

HUMANIDADES E CIÊNCIAS SOCIAIS:

Perspectivas
Teóricas,
Metodológicas
e de
Investigação

Luis Fernando González-Beltrán
(organizador)

VOL VI



EDITORA
ARTEMIS
2024

HUMANIDADES E CIÊNCIAS SOCIAIS:

Perspectivas
Teóricas,
Metodológicas
e de
Investigação

Luis Fernando González-Beltrán
(organizador)

VOL VI



EDITORA
ARTEMIS
2024



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
Organizador	Prof. Dr. Luis Fernando González-Beltrán
Imagem da Capa	Bruna Bejarano, Arquivo Pessoal
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 Elvira Laura Hernández Carballido, *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, México



Prof.ª Dr.ª Emilas Darlene Carmen Lebus, *Universidad Nacional del Nordeste/ Universidad Tecnológica Nacional, Argentina*
Prof.ª Dr.ª Erla Mariela Morales Morgado, *Universidad de Salamanca, Espanha*
Prof. Dr. Ernesto Cristina, *Universidad de la República, Uruguay*
Prof. Dr. Ernesto Ramírez-Briones, *Universidad de Guadalajara, México*
Prof. Dr. 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. Guillermo Julián González-Pérez, *Universidad de Guadalajara, México*
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 Godinez, Universidad Autónoma de Baja California, México
Prof. Dr. Juan Carlos Cancino Diaz, Instituto Politécnico Nacional, México
Prof. Dr. Juan Carlos Mosquera Feijoo, *Universidad Politécnica de Madrid, Espanha*
Prof. Dr. Juan Diego Parra Valencia, *Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín, Colômbia*
Prof. Dr. Juan Manuel Sánchez-Yañez, *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 Rodriguez, *Universidad Santiago de Compostela, Espanha*
Prof. Dr. Manuel Simões, Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, Portugal
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 da Luz Vale Dias – Universidade de Coimbra, Portugal
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 MªGraça Pereira, Universidade do Minho, Portugal
Prof.ª Dr.ª Maria Gracinda Carvalho Teixeira, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil
Prof.ª Dr.ª María Guadalupe Vega-López, *Universidad de Guadalajara, México*
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. Dr. Melchor Gómez Pérez, Universidad del Pais Vasco, Espanha
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. Sérgio 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 Susana Álvarez Otero – Universidad de Oviedo, Espanha
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)

H918 Humanidades e ciências sociais [livro eletrônico] : perspectivas teóricas, metodológicas e de investigação: vol. VI / Organizador Luis Fernando González-Beltrán. – Curitiba, PR: Artemis, 2024.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

Edição bilíngue

ISBN 978-65-81701-18-5

DOI 10.37572/EdArt_310724185

1. Ciências sociais. 2. Humanidades. I. González-Beltrán, Luis Fernando.

CDD 300.1

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422



PRÓLOGO

Como la obra “Humanidades e Ciências Sociais: Perspectivas Teóricas, Metodológicas e de Investigação”, ha tenido gran éxito, nos complace presentar el Volumen 6. Si, ya son 6, y aquí tenemos 18 capítulos en tres secciones, donde agrupamos las investigaciones sobre Humanidades y Ciencias Sociales que abarcan la Educación, las problemáticas Sociales, y las empresas.

En el apartado que llamamos “Educación: Investigación y Nuevas tecnologías” incluimos 8 capítulos que abarcan desde la Educación Básica hasta la Universitaria, desde nuevas tecnologías, como las redes sociales, pasando por la enseñanza híbrida, hasta la Inteligencia Artificial. Como el nombre lo indica, son tecnologías nuevas, por lo que no se han establecido aún parámetros de normalidad con fines de comparación. Cuales tecnologías son más efectivas que otras, cuando se deben aplicar solas, y cuando en combinación. De esta forma, cada estudio que se realiza agrega un granito de arena al vasto océano del conocimiento. Iniciamos revisando la primaria rural, donde se propone que la Interculturalidad puede romper la desigualdad, la exclusión y la dominancia, resolver los conflictos y las tensiones en las perspectivas de vida, sus cosmovisiones y sus saberes. En el segundo capítulo se estudian las redes sociales y su posible efecto sobre las habilidades sociales. A continuación se ensaya la modalidad híbrida en la formación técnica y tecnológica, con mayor éxito, logrando un perfil óptimo. En cuarto lugar se utiliza un sistema digital de Enseñanza Aprendizaje, con Inteligencia Artificial, para traducir texto a lenguaje de señas y realizar la traducción en sentido inverso, mejorando la comunicación bidireccional. Esto representó un proceso de retroalimentación personalizada, y de forma inclusiva y equitativa. Seguimos con la medición del perfil agentivo en universitarios, midiendo el logro de metas y el aprendizaje colaborativo. Conforme los alumnos avanzan en los semestres, aumenta su percepción de agencia colectiva. Continuamos con la revisión de la técnica de observación de las prácticas educativas, como procedimiento metodológico de investigación, su interconexión, triangulación y procesamiento de datos. Incluimos a continuación un trabajo sobre Inteligencia Artificial donde se tratan cuestiones éticas como su uso responsable. Se detalla su aplicabilidad, sus límites, sus impactos tanto positivos como negativos y sus verdaderos alcances. El apartado finaliza con un capítulo sobre la práctica en el trabajo social. Proporciona ejemplos prácticos de estrategias y habilidades duras (técnicas) y blandas (comunicación, empatía).

En la segunda sección “Problemáticas Sociales y Ambientales” se ilustra un tema de actualidad, que incluye la posibilidad de desastre, de un camino sin retorno, como consecuencia del abuso de recursos que han provocado cambios climáticos, escases de agua y alimentos, incendios, inundaciones, pérdida de bosques y selvas, etcétera. Con 4 capítulos, esta sección trata de problemáticas analizadas para el caso de México, Colombia, Camerún, e Italia. Problemas comunes a una infinidad de países. Iniciamos con la certificación de Playas en Acapulco. Las playas son un recurso común, y aunque

los grandes hoteles se han apropiado de algunas, es un recurso de difícil exclusión, y la certificación, aunque necesaria, no es suficiente para la búsqueda de un turismo sustentable. Seguimos con la construcción de obras que responden a necesidades nacionales, pero que provocan problemas locales. Este caso corresponde a una repesa para generar energía, con fines de modernización y desarrollo, pero con consecuencias socioculturales en la comunidad donde se construyó. Como tercer trabajo tenemos el conflicto del uso del suelo, en específico, la minería contra la degradación del bosque. Oro y demás metales que pesan más en la balanza económica que el oxígeno y los alimentos. El cuarto y último capítulo de la sección trata de la estimación de eventos meteorológicos extremos, que son ahora más frecuentes por las malas decisiones que hemos tomado contra nuestro planeta. Como si tuviéramos recursos infinitos para depredar, las consecuencias de nuestros abusos se reflejan en un porcentaje de mayor peligro de incendios cada verano, pronosticados especialmente para Italia, pero que hemos sufrido en muchas otras partes del mundo.

El tercer apartado “Economía, Empresa y Gestión”, con 6 capítulos, trata sobre la economía desde el caso de los particulares, a las pequeñas tiendas, a la relación entre Universidades y Empresas, pasando por las PYMES, las decisiones de inversión en empresas de mayor envergadura, y finalizando con el papel de la mujer en la economía. Iniciamos con una de las consecuencias económicas del COVID, el repunte de los pagos electrónicos, el cierre de las tiendas físicas, la educación digital, y la persistencia de la digitalización. Seguimos con las tiendas y su competencia y los desafíos que enfrentan contra las multinacionales. Se sugiere, entre otras estrategias, la cooperación entre las tiendas, mejorar el marketing, ajustar los precios, etcétera. El tercer capítulo presenta a las pequeñas y medianas empresas, con un débil vínculo con las Universidades, que no poya de manera clara la transformación empresarial, ni la gestión del conocimiento. La baja inversión en infraestructuras que impulsen la inteligencia empresarial impide ajustarse al orden global. Continuamos con un tema con íntima relación: la Cultura Organizacional, que debería impulsar en este sector, la gestión del conocimiento, las estrategias corporativas, estabilidad y armonía. El quinto capítulo habla del presupuesto de capital y las decisiones de inversión. Antes de la toma de decisiones tan crucial, las oportunidades de inversión deben clasificarse según los rendimientos esperados, y aquí se revisan diversas técnicas con dicho objetivo. La obra finaliza analizando el rol que la mujer juega no digamos en la economía, sino en toda la sociedad. Se revisa la obra de Soledad Acosta, prolífica escritora, periodista, historiadora, que reivindica la educación de las mujeres para construir una mejor sociedad.

Esperamos que este Volumen, además de muy completo, y muy variado, resulte también muy placentero en su lectura.

Dr. Luis Fernando González Beltrán
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

SUMARIO

EDUCACIÓN: INVESTIGACIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

CAPÍTULO 1..... 1

INTERCULTURALIDAD Y EDUCACIÓN PRIMARIA RURAL

Víctor Manuel Granados Martínez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3107241851

CAPÍTULO 2..... 14

USO DE LAS REDES SOCIALES Y SU RELACIÓN CON LAS HABILIDADES SOCIALES EN ESTUDIANTES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE AREQUIPA, PERÚ

Luis-Dugasvili Cuadros-Linares

Luis-Ernesto Cuadros-Paz

Rocío-Marivel Díaz-Zavala

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3107241852

CAPÍTULO 3..... 23

FORMACIÓN TÉCNICA Y TECNOLÓGICA EN MODALIDAD HÍBRIDA “ESTUDIO DE CASO: TECNOLOGÍA SUPERIOR EN CUIDADO CANINO” DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUPERARSE

Renee Nickole Jaramillo Uvidia

Karla Elizabeth Novoa Medina

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3107241853

CAPÍTULO 4..... 39

SISTEMA DIGITAL DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE PARA LAS PERSONAS SORDAS APLICANDO INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Giuseppe Francisco Falcone Treviño

Zaida Leticia Tinajero Mallozzi

Joel Luis Jiménez Galán

Cielo Verónica Ibarra Córdova

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3107241854

CAPÍTULO 5..... 91

PERFIL AGENTIVO EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

Martha Cecilia Jiménez Martínez

Yasmit Adriana Arias Peña

María de los Ángeles Maytorena

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3107241855

CAPÍTULO 6..... 104

A OBSERVAÇÃO ENQUANTO PROCEDIMENTO METODOLÓGICO NA INVESTIGAÇÃO EM EDUCAÇÃO

Teresa Margarida Loureiro Cardoso

Filomena Pestana

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3107241856

CAPÍTULO 7..... 117

IMPORTANCIA DE LA RESPONSABILIDAD Y EL PAPEL DE LA ÉTICA EN LAS APLICACIONES DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Gabriela Noemí Elgul

Pia Agustina Fava Elgul

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3107241857

CAPÍTULO 8..... 122

MAINTAINING PROFESSIONAL BOUNDARIES: THE ROLE OF HARD AND SOFT SKILLS IN SOCIAL WORK PRACTICE

Hana Donéevová

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3107241858

PROBLEMÁTICAS SOCIALES Y AMBIENTALES

CAPÍTULO 9..... 134

CAMINANDO HACÍA UN TURISMO SOSTENIBLE EN ACAPULCO, GUERRERO; A PARTIR DE LA CERTIFICACIÓN DE PLAYAS

Miguel Angel Cruz Vicente

Guadalupe Olivia Ortega Ramírez

Norberto Noé Añorve Fonseca

 https://doi.org/10.37572/EdArt_3107241859

CAPÍTULO 10.....143

PROBLEMÁTICAS SOCIO CULTURALES QUE DESENCADENARON LA CONSTRUCCIÓN DE LA REPRESA SALVAJINA EN LA COMUNIDAD DEL MUNICIPIO DE SUÁREZ CAUCA- SUROCCIDENTE COLOMBIANO

Laura Xiomara Molano Agro

Lina Juliana Robayo Coral

 https://doi.org/10.37572/EdArt_31072418510

CAPÍTULO 11..... 161

MAPPING OF THE DILEMMA OF MINING AGAINST FOREST AND CONSERVATION IN THE LOM AND DJÉREM DIVISION, CAMEROON

Mesmin Tchindjang

Eric Voundi

Philippe Mbevo Fendoung

Unusa Haman

Frédéric Saha

Igor Casimir Njombissie Petcheu

 https://doi.org/10.37572/EdArt_31072418511

CAPÍTULO 12 180

ESTIMATING FIRE DANGER OVER ITALY IN THE NEXT DECADES

Paola Faggian

 https://doi.org/10.37572/EdArt_31072418512

ECONOMÍA, EMPRESA Y GESTIÓN

CAPÍTULO 13..... 201

HÁBITOS DE CONSUMO EN PAGOS ELECTRÓNICOS DURANTE Y DESPUÉS DE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN LA PROVINCIA DE EL ORO

Carolina Uzcátegui-Sánchez

Jean Palomeque-Jaramillo

Ariana Herrera-Pérez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_31072418513

CAPÍTULO 14.....221

ANÁLISIS SITUACIONAL DE LAS TIENDAS UBICADAS EN LA COMUNA 1 DE MONTERÍA FRENTE A LA ENTRADA DE LAS MULTINACIONALES ARA Y D1: UN ANÁLISIS DE SU INFLUENCIA Y SU IMPLICACIÓN EN LA DINÁMICA COMERCIAL LOCAL

Carlos Alfonso Márquez Ángel

Javier Dario Canabal Guzman

Helmer Muñoz Hernandez

Valentina Mestra Paez

Maria Alejandra Rojas Gómez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_31072418514

CAPÍTULO 15246

PRÁCTICAS DE LA GESTION DEL CONOCIMIENTO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA INTERSECTORIALIDAD UNIVERSIDAD-EMPRESA

Ana Judith Paredes-Chacín

 https://doi.org/10.37572/EdArt_31072418515

CAPÍTULO 16 276

CULTURA ORGANIZACIONAL E INNOVACIÓN DESDE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

Ciro Martínez Oropesa

 https://doi.org/10.37572/EdArt_31072418516

CAPÍTULO 17289

LAS TÉCNICAS PARA ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO DE CAPITAL Y SU IMPORTANCIA EN LAS DECISIONES DE INVERSIÓN

Pablo Edison Ávila Ramírez

Alexandra Auxiliadora Mendoza Vera

Manuel Antonio Zambrano Basurto

Luis Javier Arteaga Wintong

Betty Lorena Bazarro Lara

Johana Alexandra Navas Ipiales

María Angélica Vera Cedeño

 https://doi.org/10.37572/EdArt_31072418517

CAPÍTULO 18..... 301

SOLEDAD ACOSTA DE SAMPER: CONTEXTO, HISTORIA, HÉROES Y HEROÍNAS EN SU ESCRITURA

Rafaela Vos Obeso

 https://doi.org/10.37572/EdArt_31072418518

SOBRE O ORGANIZADOR.....312

ÍNDICE REMISSIVO313

CAPÍTULO 16

CULTURA ORGANIZACIONAL E INNOVACIÓN DESDE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

Data de submissão: 11/07/2024

Data de aceite: 23/07/2024

Ciro Martínez Oropesa

Universidad Autónoma de Occidente
Cali, Colombia

<https://orcid.org/0000-0001-9168-998X>

RESUMEN: La visión estratégica que ha de proyectarse para la integración de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) en un mundo globalizado, está sujeta entre otros componentes a determinar la cultura organizacional, como parte de la estrategia para dar viabilidad a los procesos de innovación, en medianas empresas. A partir de lo cual, se sugieren acciones que contribuyan con la definición de los factores de éxito o fracaso que conlleven a su implementación. Proceso, a través del cual se busca afianzar valores y creencias para la definición de lineamientos que impulsen las estrategias corporativas centradas en objetivos y metas que permitan desde el contexto de las Pymes comprender la dinámica que soporta el hacer innovación y la capacidad de ser adoptada por los miembros de las mencionadas empresas, considerando la gestión del conocimiento como un importante determinante del éxito en la gestión de la innovación y la competitividad empresarial, en un entorno volátil, complejo,

ambiguo y determinado por la incertidumbre. La metodología, se fundamentó en un enfoque cualitativo y de revisión documental con una selección de 60 referencias bibliográficas y hemerográficas, que datan desde 1952 hasta 2021. Los resultados desde el enfoque de la cultura organizacional, se conciben como parte del proceso que amerita ser considerado para impulsar y llevar a la práctica las formas de gestionar el conocimiento y la innovación, como base del desarrollo del proceso, toda vez que brinda a las personas un ambiente estable y de armonía que promueva el entorno más apropiado para la creatividad e innovación.

PALABRAS CLAVE: Cultura Organizacional. Gestión de Cambios. Gestión de Riesgos. Innovación Empresarial. Competitividad Empresarial.

ORGANIZATIONAL CULTURE AND INNOVATION FROM SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES

ABSTRACT: The strategic vision that must be projected for the integration of small and medium-sized companies (SMEs) in a globalized world is subject, among other components, to determining the organizational culture, as part of the strategy to make innovation processes viable, in medium businesses. From which, actions are suggested that contribute to the definition of the success or failure factors that lead to its implementation. Process, through which it seeks to strengthen values and beliefs for the definition of guidelines that promote

corporate strategies focused on objectives and goals that allow, from the context of SMEs, to understand the dynamics that support innovation and the ability to be adopted by the members of the aforementioned companies, considering knowledge management as an important determinant of success in the management of innovation and business competitiveness, in a volatile, complex, ambiguous environment determined by uncertainty. The methodology was based on a qualitative approach and documentary review with a selection of 60 bibliographic and newspaper references, dating from 1952 to 2021. The results from the organizational culture approach are conceived as part of the process that deserves to be considered. to promote and put into practice the ways of managing knowledge and innovation, as a basis for the development of the process, since it provides people with a stable and harmonious environment that promotes the most appropriate environment for creativity and innovation.

KEYWORDS: Organizational Culture. Change Management. Risk Management. Business Innovation. Business Innovation. Business Competitiveness.

1 INTRODUCCIÓN

Desde un entorno global, se ha evidenciado en la última década importantes tendencias que resultan imperativas en el ámbito organizacional, entre estas se destaca la gestión de innovación desde la Pequeñas y medianas empresas (Pymes). Esta se considera como parte de la estrategia que contribuye a otorgar estabilidad y por ende impulsar la dinamización de la economía, la cual se refleja a través del fortalecimiento de uno de los componentes como el incremento de las oportunidades de empleo. Sin embargo, prevalecen importantes retos que se camuflan detrás de políticas empresariales, percepciones, actitudes y liderazgo, por mencionar algunos de los componentes de la cultura organizacional que se promueve por parte de los pequeños empresarios, destacando en el mismo orden las limitaciones financieras en que subsisten las Pymes en Colombia.

Según la ANIF, Centro de Estudios Económicos (2021) en Colombia las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) juegan un papel fundamental en la economía colombiana. Las MiPymes representan más del 99% de las empresas del país, generan aproximadamente 79% del empleo y aportan 40% al Producto Interno Bruto (PIB).

De acuerdo al Ministerio de Comercio, Industria y turismo, entre enero y marzo de 2023, las microempresas representaron el 95.3% del tejido empresarial del país, las pequeñas empresas el 3.5 % y las medianas y grandes son el 0.9 % del total Nacional. MINCIT (2023). “En los países andinos este sector representa más del 94 % del universo empresarial, siendo el motor más importante de empleo”, dice John Bliet, especialista en empresas cooperativas y desarrollo rural de la OIT para los países andinos. Así como en Colombia, en América Latina el principal aporte de las Pymes se centra en la generación de empleo.

Ante el predominio de una crisis económica en el que se registran múltiples problemas que enfatizan la pobreza y desigualdad desde el sector de las Pymes incide de manera directa, sobre todo al considerar que prevalece una baja cultura organizacional, en consecuencia, impacta en las formas de impulsar la competitividad y la productividad. En tal sentido, direccionar acciones que permitan fortalecer la capacidad de desarrollo en innovación, se plantea como una de las alternativas que prevé el impulso e incremento de los estándares de competitividad en el contexto estudiado.

La definición de estrategias orientadas a las formas de sobrevivencia de las Pymes, amerita ser considerado para minimizar los riesgos de ser absorbidas por grandes industrias, situación que sin una estrategia efectiva puede suceder; por ello es fundamental que estas puedan explotar el conocimiento como base fundamental de la adopción de prácticas de innovación, que conlleven al mejoramiento continuo de la organización. Proceso el cual, obliga a disponer de recursos de conocimientos que permitan captarse, transmitirse, desarrollarse, adaptarse y reutilizarse, sin que corra el riesgo de perderse por la dinámica y altas exigencias que define la interacción de los colaboradores y los procesos, entendiendo además cada una de las partes que comparten información como un sistema; área que trata la gestión del conocimiento expresada en la cultura organizacional.

2 LA CULTURA ORGANIZACIONAL: ESCENARIO PARA LAS PYMES

De acuerdo a Kroeber y Kluckholhn, (1952) la cultura consistía en patrones de valores, ideas y otros sistemas enfocados en el comportamiento. En la década de los setenta las organizaciones demostraron interés por estudiar la cultura, generándose la cultura organizacional, la cual cumplía como objetivo analizar el comportamiento de los individuos en la organización (Pettigrew, 1979).

Johnson (1988) también sugiere que la relación que la cultura tiene con el éxito ha hecho que los consultores de gestión y los propios directivos dediquen más tiempo y esfuerzo al cambio cultural. Hay muchas opiniones diferentes sobre qué es la cultura organizacional y cómo influye en el comportamiento, pero en general, se coincide en que la cultura tiene una influencia muy fuerte en la vida laboral de los empleados. De la misma forma, para Gareth (2008), es el conjunto de valores y normas en común, las cuales caracterizan a un grupo de personas y permiten la interacción con los clientes internos y externos de la organización.

Según Belalcázar (2012) la cultura hace referencia al sistema de valores que integran la organización y de este se desglosan las normas, pautas de conducta, artefactos,

entre otros, con los cuales se identifican los individuos. Los valores compartidos tienen una fuerte influencia en las personas de la organización y dictan cómo “deben” reaccionar ante los diversos escenarios que enfrenta una organización. Por lo que, la cultura afecta la forma en que se toman las decisiones, o la manera en que las personas interactúan entre sí, con los clientes y con los proveedores (Odongo, 2016). Por su parte, Chiavenato (2009) refiere que la cultura organizacional es entendida como un iceberg, conformado por: los aspectos visibles y superficiales, que hacen relación con los elementos físicos y concretos, así como los aspectos invisibles y profundos, correspondientes a los difíciles de observar o percibir.

De acuerdo a Schein (2004) los niveles de la cultura son tres, el primero está compuesto por los artefactos y creaciones, en éste se manifiesta la cultura, pero no la esencia. Los valores y creencias que orientan el comportamiento de los integrantes de la organización conforman el segundo nivel; en este el personal tiene un mayor conocimiento de la cultura. Por último, se encuentra el más profundo, que está compuesto por las suposiciones básicas, en donde las personas tienen la capacidad de percibir, pensar, sentir y actuar. Véase figura 1.

Figura 1. Niveles de la cultura organizacional.



Fuente: Adaptado de Schein, 2004, p. 55.

Las variables culturales determinadas por los artefactos, creaciones, valores, creencias y suposiciones básicas, inciden en las personas en lo que refiere a la motivación, productividad, compromiso y ética, es así como la cultura influye en las interacciones grupales y la comunicación (Chiavenato, 2009).

2.1 FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS PYMES

La estrecha relación de la cultura organizacional con la forma en que se realiza y produce el trabajo, resalta la importancia de propender por cultura sólida y productiva, lo que no es un atributo exclusivo para las Pymes. Sin embargo, está claro que cualquier trabajo sobre cultura organizacional tiene relevancia. Debido a que la cultura tiene una presencia tan fuerte, un desajuste cultural podría verse como una de las causas que determina que una Pyme no pueda competir con otras empresas. Las Pymes contribuyen significativamente al desarrollo económico global, informes antes reflejados han indicado que las Pymes enfrentan cada vez mayores desafíos y corren el riesgo de fracasar, algunas de estas de nueva creación, como ocurre con las empresas de tecnologías, las cuales pertenecen a sectores económicos inmersos en cambios rápidos, con independencia a la flexibilidad que poseen respecto a las grandes empresas, las cuales para competir con éxito en otros mercados o con otras empresas, requieren una cultura organizacional sólida y una intención estratégica clara.

El primer factor que influye en la cultura, es el tamaño de una organización, que puede determinar la complejidad y la necesidad de formalización de la propia organización. Las organizaciones más grandes suelen tener un sistema muy complejo en su estructura organizativa y requerir más estandarización. Esta condición moldeará la cultura de una organización que siempre aspira a que sus colaboradores sean disciplinados, pasivos, educados y responsables.

Según Mileva y Hristova (2022) en el caso de las pequeñas y medianas empresas no requieren demasiada estandarización para organizar a sus colaboradores porque el sistema y la estructura no son demasiado complejos, y por otra parte se requerirá talento humano más polivalente dedicado al cumplimiento de numerosas y diversas funciones. Esta condición permitirá enfocarse en la creación de una cultura donde los miembros de la organización pueden contar con más autonomía e independencia, en la que la supervisión directa sea suficiente para controlar a los trabajadores, sin requerirse un control estricto por parte de su líder. Sin embargo, los resultados muestran que la estandarización por parte de las Pymes no provoca la difusión de tecnología y la expansión de mercados; más bien, ayuda a esas pymes a erigir barreras de entrada al mercado mediante la creación

de normas y desempeña un papel importante a la hora de asegurar participaciones en nichos de mercado. (Eto, 2019).

De acuerdo a Szczepańska y Kosiorek (2017) existen varios factores que pueden influir en la cultura organizacional, como el tamaño de la organización, los valores y creencias del fundador, el comportamiento del fundador y el proceso de socialización.

Un método para motivar a los trabajadores es apropiar prácticas positivas que conduzcan a un intento de transformación del modelo mental que permitan cambiar o reforzar su cultura, y ello requiere aplicar un sistema adecuado para diseñar y clasificar la pertinencia de las nuevas prácticas y utilizar la practicidad como apoyo para recompensar a los trabajadores como consecuencia de la apropiación y mejoramiento de las mismas, así como las formas en que reciben el reforzamiento positivo.

De acuerdo a Suraje, Ahmed y Asrar (2023) un punto clave en la discusión sobre la cultura organizacional es su impacto en el nivel de compromiso que tienen los empleados en el lugar de trabajo. Existen distintos niveles de compromiso de los empleados, que van desde el nivel de esfuerzo hasta la conexión mental o emocional que los empleados tienen con su trabajo. El compromiso de los empleados es un activo importante para una organización debido a su efecto directo en el desempeño laboral. Los empleados comprometidos superan constantemente a aquellos que no lo están. El comportamiento y desempeño de los empleados es un reflejo de su ambiente de trabajo.

Los trabajadores se muestran más motivados cuando están comprometidos, hacen contribuciones valiosas y simplemente se adaptan mejor a la organización, este comportamiento brinda a los empleados comprometidos una presencia notable, mientras que aquellos que no están comprometidos pueden resultar invisibles.

2.2 CULTURA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO EN LAS PYMES

En el caso de Schein (2010) ha defendido la importancia de las etapas de desarrollo por las que pasan las organizaciones para comprender la relación entre liderazgo y cultura organizacional. En la etapa fundacional, la cultura organizacional es la creación del fundador o de los equipos fundadores de la organización quienes, junto con sus sucesores, dan forma a una cultura de suposiciones y creencias compartidas para abordar con éxito las cuestiones de integración interna y adaptación externa. En las primeras etapas de crecimiento de las organizaciones, los fundadores y los equipos de liderazgo inician el proceso de formación de la cultura enseñando sus suposiciones y valores al nuevo grupo.

Con respecto a los efectos transformacionales del liderazgo cultura sobre la innovación, Sarros, Cooper y Santora (2008) investigaron las relaciones entre el liderazgo

transformacional, la cultura organizacional y el clima para la innovación en una muestra de gerentes y altos que trabajan para organizaciones del sector privado. Sus hallazgos mostraron que una cultura competitiva y orientada al desempeño estaba fuertemente relacionada con el clima para la innovación, y también mediaba el vínculo entre tres de los factores del liderazgo transformacional, a saber, la articulación de la visión, la provisión de apoyo individual y altas expectativas de desempeño, y el clima para la innovación. innovación organizacional.

De acuerdo a Bergamini (2009) en el estilo de liderazgo transformacional, el líder inspira a sus subordinados a ser creativos, y en determinados casos innovadores con el fin de solucionar problemas que puedan surgir en la empresa, generando el compromiso de quienes lideran, fomentando su capacidad para ir más allá de sus propios límites en favor de los objetivos de grupo o de la empresa.

De acuerdo a investigación publicada por Anning-Dorson (2021), realizada en 292 Pymes en las que se evaluó la cultura organizacional y el liderazgo innovador, se analizó la existencia de flexibilidad de mercado en el sector servicios. Los hallazgos sugieren que, si bien la cultura organizacional y el liderazgo pueden influir en el desempeño de una empresa de servicios, es más factible utilizar estos recursos a nivel de empresa para crear capacidad de flexibilidad del mercado. Esto significa que cuando la cultura y el liderazgo impulsan la flexibilidad, la empresa de servicios es capaz de conectar, coordinar y sincronizar unidades funcionales para aprovechar de nuevos productos y oportunidades de mercado.

El innovador exitoso necesitará persistir con una idea a pesar de la posibilidad de fracaso, y el proceso de cambio será incierto, lo que impondrá un cierto nivel de asunción de riesgos por parte del innovador, y la asunción de un riesgo calculado es un proceso arriesgado y probablemente contrarrestado por aquellos con actitudes adversas al riesgo.

Los rápidos cambios en el entorno empresarial global resultan en desafíos emergentes para las pequeñas y medianas empresas (Tejero y León, 2020). El riesgo es una parte inherente al emprendimiento y al funcionamiento de cualquier empresa, independientemente de su tamaño (Grondys, Ślusarczyk, Iqbal y Androniceanu, 2021).

Los eventos de riesgo pueden ser causados por factores externos (aspectos económicos, ambientales, sociales, políticos y tecnológicos) o internos (infraestructura, recursos humanos, procesos) y tecnología utilizada por una empresa. (COSO, 2004).

La gestión del riesgo como proceso, está relacionado con la identificación, medición y configuración de las amenazas, así como la implementación de medidas para minimizar la probabilidad de estas amenazas, o sus consecuencias para la empresa.

De acuerdo a Vargas (2011) las Pymes requieren la adopción de una estrategia y metodología de gestión de riesgos, porque carecen de los recursos para responder con prontitud a las amenazas internas y externas, lo que genera pérdidas potencialmente enormes que amenazan seriamente su supervivencia.

La gestión del riesgo no debe limitarse únicamente a la etapa inicial de la innovación, sino que debe ser parte integral de todo el proceso, acompañando a la empresa en su búsqueda de nuevas oportunidades y en la implementación de soluciones creativas. Un enfoque proactivo para gestionar el riesgo de innovación en las pequeñas y medianas empresas permite una respuesta más flexible e integral en el turbulento entorno actual.

2.3 LA CULTURA Y EL CAMBIO ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional se considera un factor importante en el éxito y la ventaja competitiva de las organizaciones actuales. La naturaleza dinámica del entorno empresarial actual ha llevado a las organizaciones a emprender diversas iniciativas de cambio como medio para seguir siendo competitivas. Además, la naturaleza de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) con su enfoque empresarial puede aumentar la probabilidad de cambio. A pesar de esto, parece haber escasez de investigaciones que aborden el papel de la cultura organizacional en las iniciativas de cambio de las Pymes. Este artículo propone que el concepto de cultura organizacional está poco desarrollado en el contexto de las Pymes y su efecto en las iniciativas de cambio.

3 CULTURA ORGANIZACIONAL E INNOVACIÓN

De acuerdo a Hartmann (2006); a partir de la cultura organizacional es posible lograr cambios comportamentales en los miembros que integran una organización, adoptando la innovación como valor fundamental.

Particularmente en Colombia, estudios realizados por diferentes investigadores demuestran que la cultura organizacional es primordial en el estudio de las organizaciones, y a partir de esta se generan espacios que contribuyen con la consolidación de un estilo de gestión, en la cual el conocimiento como base de la innovación permite contextualizar escenarios que afianzan una cultura empresarial que se proyecta en escenarios del país. Para los efectos se requiere de estrategias de desarrollo, teniendo en cuenta la problemática cultural, como base para alcanzar la productividad y calidad de manera integral (Loaiza, Salazar, Espinoza y Lozano, 2019).

3.1 INNOVACIÓN EN PYMES

La innovación desempeña un papel fundamental en el crecimiento y desarrollo de las Pymes. En estos momentos, el mundo empresarial se caracteriza por cambios rápidos y avances tecnológicos constantes, por lo cual es crucial que las Pymes adopten enfoques, prácticas y modelos de gestión innovadoras para poder mantenerse competitivas. Ante este escenario, es necesario discutir la importancia de la innovación para las Pymes, ayudando así a estas empresas a superar los obstáculos y barreras de invertir en innovación.

Según Sáez, García, Palao y Rojo (2001), definen la innovación como “convertir ideas en productos, procesos o servicios nuevos o mejorados que el mercado valora; se trata de un hecho fundamentalmente económico que incrementa la capacidad de creación de riqueza de la empresa y tiene, además, fuertes implicaciones sociales”, es así, como se interrelacionan otro componente en el proceso denominado gestión de conocimiento.

Las pequeñas empresas se enfrentan a un mercado cambiante, complejo y global que se vuelve más competitivo y requiere más habilidades. Estos cambios exigen que las empresas desarrollen nuevas tecnologías y nuevos productos para mantenerse un paso por delante de sus competidores.

La innovación es extremadamente importante para el desarrollo competitivo, es un factor esencial para el crecimiento y el éxito de las Pymes, las tradicionales deben innovar en su forma de hacer negocios, ya no pueden hacer las mismas cosas y permanecer estáticos en la misma posición, deben ser flexibles y estar dispuestos a cambiar para seguir siendo relevantes en su mercado. El papel que desempeña la innovación resulta crucial para el éxito y supervivencia de las Pymes. Estas empresas se ven inmersas en un entorno de negocios altamente competitivo y en constante cambio, por lo que la capacidad de adaptarse y mantenerse al día con las demandas cambiantes del mercado resulta esencial. La innovación puede proporcionar a las Pymes una ventaja competitiva, ya que les permite destacarse de sus competidores y ofrecer soluciones únicas al mercado. En un mundo cada vez más digital y tecnológico, las Pymes deben reconocer la importancia de la innovación y darle prioridad en su estrategia empresarial a fin de asegurar su crecimiento y éxito a largo plazo.

Es precisamente en este punto donde la innovación entra en juego y puede cambiar la forma de hacer negocios de un emprendedor gracias a una nueva idea. Un ejemplo sería el propietario de una pequeña empresa que fabrica moldes de inyección de plástico, y para seguir siendo competitivo con su fabricación, desarrolla un nuevo estilo de molde que mejora su eficiencia de producción y reduce los costos de recursos. Esta idea

era una necesidad para el negocio de este empresario, sin ella, tal vez ya no sería factible producir este y otros productos. A pesar de la necesidad declarada de adoptar medidas innovadoras, no todas las Pymes están cultural o materialmente preparadas para tomar este tipo de decisiones con el riesgo que acompaña a la actividad innovadora. En un entorno de aversión al riesgo, las empresas tienden a mantenerse alejadas de nuevas tecnologías o procesos y apegarse a lo que saben. La aversión al riesgo siempre se ha identificado como una barrera importante para la innovación, y estudios recientes han reportado los mismos resultados. Los propietarios de pequeñas empresas, especialmente aquellos que han alcanzado cierta edad y nivel de educación, se sienten menos dispuestos a correr riesgos, no sorprende que los dueños de negocios que perciben que sus empresas atraviesan dificultades financieras también sean más propensos a ser reacios a asumir riesgos. La cuestión es crítica, ya que se considera imposible de superar en el caso de algunas pequeñas empresas.

La innovación juega un papel vital en el éxito de las Pymes, particularmente en el desarrollo de sus productos y servicios. Al crear continuamente nuevos productos o mejorar los existentes, las Pymes pueden satisfacer eficazmente las necesidades y preferencias cambiantes de sus clientes y seguir siendo competitivas en el mercado.

Para promover la innovación en las pequeñas y medianas empresas, es fundamental establecer una cultura organizacional que valore y fomente la creatividad y el pensamiento innovador. Esta cultura debe caracterizarse por una apertura a nuevas ideas, la voluntad de asumir riesgos, sin temor al error, y experimentar con soluciones novedosas y el reconocimiento de que la innovación es vital para el éxito de la organización. Se deben implementar estrategias de comunicación efectivas para facilitar el intercambio de conocimientos y la colaboración entre los diferentes miembros de la organización.

Las Pymes reacias al riesgo a menudo, por motivos de supervivencia, no quieren cambiar su modelo de negocio existente, buscando mantener el status quo y retrasando cualquier posible actividad de innovación. Como el cambio es un precursor de la innovación, estas Pymes limitan la probabilidad de que se produzca innovación. No cambiar e innovar a menudo puede conducir a una disminución o pérdida de la ventaja competitiva de las Pymes en un sector específico.

Las Pymes a menudo enfrentan barreras que impiden el progreso de la innovación, entre estas, resalta la insuficiencia de recursos financieros para invertir en investigación y desarrollo, o el acceso restringido al financiamiento externo, lo cual implica mayores desafíos, para emprender proyectos innovadores y desplegar su potencial de crecimiento. Las limitaciones de tiempo y talento humano competente también pueden obstaculizar

la innovación en la Pymes, lo que determinará un progreso limitado en el desarrollo de nuevas ideas y la implementación de soluciones innovadoras.

Las Pymes necesitan un mejor acceso a la financiación, la formación y otros recursos para fomentar la innovación e impulsar el crecimiento. Al gestionar estos desafíos, las Pymes pueden volverse más competitivas, impulsar el crecimiento económico y la innovación. Las pequeñas y medianas empresas se enfrentan a desafíos sin precedentes en el panorama empresarial actual, cada vez más competitivo y en rápida evolución. Para sobrevivir y prosperar, estas empresas deben priorizar la innovación y adoptar una cultura que fomente la creatividad, la experimentación y el aprendizaje continuo.

4 CONCLUSIONES

Uno de los principales objetivos de las Pymes en sus primeras etapas de vida es el crecimiento. A medida que crecen, es fundamental que analicen sus sistemas de gestión y procesos internos que garanticen primero su subsistencia y en el futuro su crecimiento. La cultura organizacional, a partir de los elementos antes expuestos se concibe como uno de los factores clave para mejorar el potencial competitivo de las Pymes. Desde esta perspectiva es posible entender que la cultura organizacional es particularmente importante para la práctica de actividades de innovación, toda vez que ofrece condiciones a los colaboradores de ambientes estables y de armonía, que promueven el entorno más apropiado para la creatividad y la innovación, fortaleciendo las capacidades de liderazgo mediadas por: valores, confianza en los colaboradores y el manejo de la incertidumbre.

Crear un entorno que fomente la innovación requiere un enfoque integral que comienza con el equipo directivo, el cual primero debe comunicar una visión clara de la empresa, describiendo sus metas y objetivos estratégicos. Esta visión debe inspirar a los miembros del equipo a pensar de manera innovadora, asumir riesgos calculados y gestionar ideas innovadoras, en este sentido el equipo directivo debe fomentar la participación y la colaboración entre los miembros de los equipos de trabajo. Para garantizar que los proyectos innovadores se implementen con éxito, el equipo de directivo debe proporcionar además, los recursos y el apoyo necesario, lo que incluye financiación, dotación de personal, tecnología y formación. Por último, es fundamental cultivar una mentalidad abierta al cambio y receptiva a nuevas ideas. Para ello es necesario superar el miedo al fracaso y promover activamente la adaptabilidad y la agilidad. Se debe alentar a los miembros de los equipos, a aceptar nuevos desafíos, aprender de los errores y mejorar continuamente sus habilidades y conocimientos. Al priorizar la innovación, las pequeñas y medianas empresas pueden liderar sus industrias, crear valor a largo plazo para sus clientes y accionistas y lograr un crecimiento y un éxito sostenibles.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anif (2024, diciembre 9). Retos y oportunidades de las Pymes. Centro de estudios económicos. <https://www.anif.com.co/comentarios-economicos-del-dia/retos-y-oportunidades-de-las-pymes/>
- Anning-Dorson, T. (2021). Organizational culture and leadership as antecedents to organizational flexibility: implications for SME competitiveness. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 13(5), 1309-1325. Doi: 10.1108/JEEE-08-2020-0288
- Bergamini, C. W. (2009). *Liderança: administração do sentido*. (2. ed.), São Paulo Atlas.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F., México: McGRAW-HILL.
- Eto M. (2019). The Business Effects of Standardization for SMEs. *International Journal of Standardization Research*. Volume 17, Issue 2. DOI: 10.4018/IJSR.2019070102.
- Gareth, J. (2008). *Teoría organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones*. Obtenido de <https://luisvaldiviesomerino.files.wordpress.com/2016/08/teoria-organizacional-5ta-ed-jones-1.pdf>
- Grondys, K., Ślusarczyk, O., Iqbal Hussain, H. y Androniceanu, A. (2021). Evaluación de Riesgos de las Operaciones del Sector Pymes durante la Pandemia COVID-19. [ncbi.nlm.nih.gov](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34812342/)
- Hartmann, A. (2006). The role of organizational culture in motivating innovative behavior in construction firms. *Construction Innovation*, 6(3), 159-172.
- Johnson, G. (1988) "Rethinking Incrementalism", *Strategic Management Journal*. 9 pp. 75-91.
- Kroeber, A., y Kluckhohn, C. (1952). *Culture*. New York: Meridian Books.
- Loaiza, E., Salazar, P., Espinoza, L., y Lozano, M. (2019). Clima organizacional en la administración de empresas: Un enfoque de género. *Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento*, 3(1), 3-25. doi:10.26820/recimundo/3.(1). enero.2019.3-25
- Mincit (2023, abril 21) Las microempresas fortalecen el tejido empresarial colombiano. Foto noticias. <https://www.mincit.gov.co/prensa/foto-noticias/microempresas-fortalecen-el-tejidoempresarial#:~:text=Entre%20enero%20y%20marzo%20de,%25%20del%20total%20nacional%2C%20respectivamente.>
- Mileva, I. y Hristova, S. (2022). Organizational culture in SMES: An investigation of managers' vs employees' perceptions. *EJAE* 19(2) 54-70.
- Odongo, I. (2016). The Influence of Culture on Judgment and Decision Making. https://www.researchgate.net/publication/309995765_The_Influence_of_Culture_on_Judgment_and_Decision_Making.
- Pettigrew, A. (1979). On Studying Organizational Cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 570-581. Obtenido de http://im1.im.tku.edu.tw/~myday/teaching/992/SMS/S/992SMS_T1_Paper_20110326_On_Studying_Organizational_Cultures.pdf
- Sáez, F., García, Ó., Palao, J. y Rojo, P. (2001). *Innovación tecnológica en las empresas. Temas básicos*. Madrid: Fundación Cotec. Recuperado de <http://goo.gl/flaams>
- Sarros, J. C., Cooper, B. K. y Santora, J. C. (2008). Building a climate for innovation through transformational leadership and organizational culture. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15, 145-158.

Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership* (Vol. Third Edition). San Francisco: Jossey-Bass. http://www.untag-smd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_2/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership,%203rd%20Edition.pdf

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th edition). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Szczepańska, K. y Kosiorek, D. (2017). Factors influencing organisational culture.

Scientific papers of Silesian University of Technology. Organization and Management. Series, 1(1), 457–468. <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2017.100.34>

Suraje, S., Ahmed, H. y Asrar, A. (2023). Effect of Organizational Culture on Employees' Commitment in Ethiopian Health Sector / IRJEMS, 2(3), 230-238, DOI: 10.56472/25835238/IRJEMS-V2I3P129

Tejero, A. & León, G. (2020). Applying rigor to agile research and innovation projects guided by product development.

Vargas, J.G. (2011). Modelling Risk and Innovation Management. *Advances in Competitiveness Research*, 19 (3-4), 45-57.

SOBRE O ORGANIZADOR

Luis Fernando González-Beltrán- Doctorado en Psicología. Profesor Asociado de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala (FESI) UNAM, Miembro de la Asociación Internacional de Análisis Conductual. (ABAI). de la Sociedad Mexicana de Análisis de la Conducta, del Sistema Mexicano de Investigación en Psicología, y de La Asociación Mexicana de Comportamiento y Salud. Consejero Propietario perteneciente al Consejo Interno de Posgrado para el programa de Psicología 1994-1999. Jefe de Sección Académica de la Carrera de Psicología. ENEPI, UNAM, de 9 de Marzo de 1999 a Febrero 2003. Secretario Académico de la Secretaría General de la Facultad de Psicología 2012. Con 40 años de Docencia en licenciatura en Psicología, en 4 diferentes Planes de estudios, con 18 asignaturas diferentes, y 10 asignaturas diferentes en el Posgrado, en la FESI y la Facultad de Psicología. Cursos en Especialidad en Psicología de la Salud y de Maestría en Psicología de la Salud en CENHIES Pachuca, Hidalgo. Con Tutorías en el Programa Alta Exigencia Académica, PRONABES, Sistema Institucional de Tutorías. Comité Tutorial en el Programa de Maestría en Psicología, Universidad Autónoma del Estado de Morelos. En investigación 28 Artículos en revistas especializadas, Coautor de un libro especializado, 12 Capítulos de Libro especializado, Dictaminador de libros y artículos especializados, evaluador de proyectos del CONACYT, con más de 100 Ponencias en Eventos Especializados Nacionales, y más de 20 en Eventos Internacionales, 13 Conferencia en Eventos Académicos, Organizador de 17 eventos y congresos, con Participación en elaboración de planes de estudio, Responsable de Proyectos de Investigación apoyados por DGAPA de la UNAM y por CONACYT. Evaluador de ponencias en el Congreso Internacional de Innovación Educativa del Tecnológico de Monterrey; Revisor de libros del Comité Editorial FESI, UNAM; del Comité editorial Facultad de Psicología, UNAM y del Cuerpo Editorial Artemis Editora. Revisor de las revistas "Itinerario de las miradas: Serie de divulgación de Avances de Investigación". FES Acatlán; "Lecturas de Economía", Universidad de Antioquía, Medellín, Colombia, Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica (PSIENCIA). Buenos Aires, Revista "Advances in Research"; Revista "Current Journal of Applied Science and Technology"; Revista "Asian Journal of Education and Social Studies"; y Revista "Journal of Pharmaceutical Research International".

<https://orcid.org/0000-0002-3492-1145>

ÍNDICE REMISSIVO

A

Acapulco 134, 136, 138, 139, 140, 141, 142

Adopção digital 201

Agencia humana 91, 92, 93, 94, 102, 103

B

Bandera Azul 134, 138, 139, 140

Bétaré-Oya 162, 167

C

Certificación de playas 134, 138, 139

Client 122, 123, 124, 125, 126, 127, 129, 130, 131, 132

Climate projections 180, 195

Comercio local y globalización 221

Competitividad empresarial 269, 276

Compromiso 4, 7, 54, 85, 99, 101, 117, 160, 252, 263, 280, 281, 282

Comunidad 24, 33, 35, 40, 54, 56, 59, 67, 68, 69, 81, 137, 143, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 158, 159, 160

Crítica feminista 301

Cultura organizacional 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 285, 286

Cultura y sociedad 1

D

Deforestation 162, 164, 174, 175, 177, 178

Dilemma 161, 162, 171, 172, 175, 177

Docencia e interculturalidad 1

E

Educación intercultural 1, 4, 5, 11, 12, 13

Educación primaria rural 1, 12

Educación superior 4, 12, 24, 25, 32, 37, 38, 53, 90, 92, 99, 101, 102, 254

Educación técnica 23

Enseñanza aprendizaje 23, 25, 26, 27, 36, 90

Enseñanza y aprendizaje 39, 40, 43, 44, 45, 46, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 56, 57, 58, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 72, 74, 78, 80, 81, 82, 83, 86, 90

Entorno organizacional 246, 269

Estudiantes 1, 7, 8, 9, 10, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 85, 89, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102

F

Fire danger 180, 183, 184, 185, 186, 187, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 200

Fire weather index 180, 183, 186, 187, 196, 198, 200

Flujo de efectivo descontado 290, 292, 294

G

Gestión de cambios 276

Gestión del conocimiento 246, 250, 254, 258, 262, 263, 264, 269, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 278

Gestión de riesgos 276, 283

H

Habilidades sociales 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 99, 102

Hábitos de consumo 201, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 211, 214, 215, 217

Hard skills 122, 123, 124, 125, 131, 132

Héroes y heroínas 301, 309

Humanidad 3, 23, 117, 118, 119, 120, 303

I

Impacto de multinacionales en Colombia 221

Innovación empresarial 276

Instrumentos de recolección de datos 104, 106, 107, 115

Inteligencia artificial 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 57, 58, 59, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 72, 74, 75, 79, 80, 81, 82, 83, 85, 86, 88, 89, 90, 117, 118, 119, 120

Intersectorialidad empresarial 246

Investigação em educação 104, 106, 107, 108, 114, 115, 116

Invisibilidad femenina 301

L

Lenguaje de señas 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 48, 49, 50, 51, 52, 55, 57, 58, 61, 63, 71, 73, 74, 75, 76, 78, 85

Liberales y conservadores 301, 303, 306

Lom & Djérem 161, 162, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175

M

Mining 161, 162, 163, 164, 165, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179

Modelo híbrido 23, 27, 32

Moralidad 117

O

Observação 104, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116

P

Pagos electrónicos 201, 203, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217

Pandemia de COVID-19 24, 26, 201, 203, 210, 213, 215, 217

Paradigma pragmático 104, 106, 107, 114

Personas sordas 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 72, 74, 75, 76, 78, 80, 81, 82, 83, 85, 86, 87, 88

Perspectivas educativas 92

Presupuesto de capital 289, 290, 291, 292, 295, 297, 298, 299

Problemas socio culturales 143

Professional relationship 122, 123, 132

R

Racionamiento de capital 289, 290, 297

Redes sociales 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 101, 157, 206, 241

Regional climate models 180, 184, 198

Rendimiento académico 44, 45, 48, 51, 52, 56, 57, 58, 61, 62, 64, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 79, 85, 91, 92, 94, 99, 101, 102

Represa salvajina 143, 144, 145, 146, 148, 151, 152, 158

Ruralidad e interculturalidad 1

S

Sistema digital 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 60, 61, 63, 64, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 74, 75, 76, 78, 80, 81, 82, 83, 86

Sistema Digital de Enseñanza y Aprendizaje 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 49, 51, 52, 53, 54, 56, 57, 58, 64, 67, 68, 69, 70, 72, 74, 78, 80, 81, 82, 86

Social worker 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132

Soft skills 122, 123, 125, 126, 127, 129, 131, 132, 133

Soledad Acosta de Samper 301, 302, 304, 306, 308, 310, 311

T

Técnicas de evaluación de proyectos 290

Tecnología 14, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 38, 39, 40, 58, 69, 70, 79, 84, 85, 89, 104, 111, 115, 117, 119, 120, 134, 230, 255, 256, 260, 261, 262, 264, 265, 266, 267, 268, 270, 280, 282, 286

Tecnologías de la Información y la Comunicación 39, 249

Tratamiento de datos 104, 106

Turismo sostenible 134, 137, 138, 141, 142

U

Universidad empres 246, 250, 253, 254, 260, 263, 264, 265, 267, 268, 269, 271, 272