

VOL VII

Ciências Humanas:

Estudos Para Uma Visão
Holística Da Sociedade



Silvia Inés Del Valle Navarro
Gustavo Adolfo Juarez
(Organizadores)

 EDITORA
ARTEMIS
2023

VOL VII

Ciências Humanas:

Estudos Para Uma Visão
Holística Da Sociedade



Silvia Inés Del Valle Navarro
Gustavo Adolfo Juarez
(Organizadores)

 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.

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	Elisangela Abreu
Organizadores	Prof. ^a Dr. ^a Sílvia Inés del Valle Navarro Prof. Dr. Gustavo Adolfo Juarez
Imagem da Capa	Artem Oleshko
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, Brasil
Prof. Dr. Agustín Olmos Cruz, *Universidad Autónoma del Estado de México*, México
Prof.^a Dr.^a Amanda Ramalho de Freitas Brito, Universidade Federal da Paraíba, Brasil
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, Brasil
Prof.^a Dr.^a Begoña Blandón González, *Universidad de Sevilla*, Espanha
Prof.^a Dr.^a Carmen Pimentel, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil
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 Neves, Universidade Aberta de Portugal
Prof.^a Dr.^a 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.^a Dr.^a Deuzimar Costa Serra, Universidade Estadual do Maranhão, Brasil
Prof.^a Dr.^a Dina Maria Martins Ferreira, Universidade Estadual do Ceará, Brasil
Prof.^a Dr.^a Edith Luévano-Hipólito, *Universidad Autónoma de Nuevo León*, México
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 (USP), Brasil
Prof. Dr. Eloi Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima, Brasil

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. Fernando Hitt, *Université du Québec à Montréal, Canadá*
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 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 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. Juan Porras Pulido, *Universidad Nacional Autónoma de México, 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 María Alejandra Arecco, *Universidad de Buenos Aires, Argentina*
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 Gracinda Carvalho Teixeira, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, 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 Ninfa María Rosas-García, Centro de Biotecnología Genómica-Instituto Politécnico Nacional, México
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 (IPEN)- USP, Brasil
Prof.ª Dr.ª Stanislava Kashtanova, *Saint Petersburg State University*, Russia
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
Prof. Dr. Xosé Somoza Medina, *Universidad de León*, Espanha

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

C569 Ciências humanas [livro eletrônico] : estudos para uma visão holística da sociedade: vol VII / Silvia Inés Del Valle Navarro, Gustavo Adolfo Juarez. – Curitiba, PR: Artemis, 2023.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Edição bilingue

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-81701-06-2

DOI 10.37572/EdArt_271123062

1. Ciências humanas. 2. Desenvolvimento humano.

3. Sociologia. I. Del Valle Navarro, Silvia Inés. II. Juarez, Gustavo Adolfo.

CDD 300.7

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422



PRÓLOGO

En este **séptimo volumen** de la obra titulada ***Ciências Humanas: Estudos para uma Visão Holística da Sociedade***, tenemos la oportunidad de acompañar a los autores, participantes de esta publicación de la Editora Artemis.

En ella se evidencia el interés por la divulgación de las investigaciones realizadas, siendo muy variadas en cuanto a temáticas, no así en lo disciplinar. En efecto, la investigación en educación incluye desde lo histórico, lo socio-cultural realizada mediante el análisis de figuras, gráficas y modelos matemáticos, técnicas comunitarias para escuchar música clásica, la educación superior portuguesa, la pedagogía eficaz desde la aplicación de una encíclica papal y el mantenimiento cultural-religioso.

También observamos temáticas sociales desde la psicología con problemáticas indígenas, los efectos de tareas que producen agotamiento, la problemática del divorcio en su influencia con los hijos, la cultura de la alimentación que produce obesidad infantil, y las relaciones en épocas de gobiernos de factos donde se observó violencia sexual. Las actividades más liberales como la arquitectura, produce en personajes, una identidad creativa que se transforma en influyente como así también la actividad de la construcción que produce una organización institucional para determinar tareas de gerenciamiento.

Esperando que estos trabajos sean de gran aporte a los lectores, les deseamos una buena lectura.

SILVIA INÉS DEL VALLE NAVARRO

GUSTAVO ADOLFO JUAREZ

PRÓLOGO

Neste **sétimo volume** da obra intitulada ***Ciências Humanas: Estudos para uma Visão Holística da Sociedade***, temos a oportunidade de acompanhar os autores, participantes desta publicação da Editora Artemis.

Demonstra interesse na divulgação das pesquisas realizadas, sendo muito variadas em termos de temas, mas nem tanto em termos de disciplina. Com efeito, a investigação em educação inclui desde o histórico, o sociocultural realizado através da análise de figuras, gráficos e modelos matemáticos, técnicas comunitárias de audição de música clássica, ensino superior português, pedagogia eficaz a partir da aplicação de uma encíclica papal e cultural -manutenção religiosa.

Observamos também temas sociais da psicologia com os problemas indígenas, os efeitos das tarefas que produzem esgotamento, o problema do divórcio em sua influência sobre os filhos, a cultura da alimentação que produz a obesidade infantil e os relacionamentos em tempos de governos de fato onde a violência sexual era observado. As atividades mais liberais, como a arquitetura, produzem nos personagens uma identidade criativa que se torna influente, assim como a atividade de construção que produz uma organização institucional para determinar tarefas de gestão.

Esperando que estas obras sejam de grande contribuição para os leitores, desejamos uma boa leitura.

SILVIA INÉS DEL VALLE NAVARRO

GUSTAVO ADOLFO JUAREZ

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

TEACHING HISTORY OR RETELLING ANCIENT STORIES WITH PICTURES: WILLIAM BLAKE AND THE SCHOOL VERSION OF *VIRGIL*

Mei-Ying Sung

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2711230621

CAPÍTULO 2..... 10

(UN)GATHERED TOGETHER: COMMUNAL TECHNIQUES OF LISTENING TO CLASSICAL MUSIC IN LISBON

Roman Korolev-Namazov

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2711230622

CAPÍTULO 3.....24

OLHARES DE DOCENTES SÉNIOR SOBRE AS REALIDADES DOS/AS ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR PORTUGUÊS

Sofia Veiga

Helena Sofia Rocha Lopes

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2711230623

CAPÍTULO 4.....37

THE ECOLOGICAL ETHICS OF LAUDATO SI', ITS PEDAGOGY AND DOABLE SOLUTIONS FOR A GREENER PHILIPPINES

Antonio Levy S. Ingles, Jr.

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2711230624

CAPÍTULO 5..... 46

BAHÁ'Í RELIGION FACING SUSTAINABILITY MATTERS: SOME PROPOSALS

Marta Scialdone

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2711230625

CAPÍTULO 6..... 58

ANÁLISIS DE FACTORES SOCIOCULTURALES EN LA MOVILIDAD ESTUDIANTIL
MEDIANTE MODELIZACIÓN MATEMÁTICA

Gustavo Adolfo Juarez
Silvia Inés del Valle Navarro
María Luz del Valle Quiroga
Sonia Laura Mascareño

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2711230626

CAPÍTULO 773

CULTURA ORGANIZACIONAL BAJO LA PERCEPCIÓN GERENCIAL EN PYMES DEL
SECTOR CONSTRUCCIÓN

Román Alberto Quijano García
Roger Manuel Patrón Cortés
Giselle Guillermo Chuc
Fidel Ramón Alcocer Martínez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2711230627

CAPÍTULO 8.....82

COORDINACIÓN DE PARENTALIDAD Y MODELO MULTIFACTORIAL: DIVORCIOS
CONFLICTIVOS Y RECHAZO DE MENORES

Gloria Terrats Ruiz

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2711230628

CAPÍTULO 9..... 88

RACISMO CONTRA OS POVOS INDÍGENAS DO NORDESTE: DA IDEOLOGIA À
DESIDEOLOGIZAÇÃO

André Luiz Teles Ramos
José Fernando Andrade Costa

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2711230629

CAPÍTULO 10..... 108

ENSAIO SOBRE O ESGOTAMENTO: CORPOS MELANCÓLICOS E NEOLIBERALISMO

Laila Algaves Nuñez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_27112306210

CAPÍTULO 11.....122

OBESIDADE INFANTIL NÃO É DOENÇA? A PERSPECTIVA DE PAIS DE ESCOLARES
SOBRE O EXCESSO DE PESO EM SÃO PAULO, BRASIL

Marta Pereira Militão da Silva

Rosana Machin Barbosa

 https://doi.org/10.37572/EdArt_27112306211

CAPÍTULO 12133

VIOLENCIA SEXUAL Y RESISTENCIA DE LAS MUJERES EN LA LUCHA CONTRA LAS
DICTADURAS LATINOAMERICANAS DEL CONO SUR

Pilar Iglesias Aparicio

 https://doi.org/10.37572/EdArt_27112306212

CAPÍTULO 13..... 149

ARCHITECTURAL HISTORY IN FLUX: ERNESTO ROGERS AND THE DUALITY OF
ESTRANGEMENT AND FAMILIARITY

Lejla Vujicic

 https://doi.org/10.37572/EdArt_27112306213

SOBRE OS ORGANIZADORES163

ÍNDICE REMISSIVO 164

CAPÍTULO 7

CULTURA ORGANIZACIONAL BAJO LA PERCEPCIÓN GERENCIAL EN PYMES DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN

Data de submissão: 14/09/2023

Data de aceite: 06/10/2023

Román Alberto Quijano García

Doctor en Gestión Estratégica y
Políticas de Desarrollo

Universidad Autónoma de Campeche
México

Facultad de Contaduría y Administración
<https://orcid.org/0000-0001-7316-1997>

Dr. Roger Manuel Patrón Cortés

Doctor en Administración

Universidad Autónoma de Campeche
México

Facultad de Contaduría y Administración
<https://orcid.org/0000-0003-4553-9803>

Dra. Giselle Guillermo Chuc

Doctora en Gestión Administrativa

Universidad Autónoma de Campeche
México

Facultad de Contaduría y Administración
<https://orcid.org/0000-0002-7748-4731>

MAD. Fidel Ramón Alcocer Martínez

Maestro en Alta Dirección

Universidad Autónoma de Campeche
México

Facultad de Contaduría y Administración
<https://orcid.org/0000-0002-5106-8932>

RESUMEN: Esta investigación analiza las dimensiones de la cultura empresarial desde la óptica de los gerentes de las organizaciones participantes. El estudio es descriptivo con diseño no experimental transversal, se consideró como población a las constructoras del sector vivienda de la ciudad de Campeche; los resultados obtenidos señalan que la cultura organizacional se ha construido con base a los niveles de confianza fomentada entre los colaboradores por un estilo de liderazgo transformacional, aunque los valores obtenidos en el índice construido expofeso, indican que el líder debe enfrentar los problemas con oportunidad, al igual que los desafíos necesarios para innovar, lo que permitiría incrementar la colaboración y apoyo que brindan los trabajadores mediante una comunicación abierta que fortalezca la construcción, transmisión y preservación de la cultura organizacional.

PALABRAS CLAVE: Cultura empresarial. Estilo de liderazgo. Pymes.

ORGANIZATIONAL CULTURE UNDER THE MANAGERIAL PERCEPTION IN SMEs OF THE CONSTRUCTION SECTOR

ABSTRACT: This research analyzes the dimensions of business culture from the perspective of the managers of the participating organizations. The study is descriptive with a non-experimental transversal design, the construction companies in the housing sector

of the city of Campeche were considered as the population; the results obtained indicate that the organizational culture has been built based on the levels of trust fostered among collaborators by a transformational leadership style, although the values obtained in the index constructed expressly, indicate that the leader must face problems with opportunity, as well as the challenges necessary to innovate, which would allow increasing the collaboration and support provided by workers through open communication that strengthens the construction, transmission and preservation of organizational culture.

KEYWORDS: Business Culture. Leadership Style. SMEs.

1 INTRODUCCIÓN

El Plan Nacional de Desarrollo de México 2019-2024 (Gobierno Federal de los Estados Unidos Mexicanos, 2019), contempla al sector construcción como una industria fundamental para la economía del país e incluye el fomento de proyectos regionales de infraestructura como el denominado Tren Maya que beneficiará a todo el sureste del país como detonante de la industria, comercio y turismo. La forma en que las organizaciones crean, transmiten, salvaguardan y almacenan el conocimiento generado mediante la realización de sus operaciones permite desarrollar una planeación estratégica de largo plazo y la tecnología de información contribuye a este fin, sin embargo en ocasiones ambas dimensiones no son prioridad en las empresas derivado de la percepción del líder y la inversión económica para implementarlas.

La cultura organizacional representa el conjunto de procesos y valores creados y transmitidos por la administración a los colaboradores de las empresas, y normalmente es el reflejo del estilo de liderazgo ejercido a través de la toma de decisiones (Velázquez 2005), por lo tanto, este estudio pretende los siguientes objetivos: a) Identificar los elementos que integran la cultura organizacional en las mipymes del sector hotelero de la ciudad de Campeche, b) Evaluar los mecanismos de fomento y transmisión de la cultura organizacional implementados en las organizaciones participantes y c) Identificar el estilo de liderazgo presente y su incidencia en la cultura del sector construcción de vivienda de la ciudad de Campeche.

2 REVISIÓN DE LA LITERATURA

Diversos estudios señalan que la cultura y sus valores favorecen la innovación al interactuar con la gestión para diseñar nuevos y mejores procesos que faciliten la adaptación a los cambios constantes en el mercado mediante el compromiso, la capacitación y la motivación del recurso humano, (Pérez 2003, Kyriakidou y Gore 2005 y Gálvez 2011).

Tarore (2016), analizó la cultura organizacional y el aprendizaje para establecer sus efectos en el compromiso y el empoderamiento y señala que el compromiso organizacional no tiene efectos en el desempeño mientras que el aprendizaje y el empoderamiento son factores que contribuyen a los resultados de las empresas. La sinergia, el compromiso y la creatividad en los colaboradores contribuyen a la gestión de la cultura organizacional favoreciendo el trabajo en equipo, (Goncalvez, Goncalvez y Narloch, 2006); en este sentido toda empresa cuenta con un sistema organizacional y de acuerdo a su nivel de estructura será su contribución al desarrollo de la misma. los valores que conforman la cultura organizacional permiten elevar los niveles de rentabilidad y responsabilidad social (Ortiz y Camargo 2010); por lo tanto, el pensamiento del líder incide en los niveles de sustentabilidad alcanzados por la organización (González, Zizaldrá, y Mercado, 2015; Semenovych 2014).

Turbay (2013), plantea como interrogante en su estudio de liderazgo e innovación organizacional, cuáles son los factores que permitirán a las organizaciones sobrevivir a los cambios que se producen en su entorno y ser competitivas, considera que a partir del liderazgo, las organizaciones hacen frente al entorno cambiante que modifica sus estructuras y procesos, por lo tanto la innovación es la condición para permanecer en el mercado. Por su parte Contreras y Juárez (2013), consideran que el capital psicológico tiene un efecto sobre las prácticas de liderazgo en las pymes y este a su vez sobre el bienestar de los subordinados y el desempeño laboral e incluso la cultura empresarial, Estrada (2006), propone un modelo de liderazgo para organizaciones cambiantes, basado en la integralidad del dirigente organizacional; parte de la caracterización del líder, integrada por las cualidades, habilidades, y actitudes necesarias para dirigir a las organizaciones al logro de las metas propuestas. Concluye por lo tanto que debe poseer una formación integral que fomente la comunicación, negociación y solución de conflictos.

Contreras y Barbosa (2013), consideran que el liderazgo tienen fuertes implicaciones en el cambio organizacional y plantea la necesidad de evolucionar de un tipo de liderazgo transaccional (propio de ambientes estables) a un liderazgo transformacional (la inestabilidad y la incertidumbre son habituales); los autores indican que la organización debe ser conceptualizada como un sistema que a través de la auto-organización logra adaptarse a los ambientes inestables donde operan actualmente; desde su perspectiva el liderazgo transformacional puede resultar más apropiado para potenciar el cambio con miras a la perdurabilidad en el sector. Por su parte Haven-Tang y Jones (2012) consideran que el liderazgo transformacional permite el logro de asociaciones estratégicas entre pequeñas empresas prestadoras de servicios turísticos, lo que facilitaría un mejor posicionamiento en el mercado.

Algunos estudios indican que la capacidad profesional, la forma de comunicarse, el compromiso con la organización y la manera en que se solucionan los problemas están relacionados con las competencias y el desempeño del liderazgo en las organizaciones, (Zayas 2011). De acuerdo con Velázquez (2005) el liderazgo empático permite el diseño de esquemas de trabajo y estructuras organizacionales, para lo cual se requiere desarrollar altos niveles de afinidad entre directivos y colaboradores, el resultado debe reflejarse en la innovación de los procesos, el desarrollo de la creatividad en favor de la empresa, identidad con la cultura organizacional y alcanzar la satisfacción de los clientes.

3 METODOLOGÍA

La población estudiada está integrada por pymes del sector construcción de vivienda, el número de unidades de análisis permitió llevar a cabo un censo considerando los datos de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC), identificándose ciento ocho de los cuales aceptaron participar en el estudio noventa y veintitrés lo que representa el 86% de la población identificada.

El estudio desarrollado es de tipo descriptivo, al pretender especificar las características y perfiles del grupo de empresas estudiadas en su ámbito; con diseño no experimental pues no implica la manipulación de la variable cultura organizacional. El método utilizado para obtener la información cuantitativa es a través de trabajo de campo y la técnica empleada es la encuesta (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La información se obtuvo a través del cuestionario formulado por Mul, Mercado y Ojeda (2013) quienes lo diseñaron para estudiar la forma en que se gestiona el conocimiento en las empresas del sureste de México e incluye reactivos relativos a la cultura. La integración del instrumento se describe en la Tabla 1.

Tabla 1. Elementos del cuestionario administrado a los gerentes de las constructoras.

Variable	Dimensión	Definición Operacional	Reactivos	Proporción
Cultura organizacional	Comunicación abierta	Proceso mediante el cual se transfiere el conocimiento entre los miembros de la entidad.	53, 55, 58, 70, 71, 72	15.70%
	Confianza	Es la disposición a compartir el conocimiento de manera fluida.	46, 47, 48, 49, 50, 54	15.7%
	Colaboración y apoyo	Es la intervención gerencial para facilitar y fomentar que el conocimiento permee en toda la organización.	51, 52, 64, 66, 67, 69	15.7%
	Estructura clara	Son los procesos o mecanismos facilitadores de adquisición y transmisión de conocimiento.	56, 57, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 68	24.0%

Fuente: Elaboración propia con datos de Mul, Mercado y Ojeda (2013).

Se agregó al instrumento una sección que recaba información socio demográfica y del perfil administrativo del gerente, así como de posicionamiento de la empresa en el mercado. La escala utilizada en el cuestionario es tipo Likert.

La prueba piloto se desarrolló con el 10% de la población para adaptarlo a la población participante; se determinó el alfa de Cronbach con un valor de 0.800; al replicar la prueba los valores en general para cada variable y dimensión, se muestran en la Tabla 2.

Tabla 2. Confiabilidad del cuestionario administrado a los gerentes de las constructoras.

Variable	Dimensión	Número de elementos	Alfa de Cronbach
Cultura organizacional		27	0.961
	Comunicación abierta	6	0.841
	Confianza	6	0.876
	Colaboración y apoyo	6	0.900
	Estructura clara	9	0.919

Fuente: Elaboración propia con base a información estadística.

La aplicación de los cuestionarios se realizó personalmente a los administradores de las constructoras con duración de veinte minutos cada uno, y se procesó la información obtenida a través del software SPSS versión 21.

4 RESULTADOS

El análisis de los datos sociodemográficos de los gerentes de las organizaciones pymes del sector construcción en el Estado de Campeche permite establecer que el 95% de los encuestados fueron varones, cuyo principal rango de edad (46.9%) va de los 45 a los 52 años y el estado civil en su mayoría casados (92.3%). El 93.8% de la población posee estudios de nivel licenciatura y un 4.2% posgrado. Se encuestaron organizaciones cuya estructura jurídica es: sociedad (55%), organizaciones con un solo propietario (30%) y familiar (15%).

Del perfil administrativo de las organizaciones se observa que el 69.6% de las empresas tiene entre 5 y 13 empleados, el 50% de los encuestados considera tener un buen nivel de competitividad indicando que su principal ventaja competitiva es el precio de los servicios que proporcionan (42.4%), seguida de la calidad de los mismos (27.3%) y en el mismo porcentaje el tipo de servicio. Respecto a las relaciones comerciales con los sectores a los que prestan servicios, 47.8% consideran que éstas son buenas con el sector gubernamental, con el privado el 78.3% y en el social el 60.9%. El 73.9% de las empresas tiene como principal objetivo la obtención de utilidades, lo que se ve afectado por las dificultades para contratar personal calificado (24.6%) y la competencia (13.8%) y

para afrontar estos retos, una verdadera comunicación interna y externa es la estrategia que mejor les ha funcionado al 26.8% de los encuestados.

El cuestionario incluye cuatro dimensiones para la variable cultura organizacional y a través del cálculo de la media y la desviación estándar se identificaron los reactivos más cercanos y lejanos de los valores asignados en la encuesta, pudiéndose observar el grado de dispersión de las respuestas, (Tabla 3).

Tabla 3. Estadística descriptiva de la variable cultura organizacional.

Variable	Dimensión	N	Valor Mínimo	Valor Máximo	Media	Desviación Estándar
Cultura organizacional	Comunicación abierta	93	1	4	2.81	4.003
	Confianza	93	1	4	3.00	3.813
	Colaboración y apoyo	93	1	4	2.86	4.238
	Estructura clara	93	1	4	2.95	6.861

La tabla indica el promedio de los valores asignados por los encuestados respecto a la variable estudiada, en ningún caso se alcanza el valor más alto establecido, lo anterior se corrobora con la dispersión en las respuestas. Fuente: Información estadística obtenida de la encuesta.

Los valores del instrumento oscilan de 1 a 4 y en el caso de la variable cultura organizacional la media más alta es 3 y corresponde a la dimensión “Confianza” y la menor 2.81 y pertenece a “Comunicación abierta”, lo que señala que en estas empresas las decisiones estratégicas no son rápidamente transmitidas al personal de la organización y que los conflictos no se comentan de manera abierta, aunque han logrado un alto nivel de interacción “cara a cara” con los colaboradores y las ideas de los empleados son escuchadas, bajo un clima de confianza y apertura, Tabla 4.

Tabla 4. Estadística descriptiva relativa a la dimensión confianza.

Reactivo	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
48. Hay un alto nivel de interacción cara a cara entre los trabajadores en el lugar de trabajo.	1	4	3.04	1.065
47. En la empresa existe un ambiente de confianza y apertura.	1	4	3.17	0.650
46. En la empresa se fomenta la seguridad en el empleo y la existencia de poca incertidumbre.	1	4	3.13	0.626
49. La información fluye con facilidad en todos los niveles de la organización.	1	4	2.74	0.864
54. La empresa valora las redes informales de comunicación.	1	4	2.83	0.778
50. En la empresa las ideas de los empleados son escuchadas.	1	4	3.09	0.793

Fuente: Información estadística obtenida de la encuesta.

Para evaluar si los factores sociodemográficos y empresariales inciden en la variable se determinó la prueba T de Student para pruebas independientes (género y estado civil), y la ANOVA para determinar las diferencias de mayor relevancia entre varianzas (edad, nivel de estudios, puesto en la empresa, antigüedad de la organización, origen de la misma, antigüedad en el puesto, número de trabajadores y de subordinados). No se encontraron diferencias estadísticas significativas en ambas variables tanto para pruebas independientes como para las varianzas.

Con los valores cuantitativos se diseñó un índice que facilite interpretar la percepción que tiene el cuerpo gerencial respecto a la cultura organizacional que se denominó Índice de Cultura Organizacional (ICO); para su determinación se observaron los siguientes pasos: a) se obtuvo la suma de los valores asignados en cada pregunta por empresa, b) el puntaje máximo que podía tener cualquier empresa fue de 108 (4 puntos máximo por 27 ítems) y c) se dividió el número obtenido en el inciso “a” entre 108 y el resultado se multiplicó por 100.

Un mayor valor de ICO significa que el gerente tiene una mejor perspectiva de la cultura desarrollada por la empresa, (Tabla 5).

Tabla 5. Índice de Cultura Organizacional (ICO).

INDICE DE CULTURA ORGANIZACIONAL				
Tipo de empresa	Número de empresas	Puntaje promedio por empresa	Puntaje Máximo	ICO (%)
Único propietario	28	76	108	70.0
Familiar	14	70	108	65.0
Sociedad	51	80	108	74.0

ICO= Índice de cultura organizacional = Puntaje / Puntaje máximo x 100. El resultado puede interpretarse como la percepción que tiene el gerente respecto a la cultura como ventaja competitiva.

De acuerdo a los resultados de la Tabla 5, el promedio del ICO es de 69.67%, por lo tanto, debe reforzarse las redes formales de comunicación y valorar el comportamiento responsable y la disposición hacia el aprendizaje de los colaboradores para fortalecer el trabajo en equipo.

5 CONCLUSIONES

Al contrastar los resultados de las investigaciones consideradas en la revisión de la literatura con los obtenidos en este estudio, puede señalarse la importancia de divulgar los elementos de la planeación estratégica de las organizaciones participantes y que los colaboradores conozcan su misión, visión, valores y objetivos como parte integrante de la cultura organizacional y lograr la diferenciación de sus servicios tal como propone

Esparza y García (2011); de igual forma debe definirse claramente las estructuras de los procesos y los esquemas de recompensa que fomenten el compromiso y los valores entre los colaboradores para contar con un recurso humano permanentemente motivado, tal como lo plantean Pérez (2003) y Gálvez (2011).

Entre los resultados analizados resalta la confianza como la dimensión mejor percibida por los colaboradores en la cultura organizacional, lo que señala que en las empresas existe un ambiente de apertura con seguridad en el empleo, lo que minimiza la existencia de incertidumbre entre el personal, cuyas ideas son escuchadas favoreciendo el trabajo en equipo y coincide con lo estudiado por Goncalvez, Goncalvez y Narloch (2006).

Considerando los objetivos del estudio, es posible señalar que las empresas participantes deben fortalecer la comunicación abierta como elemento fundamental de la cultura organizacional, para que los empleados puedan dirigirse con mayor facilidad hacia los mandos superiores y que las decisiones fundamentales operativas y administrativas sean transmitidas oportunamente, para que la estructura organizacional sea claramente identificada por todos los integrantes de la empresa, lo anterior se refuerza con el valor promedio no mayor al 75% determinado a través del índice de cultura organizacional.

Entre la población participante no se tiene implementado mecanismos documentados para el desarrollo y divulgación de la cultura empresarial, lo cual puede originarse de la necesidad de diseñar estructuras claras desde los puestos de trabajo y línea de mando, hasta el reconocimiento de las tareas de acuerdo al puesto asignado.

De acuerdo al último objetivo, el estilo de liderazgo presente es el transformacional, aunque el responsable de guiar a estas empresas al logro de objetivos de largo plazo deberá intervenir con oportunidad en la solución de problemas, y tomar decisiones cuyos resultados eleven la percepción positiva de su gestión en favor de las metas empresariales.

La principal limitante de la investigación es su corte cuantitativo y el número de empresas participantes, por lo tanto, futuras líneas de investigación en otras regiones del país con mayor población, permitirían contrastar los resultados en las variables consideradas en el presente estudio incluso desde un enfoque cualitativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Contreras F. y Barbosa D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. 39 pp. 152-164.

Contreras F. y Juárez F. (2013). Efecto del capital psicológico sobre las prácticas de liderazgo en pymes colombianas. *Revista Venezolana de Gerencia*. 18,62 pp. 247-264.

Esparza, J. y García, D. (2011). La cultura de las empresas familiares turísticas mexicanas y su influencia en la gestión estratégica. *Cuadernos de Administración*. 24, 42 pp. 295-311.

- Estrada S. (2006). Modelo de liderazgo en organizaciones cambiantes. *Scientia Et Technica*. XII, 32 pp. 295-300.
- Gálvez, E. (2011). Cultura intraemprendedora e innovación: un estudio empírico en las mipymes turísticas colombianas. *Cuadernos de Administración*. 46 pp. 103-114.
- Gobierno Federal de los Estados Unidos Mexicanos. (2019). Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. Gaceta Parlamentaria, (5266-XVIII). <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2019/abr/20190430-XVIII-1.pdf>
- Goncalves, J., Goncalves, M., y Narloch C. (2006). La importancia de la cultura organizacional en la gestión de empresas turísticas: el caso de blue tree hotels. En http://www.esade.edu/cedit2006/pdfs2006/papersla_importancia_de_la_cultura_organizacional_en_la_gestión_de_empresas_turísticas.pdf
- González, C., Zizaldrá, I. y Mercado, P. (2015) Sustentabilidad organizacional en pymes familiares restauranteras de la Jonquera en Cataluña, España. *Noésis Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. 24 pp. 80-97.
- Haven-Tang, C. y Jones, E. (2012). Local leadership for rural tourism development: a case study of adventa, monmouthshire, UK. *Tourism Management Perspectives*. 4, pp. 28-35.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill, México.
- Kerlinger, F.N. (2002). *Investigación del comportamiento*. México: McGraw-Hill.
- Kyriakidou, O., Gore, J. (2005). Benchmarking organizational culture in hospitality, tourism and leisure SMEs. *Benchmarking: An International Journal*. 12 (3), pp. 192-206.
- Mul, J., Mercado, L. y Ojeda, R. (2013). *Propuesta de un instrumento para conocer las actividades de gestión del conocimiento y los factores organizativos que la influyen*. Memorias en extenso del XVIII Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática, UNAM, México.
- Ortiz, F. y Camargo, I. (2010). Propuesta de valores para una cultura organizacional en el turismo sostenible. *PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, Vol 8. 01 pp. 125-138.
- Pérez, R. (2003). Propuesta de un modelo de gestión humana y cultura organizacional para pymes innovadoras. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. 43 pp. 46-65.
- Semenovich, O. (2014). Small and medium-size enterprise leadership in sustainable development, a case study of the tourism industry in Jamaica. *UWSpace*. <http://hdl.handle.net/10012/8572>
- Tarore, J. (2016). The effects of organizational culture, learning organization, empowerment, and organizational commitment on the performance of SMEs (A case study of SMEs in the Regency of South Minahasa). *IOSR Journal of Business and Management*. Vol 8. Ver. II PP.59-64.
- Turbay M. (2013). Liderazgo e innovación organizacional. *Psicología desde el Caribe*. 30, 1 pp. vii-ix.
- Velázquez, G. (2005). Liderazgo empático, un modelo de liderazgo para las organizaciones mexicanas. *Revista del Centro de Investigación*. pp. 81-100.
- Zayas, M. (2011). El desempeño, el liderazgo y las competencias en los directivos del sector turístico. *Revista de Investigación en Turismo y Desarrollo Local*. 4, 11 pp. 1-11.

SOBRE OS ORGANIZADORES

SILVIA INÉS DEL VALLE NAVARRO: Profesora y Licenciada en Física, Doctora en Ciencias Física. Directora del Departamento de Física de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la Universidad Nacional de Catamarca, Argentina. Editora de la Revista Electrónica “Aportes Científicos en PHYMATH” – Facultad de Ciencias Exacta y Naturales. Profesora Titular Concursada, a cargo de las asignaturas Métodos Matemáticos perteneciente a las carreras de Física, y Física Biológica perteneciente a las carreras de Ciencias Biológicas. Docente Investigadora en Física Aplicada, Biofísica, Socioepistemología y Educación, dirigiendo Proyectos de Investigación de la Secretaria de Ciencia y Tecnología de la Universidad Nacional de Catamarca con publicaciones científicas dentro del área multidisciplinaria relacionado a fenómenos físicos-biológicos cuyos resultados son analizados a través del desarrollo de Modelos Matemáticos con sus simulaciones dentro de la Dinámica de Sistemas. Participación en disímiles eventos científicos donde se presentan los resultados de las investigaciones. Autora del libro “Agrotóxicos y Aprendizaje: Análisis de los resultados del proceso de aprendizaje mediante un modelo matemático” (2012), España: Editorial Académica Española. Coautora del libro “Ecuaciones en Diferencias con aplicaciones a Modelos en Dinámica de Sistemas” (2005), Catamarca-Argentina: Editorial Sarquís. Organizadora de Ciências Humanas: Estudos para uma Visão Holística da Sociedade. Miembro de la Comisión Directiva de la Asociación de Profesores de Física de la Argentina (A.P.F.A.) y Secretaria Provincial de dicha Asociación.

GUSTAVO ADOLFO JUAREZ: Profesor y Licenciado en Matemática, Candidato a Doctor en Ciencias Humanas. Profesor Titular Concursado, desempeñándome en las asignaturas Matemática Aplicada y Modelos Matemáticos perteneciente a las carreras de Matemática. Docente Investigador en Matemática Aplicada, Biomatemática, Modelado Matemático, Etnomatemática y Educación, dirigiendo Proyectos de Investigación de la Secretaria de Ciencia y Tecnología de la Universidad Nacional de Catamarca con publicaciones científicas dentro del área Multidisciplinaria relacionado a Educación Matemática desde la Socioepistemología cuyos resultados son analizados a través del desarrollo de Modelos Matemáticos con sus simulaciones dentro de la Dinámica de Sistemas y de la Matemática Discreta. Autor del libro “Ecuaciones en Diferencias con aplicaciones a Modelos en Dinámica de Sistemas” (2005), Catamarca-Argentina: Editorial Sarquís. Coautor del libro “Agrotóxicos y Aprendizaje: Análisis de los resultados del proceso de aprendizaje mediante un modelo matemático” (2012), España: Editorial Académica Española. Desarrollo de Software libre de Ecuaciones en Diferencias, que permite analizar y validar los distintos Modelos Matemáticos referentes a problemas planteados de índole multidisciplinarios. Organizador de Ciências Humanas: Estudos para uma Visão Holística da Sociedade. Ex Secretario Provincial de la Unión Matemática Argentina (U.M.A) y se participa en diversos eventos científicos exponiendo los resultados obtenidos en las investigaciones.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Antropologia da saúde 122

Antropologia médica 122

Audience 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23

B

Bahá'í 46, 47, 48, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57

C

Cansaço 108, 109, 110, 111, 113, 115, 117, 118, 120

Capitalismo neoliberal 108, 111, 113, 115, 118

Classical music 10, 11, 13, 15, 16, 19, 21, 22, 23

Community 10, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 37, 38, 41, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 52, 53, 54, 55, 56, 59

Conflicto post-divorcio 82, 85

Continuity 46, 149, 151, 152, 154, 156, 157, 160, 162

Corpo 27, 30, 33, 34, 108, 109, 110, 112, 113, 114, 116, 117, 118, 119, 120, 129, 130, 132, 148

Cultura empresarial 73, 75, 80

Culture 8, 16, 18, 23, 40, 45, 46, 49, 50, 51, 54, 56, 73, 74, 81, 120, 152, 156, 157, 158, 162

D

Dinâmica poblacional 58, 59, 60

Doable Solution 37, 38, 42, 43, 44

E

Ecological education 37, 39

Ecological Ethics 37, 38, 39

Effective Pedagogy 37, 38

Ensino Superior 24, 25, 26, 27, 29, 30, 35, 36

Ernesto Rogers 149, 150, 151, 153, 157

Escritoras de narrativa latinoamericanas 133

Esgotamento 108, 110, 113, 115, 118, 120

Estilo de liderazgo 73, 74, 80

Estudantes 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36

F

Fenômenos históricos 88, 89, 103

Futuro 24, 28, 31, 32, 33, 35, 36, 64, 107, 114

H

History 1, 2, 12, 46, 49, 56, 57, 120, 149, 150, 151, 152, 154, 155, 156, 157, 158, 160, 161, 162

I

Identidades 24, 97, 98, 103

Ideologia 88, 89, 90, 91, 92, 95, 97, 100, 101, 103, 111, 142

Índigenas 88, 89, 90, 91, 92, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 142

L

Listening 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23

M

Melancolia 108, 110, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 120, 121

Modelización matemática 58, 59, 60, 61, 64, 71

N

Nordeste (Brasil) 88

O

Obesidade 122, 123, 124, 125, 129, 130, 131, 132

Obesidade pediátrica 122

P

Performance 10, 11, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 55, 81

Processo de ensino-aprendizagem

Processo de Ensino-Aprendizagem 24, 27, 31, 32, 34

Pymes 73, 75, 76, 77, 80, 81

R

Racismo 88, 89, 90, 91, 95, 96, 97, 99, 100, 101, 102, 103, 105, 106

Relación paterno-filial 82

Religion 46, 47, 50, 52, 53, 55, 57

Resistencia-rechazo de menores 82

Right-Relation 37, 39

Robert Thornton 1, 2

S

Schoolbook 1

Sistemas dinámicos 59

Sobrepeso 122, 123, 124, 129, 130, 132

Sustainability 46, 47, 48, 49, 50, 51, 54, 55, 57

T

Terrorismo de Estado 133, 135, 136, 137, 138, 141, 144, 147, 148

Torre Velasca 149, 150, 155, 157, 158, 159, 160, 161

Tradition 5, 8, 15, 46, 52, 57, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 158, 161

V

Violencia sexual 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 141, 144, 145, 146, 147, 148

Virgil 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

W

William Blake 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9

Woodcut illustration 1