses 153

## H

Huaraches cómodos 178, 179, 182, 186, 187  
Hulla 46, 47, 48, 49, 50, 51

## I

Incertidumbre 52, 53, 55, 58, 60  
Infrarojo 46  
Instrumento 53, 107, 146, 172, 189, 193, 205, 217, 233, 263, 264, 265

## J

Jornalismo 261, 262, 292, 293  
Judô 200, 201, 202, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 218

## K

K-12 219, 225  
Kwarachi-Innova 178, 179, 180, 186, 187

## L

Lasswell 261, 262, 263, 264, 265, 266, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 277, 281, 282, 284, 285, 288, 289, 292, 293, 294, 295

Liderazgo 112, 176, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196

LMI sliding modes observer 64

## M

Manuais de instruções dos eletrodomésticos 77, 80, 81

Materiales sustentables 178, 179, 182, 184, 186, 187

Matrizes estocásticas simétricas 23, 25, 29, 32

Mercados públicos 107, 108, 113

Modelo 16, 23, 25, 28, 32, 56, 57, 64, 139, 144, 151, 160, 164, 167, 168, 169, 172, 173, 175, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 213, 216, 217, 218, 261, 262, 263, 264, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 277, 278, 281, 282, 284, 285, 288, 289, 292, 293, 294

Modelos 23, 25, 28, 29, 32, 33, 173, 174, 189, 190, 191, 259, 265, 294

Mujeres rurales 107, 109, 110, 111, 113, 114, 117, 118, 119

## O

Online learning 219, 220, 222, 226, 227, 228

Online professional learning community 219, 221, 222, 228

Operaciones 36, 37, 38, 39, 40, 43, 44, 108, 154, 165, 167, 168, 171, 172, 173, 174, 175

## P

Perspectiva de género 113, 118, 249, 252, 253, 255, 257, 259

Pesquisa narrativa 200, 201, 205, 216, 217

Phishing 231, 234, 235, 236, 237, 238, 241, 245, 246, 247

Población 53, 54, 109, 110, 111, 141, 142, 143, 145, 146, 147, 148, 150, 163, 236, 240, 246, 258, 260

Professional development 219, 220, 221, 222, 228, 229

Professional learning and training methods 219

Programming training 1, 6

Programming with scrum 1

Propiedad 15, 43, 161, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175

## Q

Qualitative approach 120, 122, 153

## R

Racionalidade financeira 52, 55

Racionalidade limitada 52, 53, 55, 56, 57, 60, 61

Redes sociais 239, 243, 244, 249, 251, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260

Relleno sanitario 141, 142, 144, 145, 148, 149

Resíduos sólidos urbanos 141, 142, 144, 147, 149, 150, 151

Responsabilidade social 152, 153, 154, 156, 158, 159, 160, 161, 163, 164, 165, 166

Robot móvel 11, 13, 14, 18, 22

## S

Satisfação de gostos y necesidades 179

Scrum 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10

Single-use plastic packaging 120, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 133, 134, 135, 136

Sistemas de control 11, 12, 13, 22

Subproduto 46, 47, 50, 143

Sustainable consumption 120, 125, 126, 129, 130, 136

## T

Takagi Sugeno fuzzy model 64, 65, 76

Teoria hipodérmica 261, 262, 263, 267, 268, 271, 272, 273, 293

Terminologia controlada 77

Toma de decisiones 15, 52, 53, 55, 56, 57, 59, 60, 115, 157, 169, 172, 192, 196

Tradução automática 77, 78, 79, 80, 82, 83, 85, 88, 89

## U

United States 22, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 143, 151, 219, 262, 275, 286, 294

## V

Variables 17, 33, 64, 65, 66, 67, 141, 142, 144, 146, 147, 148, 149, 163, 172, 173, 177

Virtualidade 231, 255