

# CIÊNCIAS SOCIALMENTE APLICÁVEIS E HUMANIDADES:

## SABERES, PRÁTICAS E HORIZONTES DE INVESTIGAÇÃO

JESÚS RIVAS GUTIÉRREZ  
(ORGANIZADOR)

VOL II



EDITORA  
ARTEMIS  
2025

# CIÊNCIAS SOCIALMENTE APLICÁVEIS E HUMANIDADES:

## SABERES, PRÁTICAS E HORIZONTES DE INVESTIGAÇÃO

JESÚS RIVAS GUTIÉRREZ  
(ORGANIZADOR)

VOL II



EDITORA  
ARTEMIS  
2025



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

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

<b>Editora Chefe</b>	Prof. <sup>a</sup> Dr. <sup>a</sup> Antonella Carvalho de Oliveira
<b>Editora Executiva</b>	M. <sup>a</sup> Viviane Carvalho Mocellin
<b>Direção de Arte</b>	M. <sup>a</sup> Bruna Bejarano
<b>Diagramação</b>	Elisangela Abreu
<b>Organizador</b>	Prof. Dr. Jesús Rivas Gutiérrez
<b>Imagem da Capa</b>	gropgrop/123RF
<b>Bibliotecário</b>	Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

#### Conselho Editorial

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ada Esther Portero Ricol, *Universidad Tecnológica de La Habana “José Antonio Echeverría”*, Cuba  
Prof. Dr. Adalberto de Paula Paranhos, *Universidade Federal de Uberlândia*, Brasil  
Prof. Dr. Agustín Olmos Cruz, *Universidad Autónoma del Estado de México*, México  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Amanda Ramalho de Freitas Brito, *Universidade Federal da Paraíba*, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ana Clara Monteverde, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ana Júlia Viamonte, *Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP)*, Portugal  
Prof. Dr. Ángel Mujica Sánchez, *Universidad Nacional del Altiplano*, Peru  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Angela Ester Mallmann Centenaro, *Universidade do Estado de Mato Grosso*, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Begoña Blandón González, *Universidad de Sevilla*, Espanha  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Carmen Pimentel, *Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro*, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Catarina Castro, *Universidade Nova de Lisboa*, Portugal  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Cirila Cervera Delgado, *Universidad de Guanajuato*, México  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Cláudia Neves, *Universidade Aberta de Portugal*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Cláudia Padovesi Fonseca, *Universidade de Brasília-DF*, Brasil  
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos, *Universidade Federal da Grande Dourados*, Brasil  
Dr. Cristo Ernesto Yáñez León – *New Jersey Institute of Technology*, Newark, NJ, Estados Unidos  
Prof. Dr. David García-Martul, *Universidad Rey Juan Carlos de Madrid*, Espanha  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Deuzimar Costa Serra, *Universidade Estadual do Maranhão*, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Dina Maria Martins Ferreira, *Universidade Estadual do Ceará*, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Edith Luévano-Hipólito, *Universidad Autónoma de Nuevo León*, México  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Eduarda Maria Rocha Teles de Castro Coelho, *Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro*, Portugal  
Prof. Dr. Eduardo Eugênio Spers, *Universidade de São Paulo (USP)*, Brasil  
Prof. Dr. Eloi Martins Senhoras, *Universidade Federal de Roraima*, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Elvira Laura Hernández Carballido, *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, México  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Emilas Darlene Carmen Lebus, *Universidad Nacional del Nordeste/ Universidad Tecnológica Nacional*, Argentina

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Erla Mariela Morales Morgado, *Universidad de Salamanca*, Espanha  
 Prof. Dr. Ernesto Cristina, *Universidad de la República*, Uruguay  
 Prof. Dr. Ernesto Ramírez-Briones, *Universidad de Guadalajara*, México  
 Prof. Dr. Fernando Hitt, *Université du Québec à Montréal*, Canadá  
 Prof. Dr. Gabriel Díaz Cobos, *Universitat de Barcelona*, Espanha  
 Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Gabriela Gonçalves, Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP), Portugal  
 Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Galina Gumovskaya – Higher School of Economics, Moscow, Russia  
 Prof. Dr. Geoffroy Roger Pointer Malpass, Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Brasil  
 Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Gladys Esther Leoz, *Universidad Nacional de San Luis*, Argentina  
 Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Glória Beatriz Álvarez, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina  
 Prof. Dr. Gonçalo Poeta Fernandes, Instituto Politécnico da Guarda, Portugal  
 Prof. Dr. Gustavo Adolfo Juarez, *Universidad Nacional de Catamarca*, Argentina  
 Prof. Dr. Guillermo Julián González-Pérez, *Universidad de Guadalajara*, México  
 Prof. Dr. Håkan Karlsson, *University of Gothenburg*, Suécia  
 Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Iara Lúcia Tescarollo Dias, Universidade São Francisco, Brasil  
 Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Isabel del Rosario Chiyon Carrasco, *Universidad de Piura*, Peru  
 Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Isabel Yohena, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina  
 Prof. Dr. Ivan Amaro, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil  
 Prof. Dr. Iván Ramon Sánchez Soto, *Universidad del Bío-Bío*, Chile  
 Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ivânia Maria Carneiro Vieira, Universidade Federal do Amazonas, Brasil  
 Prof. Me. Javier Antonio Albornoz, *University of Miami and Miami Dade College*, Estados Unidos  
 Prof. Dr. Jesús Montero Martínez, *Universidad de Castilla - La Mancha*, Espanha  
 Prof. Dr. João Manuel Pereira Ramalho Serrano, Universidade de Évora, Portugal  
 Prof. Dr. Joaquim Júlio Almeida Júnior, Unifimes - Centro Universitário de Mineiros, Brasil  
 Prof. Dr. Jorge Ernesto Bartolucci, *Universidad Nacional Autónoma de México*, México  
 Prof. Dr. José Cortez Godínez, Universidad Autónoma de Baja California, México  
 Prof. Dr. Juan Carlos Cancino Díaz, Instituto Politécnico Nacional, México  
 Prof. Dr. Juan Carlos Mosquera Feijoo, *Universidad Politécnica de Madrid*, Espanha  
 Prof. Dr. Juan Diego Parra Valencia, *Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín*, Colômbia  
 Prof. Dr. Juan Manuel Sánchez-Yáñez, *Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*, México  
 Prof. Dr. 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.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Livia do Carmo, Universidade Federal de Goiás, Brasil  
 Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Luciane Spanhol Bordignon, Universidade de Passo Fundo, Brasil  
 Prof. Dr. Luis Fernando González Beltrán, *Universidad Nacional Autónoma de México*, México  
 Prof. Dr. Luis Vicente Amador Muñoz, *Universidad Pablo de Olavide*, Espanha  
 Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Macarena Esteban Ibáñez, *Universidad Pablo de Olavide*, Espanha  
 Prof. Dr. Manuel Ramiro Rodríguez, *Universidad Santiago de Compostela*, Espanha  
 Prof. Dr. Manuel Simões, Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, Portugal  
 Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Márcia de Souza Luz Freitas, Universidade Federal de Itajubá, Brasil  
 Prof. Dr. Marcos Augusto de Lima Nobre, Universidade Estadual Paulista (UNESP), Brasil  
 Prof. Dr. Marcos Vinicius Meiado, Universidade Federal de Sergipe, Brasil  
 Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Mar Garrido Román, *Universidad de Granada*, Espanha  
 Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Margarida Márcia Fernandes Lima, Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil  
 Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> María Alejandra Arecco, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina  
 Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Aparecida José de Oliveira, Universidade Federal da Bahia, Brasil  
 Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Carmen Pastor, *Universitat Jaume I*, Espanha  
 Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria da Luz Vale Dias – Universidade de Coimbra, Portugal  
 Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> 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 Maurícea Silva de Paula Vieira, Universidade Federal de Lavras, Brasil  
 Prof. Dr. Melchor Gómez Pérez, Universidad del País 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. 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 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)**

C569 Ciências socialmente aplicáveis e humanidades [livro eletrônico] :  
 saberes, práticas e horizontes de investigação II / organização de  
 Jesús Rivas Gutiérrez. – 1. ed. – Curitiba, PR : Editora Artemis,  
 2025.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Edição bilíngue.

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-81701-80-2

DOI 10.37572/EdArt\_121225802

1. Sustentabilidade – Aspectos sociais. 2. Diversidade cultural.  
 3. Justiça social – Perspectivas contemporâneas. 4. Transformação  
 digital – Impactos sociais. 5. Humanidades aplicadas – Pesquisa  
 interdisciplinar. I. Gutiérrez, Jesús Rivas.

CDD 300

**Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422**



## PRÓLOGO

El volumen II de **Ciencias Socialmente Aplicables y Humanidades: Saberes, Prácticas y Horizontes de Investigación** reúne en un libro ponencias elaboradas por autores de América Latina, Europa y Asia producto de investigaciones que interpretan y dialogan con algunos de los desafíos más críticos y urgentes del Siglo XXI como lo es las prácticas educativas en contextos diversos, sostenibilidad y calidad de vida, diversidad y justicia social, transformación digital y vida organizacional en donde se refleja una diversidad de enfoques y tradiciones académicas que convergen en una misma dirección: comprender las realidades contemporáneas desde diferentes perspectivas y al mismo tiempo proponer horizontes innovadores y transformadores.

El primer eje, **Educación, Políticas del Conocimiento y Prácticas Formativas**, concentra análisis que problematizan los procesos de enseñanza-aprendizaje, la formación docente, las políticas lingüísticas, los currículos, las metodologías de intervención y las disputas simbólicas en torno a la producción del conocimiento. Este eje reafirma la educación como un campo estratégico para la transformación social y cultural, la emancipación de los sujetos y la construcción de sociedades más justas y democráticas.

El segundo eje, **Sostenibilidad, Territorios y Calidad de Vida**, reúne trabajos que presentan los desafíos y dificultades en las relaciones entre desarrollo, crecimiento, medio ambiente, turismo, productividad, envejecimiento, abandono social y soberanía territorial y alimentaria. Los textos que integran este eje evidencian la centralidad del territorio como espacio de disputa y poder, de pertenencia e identidad, de producción de sentidos y construcción de alternativas sostenibles para la mejora de las condiciones de vida de las poblaciones.

El tercer eje, **Género, Diversidad y Justicia Social**, aborda temas fundamentales relacionados con las desigualdades estructurales que atraviesan, diferencian y dividen a las sociedades contemporáneas. Las reflexiones aquí reunidas enfrentan los prejuicios, las discriminaciones, las interseccionalidades y los mecanismos sutiles de reproducción de las desigualdades, al mismo tiempo que evidencian estrategias de resistencia, reconocimiento y transformación social.

El cuarto eje, **Transformación Digital, Gestión Organizacional e Innovación en Empresas**, reúne contribuciones orientadas a la comprensión de las organizaciones empresariales en contextos complejos, dinámicos y atravesados por la incertidumbre. Este eje articula aspectos sobre gestión, pertenencia e identidad organizacional, cultura institucional, liderazgo, procesos de cambio, clima organizacional e innovación

empresarial e institucional, tanto en el sector privado como en el público, con especial atención a las instituciones educativas y a las organizaciones insertas en entornos de rápida transformación tecnológica.

Al articular estos cuatro ejes, esta obra evidencia la riqueza, la diversidad y la potencialidad de las Ciencias Socialmente Aplicables para interpretar los fenómenos laborales y sociales en su diversidad y complejidad y al mismo tiempo proponer caminos posibles de intervención, innovación y transformación.

Esperamos que estos trabajos contribuyan al fortalecimiento del pensamiento crítico, al diálogo múltiple e interdisciplinario y al avance de la comprensión de las diversas realidades locales, regionales, nacionales y globales, así como al fortalecimiento de mayor número de investigaciones comprometidas con la educación como práctica transformadora, con el desarrollo sostenible, la justicia social y la innovación organizacional.

Deseamos al lector una lectura interesante, reflexiva, provocadora e inspiradora.

Jesús Rivas Gutiérrez

SUMÁRIO

EDUCACIÓN, POLÍTICAS DEL CONOCIMIENTO Y PRÁCTICAS FORMATIVAS

**CAPÍTULO 1..... 1**

LA FUNCIÓN DEL DOCENTE DESDE LA RECONSTRUCCIÓN DE ACADÉMICO EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Luz Patricia Falcón-Reyes  
Víctor Corona-Loera  
Blanca Gabriela Pulido-Cervantes  
Martha Patricia de la Rosa-Basurto  
Emmaluz de León-Moeller  
María Guadalupe Zamora-Gutiérrez  
José Ricardo Gómez-Bañuelos  
Jesús Rivas-Gutiérrez

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_1212258021](https://doi.org/10.37572/EdArt_1212258021)

**CAPÍTULO 2..... 12**

MODELACIÓN Y OPTIMIZACIÓN: PERSPECTIVAS DIDÁCTICAS DESDE LA EDUCACIÓN MATEMÁTICA

Erich Leighton Vallejos  
Carmen Cecilia Espinoza Melo

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_1212258022](https://doi.org/10.37572/EdArt_1212258022)

**CAPÍTULO 3..... 19**

PROPUESTA DE METODOLOGÍA DE ANÁLISIS CONVERSACIONAL EN LA INTERVENCIÓN DE PROBLEMAS QUE ENFRENTAN LOS CENTROS EDUCATIVOS: UNA CONSTRUCCIÓN DE SOLUCIONES

Cristian Gabriel Llancaleo Curihuentro

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_1212258023](https://doi.org/10.37572/EdArt_1212258023)

**CAPÍTULO 4.....27**

FROM COLONIAL KNOWLEDGE TO POSTCOLONIAL LINGUISTIC CAPITAL: A GENEALOGICAL ANALYSIS OF STATE LANGUAGE POLICY IN NORTH AND SOUTH KOREA

Hyunguk Ryu

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_1212258024](https://doi.org/10.37572/EdArt_1212258024)



**CAPÍTULO 5.....52**

NARRATIVAS SOBRE LA SUSTENTABILIDAD

Luz María Gutiérrez Hernández

Elena del Carmen Arano Leal

Oscar Manuel López Yza

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_1212258025](https://doi.org/10.37572/EdArt_1212258025)

**CAPÍTULO 6..... 63**

FATORES-CHAVE DE INTERNACIONALIZAÇÃO DE DESTINOS TURÍSTICOS:  
TERRITÓRIO, PRODUTO, GOVERNANÇA E DMO

Maria do Rosário Campos Mira

Lisete dos Santos Mendes Mónico

Zélia Maria de Jesus Breda

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_1212258026](https://doi.org/10.37572/EdArt_1212258026)

**CAPÍTULO 7 ..... 88**

PLAN DE NEGOCIO PARA LA PRODUCCIÓN DE ALGINATO DE SODIO A PARTIR DEL  
APROVECHAMIENTO DEL ALGA “SARGASSUM”, EN LAS PLAYAS DE QUINTANA  
ROO, MÉXICO

Carlos Orozco Álvarez

Saúl Hernández Islas

Mayte Nathalie Cruz Vázquez

Michelle Montserrat Lira Martínez

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_1212258027](https://doi.org/10.37572/EdArt_1212258027)

**CAPÍTULO 8.....107**

QUALITY OF LIFE AND ABANDONMENT: PERCEPTIONS OF OLDER PEOPLE  
ATTENDING A GERONTOLOGICAL MODULE

Patricia Serrano Ramos

Mayra Fernanda Cahuich Caamal

Daniel Antonio Muñoz González

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_1212258028](https://doi.org/10.37572/EdArt_1212258028)

**CAPÍTULO 9..... 119**

LA SOBERANÍA ALIMENTARIA Y LA GESTIÓN TERRITORIAL COMO ELEMENTOS QUE PROPICIAN EL TURISMO EN COLOMBIA

Ruben Dario Sossa Alvarez

Maira Andrea Rivero Pinto

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_1212258029](https://doi.org/10.37572/EdArt_1212258029)

**GÉNERO, DIVERSIDAD Y JUSTICIA SOCIAL**

**CAPÍTULO 10.....136**

EL TEST DE ASOCIACIÓN IMPLÍCITA: UN PARADIGMA QUE PERMITE ABORDAR PREJUICIOS INCONSCIENTES HACIA PAREJAS DEL MISMO SEXO

Yolly Alejandra López Doncel

Laura Sofía Muñoz Rincón

María Paula Ortiz Amortegui

David Ricardo Aguilar Pardo

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_12122580210](https://doi.org/10.37572/EdArt_12122580210)

**CAPÍTULO 11..... 146**

THE BRAZILIAN BLACK FEMINISM AND INTERSECTIONAL STRATEGY IN DIALOGUE WITH DELEUZE'S MOLAR/MOLECULAR DIALECTICS

Yans Sumaryani Dipati

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_12122580211](https://doi.org/10.37572/EdArt_12122580211)

**TRANSFORMACIÓN DIGITAL, GESTIÓN ORGANIZATIVA E INNOVACIÓN EN LAS EMPRESAS**

**CAPÍTULO 12 .....155**

FUNDAMENTACIÓN Y LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS PARA LA INVESTIGACIÓN EN EMPRESAS

Carlos Andrés Palomeque Forero

Fabiam Eduardo Rojas Navarrete

Nairo Yovany Rodríguez Cabrera

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_12122580212](https://doi.org/10.37572/EdArt_12122580212)

**CAPÍTULO 13 ..... 178**

DIAGNÓSTICO DE LOS REQUERIMIENTOS TECNOLÓGICOS PARA LA EMPRESA  
TRANSPORTADORA TRES ERRES – RRR

Carlos Andrés Palomeque Forero

Fabiam Eduardo Rojas Navarrete

Nairo Yovany Rodríguez Cabrera

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_12122580213](https://doi.org/10.37572/EdArt_12122580213)

**CAPÍTULO 14 ..... 211**

ESTUDIO METODOLÓGICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN MIPYMES  
LATINOAMERICANAS: UN ENFOQUE INTEGRADOR PARA EL CAMBIO E INNOVACIÓN

Roger Manuel Patrón Cortés

Román Alberto Quijano García

Giselle Guillermo Chuc

Fidel Ramón Alcocer Martínez

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_12122580214](https://doi.org/10.37572/EdArt_12122580214)

**CAPÍTULO 15 ..... 223**

LÍDERES CONSCIENTES: ABORDANDO EL CONFLICTO PARA EL ALTO DESEMPEÑO  
EMOCIONAL

Karen Pérez Molina

Verónica Fuenzalida

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_12122580215](https://doi.org/10.37572/EdArt_12122580215)

**CAPÍTULO 16 ..... 235**

LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL COMO HERRAMIENTA PARA EL ANÁLISIS  
DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS MEXICANAS: UNA APROXIMACIÓN DESDE LA  
COMPLEJIDAD

José César López del Castillo

Deyanira Camacho Javier

Roberto Reyes Cornelio

Enoc de la Cruz de Dios


Ileana Alhelí Oney Montalvo

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_12122580216](https://doi.org/10.37572/EdArt_12122580216)

**CAPÍTULO 17 .....246**

MÁS ALLÁ DE LA BUROCRACIA: CULTURA, LIDERAZGO Y ACOMPAÑAMIENTO  
EN EL CAMBIO DE LA ORGANIZACIÓN ESCOLAR

José César López del Castillo  
Minerva Camacho Javier  
Roberto Reyes Cornelio

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_12122580217](https://doi.org/10.37572/EdArt_12122580217)

**SOBRE O ORGANIZADOR.....261**

**ÍNDICE REMISSIVO .....262**

# CAPÍTULO 14

## ESTUDIO METODOLÓGICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN MIPYMES LATINOAMERICANAS: UN ENFOQUE INTEGRADOR PARA EL CAMBIO E INNOVACIÓN

Data de submissão: 13/11/2025

Data de aceite: 28/11/2025

**Dr. Roger Manuel Patrón Cortés**

Universidad Autónoma de Yucatán

Mérida, Yucatán, México

<http://orcid.org/0000-0003-4553-9803>

**Dr. Román Alberto Quijano García**

Universidad Autónoma de Campeche

Campeche, Campeche, México

<http://orcid.org/0000-0001-7316-1997>

**Dra. Giselle Guillermo Chuc**

Universidad Autónoma de Campeche

Campeche, Campeche, México

<http://orcid.org/0000-0002-7748-4731>

**Dr. Fidel Ramón Alcocer Martínez**

Universidad Autónoma de Campeche

Campeche, Campeche, México

<http://orcid.org/0000-0002-5106-8932>

**RESUMEN:** El presente estudio tiene como objetivo proponer una metodología mixta para medir y validar el clima organizacional en Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (Mipymes), considerando las limitaciones de los enfoques tradicionales centrados en grandes corporaciones. Esta metodología plantea un modelo de tres fases: a) diagnóstico preliminar,

b) medición cuantitativa, y c) evaluación cualitativa interpretativa. Los resultados, basados en estudios previos, evidencian que el uso combinado de instrumentos cuantitativos y cualitativos permite una comprensión más profunda del clima organizacional, identificando áreas críticas para el cambio y la innovación. Esta propuesta metodológica busca fortalecer la capacidad adaptativa de las Mipymes ante entornos competitivos y dinámicos. Este enfoque busca ofrecer una alternativa adaptada a las condiciones estructurales y culturales de las Mipymes de América Latina, favoreciendo diagnósticos más contextualizados, participativos y éticamente responsables.

**PALABRAS CLAVE:** metodología; clima organizacional; cambio; innovación; Mipymes.

METHODOLOGICAL STUDY OF ORGANIZATIONAL CLIMATE IN LATIN AMERICAN MSMEs: AN INTEGRATIVE APPROACH FOR CHANGE AND INNOVATION

**ABSTRACT:** This study aims to propose a mixed-methods approach to measure and validate organizational climate in micro, small, and medium-sized enterprises (MSMEs), considering the limitations of traditional approaches focused on large corporations. This methodology proposes a three-phase model: a) preliminary diagnosis, b) quantitative measurement, and c) interpretative qualitative

evaluation. The results, based on previous studies, demonstrate that the combined use of quantitative and qualitative instruments allows for a deeper understanding of organizational climate, identifying critical areas for change and innovation. This methodological proposal seeks to strengthen the adaptive capacity of MSMEs in competitive and dynamic environments. This approach aims to offer an alternative adapted to the structural and cultural conditions of Latin American MSMEs, fostering more contextualized, participatory, and ethically responsible diagnoses.

**KEYWORDS:** methodology; organizational climate; change; innovation; Mipymes.

## 1 INTRODUCCIÓN

El concepto de clima organizacional ha sido objeto de un amplio debate académico desde mediados del siglo XX, consolidándose como un eje interpretativo clave para el análisis del comportamiento organizacional y la gestión del talento humano. Sin embargo, la mayoría de los estudios relevantes en este campo han sido desarrollados en contextos empresariales de gran escala y en países desarrollados, como Estados Unidos, Canadá o naciones europeas.

En contraste, las Mipymes latinoamericanas han sido escasamente consideradas en investigaciones de este tipo. La aplicación de instrumentos estandarizados elaborados en contextos foráneos ha mostrado limitaciones conceptuales y metodológicas, derivadas de la diversidad cultural, estructural y económica propia de la región.

Cabe señalar que las Mipymes representan el núcleo estructural de la economía mundial y regional. De acuerdo con datos recientes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2024), más del 97 % del total de empresas en América Latina pertenecen a esta categoría, generando cerca del 70 % del empleo formal y contribuyendo significativamente al Producto Interno Bruto (PIB). Su relevancia radica no solo en su peso económico, sino también en su capacidad de innovación, adaptabilidad y generación de valor social. Por ello, comprender el clima organizacional en las Mipymes es esencial para diseñar estrategias de desarrollo sostenibles que fortalezcan su competitividad en mercados globalizados y digitalizados.

En este sentido, la presente propuesta se orienta hacia el desarrollo de una metodología contextualizada, que responda a las particularidades socioeconómicas, culturales y organizacionales de las Mipymes en América Latina. Su propósito central es ofrecer una guía teórica y metodológica robusta para la comprensión, medición y evaluación del clima organizacional como un fenómeno complejo, dinámico y multidimensional.

Identificar el tipo de clima organizacional que predomina en las Mipymes constituye un elemento fundamental para la planeación estratégica y la toma de decisiones directivas. Esta información permite diseñar e implementar planes y

programas orientados al cambio y la innovación, integrando acciones que mejoren las condiciones laborales, fortalezcan los comportamientos organizacionales positivos y eleven los niveles de satisfacción en el trabajo, factores esenciales para el desarrollo sostenible de las organizaciones.

## 1.1. CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU VÍNCULO CON EL CAMBIO Y LA INNOVACIÓN

El concepto de clima organizacional emergió en la década de 1960 como una metáfora climática que reflejaba las percepciones compartidas por los miembros de una organización sobre su entorno de trabajo. El término *clima* posee una raíz etimológica griega asociada con la idea de “pendiente o inclinación” (Brunet, 2002). No obstante, su significado se ha vinculado tradicionalmente con los fenómenos atmosféricos que caracterizan un ambiente específico durante un periodo determinado. Esta conceptualización ha sido extrapolada al ámbito organizacional para describir las particularidades del entorno laboral. Así, la mayoría de las personas pueden reconocer de manera casi inmediata si el clima en una organización – o en sus unidades internas – es positivo o negativo.

Si bien no existe un consenso absoluto sobre su definición, la literatura ofrece múltiples aproximaciones conceptuales. Una de las más difundidas es la propuesta por Dessler (1979), quien integró perspectivas estructurales (Forehand y Gilmer, 1964), subjetivas (Halpin y Crofts, 1962), enfoques sintéticos (Litwin y Stringer, 1968) y desarrollos teóricos posteriores (Campbell, Dunnette, Lawler III y Weick Jr., 1970). Con base en estos aportes, el autor define el clima organizacional como “las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura” (p. 183). Por su parte, Bermejo-Salmón et. al (2022) refiere que el clima organizacional refleja la cultura de la organización y la forma en que el empleado percibe sus competencias, la productividad y la satisfacción del trabajo que realiza.

El estudio del clima organizacional ha transitado desde metáforas descriptivas hacia marcos teóricos robustos que permiten relacionar percepciones colectivas con resultados organizacionales concretos. Un eje teórico fundamental para esta evolución es la teoría de campo de Kurt Lewin publicada en 1935. Desde esta perspectiva sistémica, las percepciones sobre el ambiente laboral constituyen componentes dinámicos del campo organizacional que condicionan la dirección y la intensidad de las conductas laborales, incluidas las orientadas al cambio y a la innovación. Lewin enfatiza la naturaleza dialéctica de las fuerzas que impulsan o frenan el cambio – elemento

conceptual que resulta clave para entender cómo el clima puede obstaculizar o facilitar procesos transformadores.

Sobre esa base teórica, Hoy y Miskel (2020) – y colaboradores como Hoy, Tarter y Kottkamp (1991) – desarrollaron un marco operativo para medir el clima organizacional en contextos educativos que ha sido extendido y adaptado a otros ámbitos. Su instrumento Organizational Climate Descriptive Questionnaire (OCDQ) y sus versiones revisadas (por ejemplo, OCDQ-RS, OCDQ-RE, etc.) modelan el clima en un continuo que va de abierto a cerrado.

Según la tipología de Hoy y Miskel (2020), en un clima organizacional abierto la función de control no recae únicamente en los niveles directivos, sino que se comparte de manera transversal a lo largo de toda la estructura institucional. En tales contextos, los distintos actores colaboran de forma coordinada y convergen en la búsqueda de los objetivos comunes de la organización (Zabalza, 1996). En contraste, cuando el clima predominante es cerrado o restrictivo, suelen manifestarse una serie de señales que reflejan disfuncionalidad y deterioro organizacional: personal poco comprometido o indiferente, falta de orden y limpieza, tensiones interpersonales, instalaciones y equipos descuidados, circulación de rumores y una visible carencia de creatividad colectiva.

Por tanto, para favorecer el cambio e innovación en las organizaciones es necesario que el clima de éstas tenga un grado de apertura abierto. Además, como subraya Ekvall (2003), el clima organizacional constituye un indicador esencial de la calidad organizacional, ya que ejerce una influencia directa sobre diversos procesos internos. Entre ellos destacan la capacidad innovadora, el nivel de satisfacción laboral del personal y la productividad organizacional, dimensiones que, en conjunto, contribuyen al cambio, la innovación y la competitividad de la entidad.

La evidencia académica coincide en que la percepción individual constituye una dimensión clave para comprender la dinámica estructural y los procesos del ambiente laboral. Humán-Cuya (2023) refiere que un clima adecuado influye en la motivación de los empleados y el logro de los objetivos establecidos por la organización

A través de la medición de estas percepciones es posible clasificar el clima como: a) abierto o favorable, b) neutro, o c) cerrado o desfavorable, dependiendo de los elementos que lo configuran. Los componentes del clima se integran en dimensiones significativas, generando distintos tipos de clima (Silva, 1996). De este modo, el investigador – a partir del constructo teórico y de los elementos específicos del estudio – puede determinar la tipología climática dominante en una organización.



## 1.2. IMPORTANCIA DE LOS ESTUDIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS MIPYMES

En las últimas tres décadas, la mayor parte de las investigaciones sobre clima organizacional se ha realizado en grandes corporaciones de Estados Unidos y Europa mediante cuestionarios estandarizados que se enfocan principalmente en el análisis cuantitativo de los datos, sin validar adecuadamente el constructo en el contexto sociocultural latinoamericano. Este tipo de estudio es particularmente escaso en las Mipymes, a pesar de su relevancia económica y social.

Según Treviño (2004), cualquier problemática en el funcionamiento de las Mipymes repercute directamente en los indicadores macroeconómicos y sociales del país. Asimismo, su estructura compacta genera dinámicas particulares en materia de presión, control y relaciones formales e informales, diferenciándolas significativamente de las grandes empresas (Salgado, Remeseiro e Iglesias, 1996). Por ello, para mejorar su rendimiento no basta con superar limitaciones técnicas o financieras; también es imprescindible atender los factores asociados al clima organizacional, que pueden constituir un obstáculo relevante para la competitividad y desarrollo institucional.

El análisis del clima organizacional permite detectar áreas críticas de mejora, formular políticas de gestión humana más efectivas y diseñar planes de cambio que integren innovación, aprendizaje organizacional y bienestar psicosocial.

Los estudios de clima organizacional son, en consecuencia, insumos esenciales para la planeación estratégica, al ofrecer un diagnóstico que permite intervenir sobre variables como motivación, integración del personal, sentido de pertenencia, desarrollo profesional y cohesión social. Sin embargo, el conocimiento acerca de las condiciones climáticas predominantes en estos entornos sigue siendo limitado debido a la insuficiencia de investigación sistemática.

## 1.3. LIMITACIONES EN LOS ESTUDIOS ACTUALES DE CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional ha sido objeto de múltiples investigaciones. Sin embargo, aún persisten limitaciones metodológicas que dificultan la generalización de sus resultados.

La mayoría de las investigaciones sobre clima organizacional se ha sustentado fundamentalmente en cuestionarios, enfocándose en el análisis estadístico de los datos sin validar de manera rigurosa los constructos y sus dimensiones en realidades socioculturales específicas. Estos instrumentos poseen ventajas operativas notables – bajo costo, rapidez de aplicación y facilidad para obtener información – y generalmente han sido elaborados por especialistas con el propósito de mejorar el funcionamiento organizacional.

No obstante, su uso predominante estadístico ha evidenciado diversos desafíos metodológicos que afectan la precisión de los resultados:

a) Contradicciones metodológica.

Se identifican dificultades relacionadas con la medición de variables, la selección de indicadores pertinentes y la realización de análisis estadísticos adecuados.

b) Discrepancias correlacionales.

Los estudios tienden a establecer asociaciones entre variables sin determinar relaciones causales, niveles diferenciados o condiciones contextuales que inciden en los resultados.

c) Incongruencia instrumental.

Existe una variedad de cuestionarios que han sido elaborados para propósitos específicos y otros que se han construido procurando establecer una diferencia clara de lo que es descripción y de lo que es evaluación (Silva, 1996).

Además, la mayor parte de estas investigaciones se ha desarrollado en contextos anglosajones. En América Latina, las investigaciones son aún incipientes y escasamente integran metodologías mixtas. Para enriquecer el estudio del clima organizacional, resulta pertinente combinar las fortalezas del enfoque cuantitativo con análisis cualitativos complementarios. Los grupos focales, por ejemplo, permiten identificar dimensiones no contempladas en los instrumentos o confirmar la validez de las ya existentes. Asimismo, no se han encontrado investigaciones regionales que articulen de manera concurrente ambas metodologías, lo cual subraya la necesidad de promover estudios que integren enfoques mixtos.

## 2. METODOLOGÍA

Con la finalidad de superar las limitaciones que históricamente han caracterizado a los estudios de clima organizacional basados exclusivamente en cuestionarios, se propone un diseño metodológico mixto, estructurado en tres fases complementarias: a) diagnóstico preliminar, b) medición cuantitativa y c) evaluación cualitativa interpretativa. Este enfoque pretende generar una comprensión más profunda del fenómeno y su incidencia en los procesos de cambio e innovación en las Mipymes latinoamericanas.

### 2.1. DIAGNÓSTICO PRELIMINAR

El propósito fundamental consiste en obtener una aproximación diagnóstica inicial sobre las problemáticas detectadas y verificar si se vinculan de manera directa con el clima organizacional. Esta fase se operacionaliza mediante entrevistas semiestructuradas

de carácter cualitativo, dirigidas a mandos medios y/o jefaturas de área. Para la obtención sistemática de la información se recomienda el siguiente procedimiento:

- a) Establecer el acuerdo formal de intervención con la autoridad máxima de la organización.
- b) Convocar a mandos medios y/o jefaturas de área para comunicar brevemente la relevancia del estudio.
- c) Diseñar una guía de entrevistas centrada en los componentes del clima organizacional.
- d) Programar y calendarizar cada una de las entrevistas.
- e) Aplicar entrevistas personalizadas a los participantes, con una duración estimada de una a dos horas.
- f) Registrar notas detalladas y exhaustivas.
- g) Ordenar y sistematizar la información recopilada.
- h) Elaborar un análisis de contenido y aplicar procedimientos cuantitativos simples de frecuencia.

Los hallazgos derivados de esta fase permiten seleccionar o, en su caso, diseñar el cuestionario más pertinente, sustentado en las dimensiones identificadas como críticas o problemáticas.

## 2.2. MEDICIÓN CUANTITATIVA

El objetivo de esta etapa es cuantificar el nivel de apertura del clima organizacional y describir sus atributos centrales (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Dada la complejidad inherente a la medición del constructo, la literatura especializada recomienda garantizar el anonimato de los participantes para salvaguardar la confidencialidad de la información y “añadir objetividad y fiabilidad a la información recogida” (Seisdedos, 2003, p. 15).

Se aplica el cuestionario seleccionado o el que haya sido diseñado conforme a los hallazgos previos. La mayoría de los instrumentos elaborados profesionalmente dispone de procedimientos definidos para su calificación. En caso de emplear uno de estos instrumentos, se sugiere gestionar el permiso correspondiente con los autores.

Durante esta fase es posible contrastar la hipótesis planteada y explorar correlaciones con otras variables de estudio. Asimismo, la medición posibilita la generalización amplia de resultados, fortalece el control analítico del fenómeno investigado y aporta una perspectiva cuantitativa que permite la replicabilidad, la comparación entre estudios afines y la delimitación de magnitudes específicas del fenómeno.

## 2.3. EVALUACIÓN CUALITATIVA INTERPRETATIVA

El objetivo central es explicar, desde una perspectiva interpretativa, los resultados obtenidos durante la medición del clima organizacional (López, 2005). Se propone una aproximación inductiva con el fin de explorar, describir, comprender y conceptualizar la dinámica sociolaboral de las Mipymes, considerando el significado y la autopercepción que cada participante atribuye a su realidad. Para ello, se sugiere emplear como técnica principal la entrevista grupal mediante grupos de enfoque, siguiendo las directrices metodológicas de Krueger y Casey (2020).

El propósito esencial de esta técnica es extraer actitudes, percepciones, emociones, creencias, experiencias y reacciones que serían difíciles de obtener mediante otros procedimientos como la observación, entrevistas individuales o cuestionarios (Gibbs, 1997).

Se sugiere constituir dos grupos focales:

- a) Mandos medios o jefes de área y
- b) Personal operativo.

Para la recopilación de información se propone:

- a) Diseñar una guía de entrevistas basada en los resultados estadísticos más relevantes, destinada a los grupos focales del personal.
- b) Programar las sesiones de entrevistas grupales.
- c) Aplicar las entrevistas grupales al personal, con duración estimada de una a dos horas.
- d) Registrar notas detalladas y exhaustivas.
- e) Ordenar y sistematizar la información.
- f) Hacer un análisis de contenido y análisis descriptivos de frecuencias.
- g) Elaborar una segunda guía de entrevistas basada en los resultados de los grupos focales del personal, destinada al grupo focal de mandos medios y/o jefaturas de área, con el fin de conocer sus valoraciones, propuestas y disposición para favorecer mejoras en el clima organizacional.
- h) Aplicar la entrevista grupal dirigida a mandos medios y/o jefaturas de área, con duración estimada de una a dos horas.
- i) Registrar notas exhaustivas.
- j) Ordenar y sistematizar la información generada.
- k) Hacer análisis de contenido y análisis cuantitativos simples de frecuencias.

## 2.4. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Se recomienda observar las siguientes pautas éticas de acuerdo con la metodología de la investigación:

- a) Emplear nombres ficticios en lugar de identificar a los participantes por sus nombres reales.
- b) Mantener estricta confidencialidad respecto a la información recopilada.
- c) Garantizar el anonimato y la protección de identidad de todos los participantes durante todo el proceso investigativo (American Psychological Association, 2020).

## 3. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En esta fase, el investigador despliega su capacidad analítica, criterio interpretativo y creatividad metodológica para procesar los hallazgos. Tras una revisión exhaustiva y reiterada del conjunto de datos recopilados, comienza a emerger progresivamente un nivel de claridad conceptual que permite delinear un modelo sistemático de análisis. La información generada se ordena rigurosamente, dado que la estructuración lógica de los datos desde perspectivas analíticas definidas favorece una aproximación más robusta y profunda al fenómeno estudiado (Álvarez-Gayou, 2006).

Aunque los resultados de las tres etapas se presentan de manera relativamente autónoma dentro del informe, su naturaleza es eminentemente interdependiente y articulada. Cada fase contribuye a enriquecer y consolidar la interpretación final, permitiendo una triangulación metodológica que robustece la coherencia interna del estudio. La integración de las tres estrategias de recolección de datos –diagnóstico preliminar, medición cuantitativa y evaluación cualitativa interpretativa– facilita la verificación de la consistencia de los hallazgos desde múltiples enfoques analíticos. En este sentido, el análisis resultante de las etapas de medición y evaluación cualitativa puede contrastarse y complementarse con los aportes provenientes del estudio preliminar, posibilitando una interpretación más precisa, amplia y comprensiva de los resultados.

Resulta pertinente destacar que los participantes de los grupos focales también pueden aportar información sustantiva sobre la validez del instrumento de medición del clima organizacional. Sus percepciones permiten identificar el grado de adecuación del instrumento al constructo, valorar la pertinencia de su estructura y determinar si captura de manera fiel las dimensiones que lo conforman.

### 3.1. DISCUSIÓN

Los hallazgos confirman la necesidad de adoptar diseños metodológicos mixtos en los estudios de clima organizacional, especialmente en el contexto latinoamericano, donde las dinámicas culturales y relacionales difieren sustancialmente de los modelos europeos o norteamericanos. La triangulación de métodos fortalece la comprensión de los fenómenos humanos en el trabajo y permite una interpretación contextualizada de la cultura y el comportamiento organizacional (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

De manera particular, los resultados destacan que el grado de apertura del clima organizacional condiciona directamente la disposición al cambio, la innovación y la cohesión interna. En climas abiertos se favorece la comunicación horizontal, la confianza y la creatividad; mientras que en climas cerrados predominan la rigidez, la resistencia y el conflicto interpersonal (Hoy & Miskel, 2020).

Este estudio refuerza la pertinencia de abordar el clima organizacional no solo como un indicador psicológico, sino también como un determinante estratégico de la capacidad adaptativa empresarial. Asimismo, Lozano & Tello (2024) señalan que es fundamental monitorear frecuentemente el clima organizacional para determinar nuevas estrategias de acción, atendiendo las alteraciones en el contexto y la rectificación de los instrumentos de medición.

## 4. CONCLUSIONES

Dada la relevancia estratégica que poseen las Mipymes en el desarrollo económico nacional, la calidad organizacional que les exige el entorno global, dinámico y complejo debe sustentarse en investigaciones que favorezcan una respuesta eficiente ante los desafíos competitivos actuales. Los estudios de clima organizacional en Mipymes constituyen indicadores cruciales de calidad institucional, ya que generan información valiosa para la planeación estratégica, la toma de decisiones y la formulación de políticas internas.

Estos diagnósticos permiten diseñar planes y programas de intervención orientados al cambio y al desarrollo organizacional, que contemplan mejoras en las condiciones laborales, en los comportamientos organizacionales y en los niveles de satisfacción laboral. Sin embargo, la mayoría de las investigaciones disponibles se han realizado en grandes corporaciones y mediante instrumentos exclusivamente cuantitativos. Dichas aproximaciones se han limitado a medir y analizar los datos desde una perspectiva estadística, sin incorporar una indagación más profunda sobre la naturaleza del constructo.

Por ello, se plantea la necesidad de ampliar las investigaciones en Mipymes latinoamericanas mediante metodologías que integren estrategias cualitativas, cuyo propósito sea validar el constructo y sus dimensiones en el contexto sociocultural latinoamericano. La aplicación de métodos mixtos permite una comprensión más precisa de la disposición al cambio y la capacidad de innovación de las Mipymes frente a los desafíos contemporáneos, contribuyendo – en última instancia – al fortalecimiento de su competitividad y al bienestar de la sociedad en su conjunto.

Futuras líneas de investigación se pueden enfocar en la validación del constructo, exploraciones longitudinales, diseño de modelos predictivos, análisis comparativos y estudios de intervención organizacional, entre otros estudios.

## REFERENCIAS

American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). APA.

Álvarez-Gayou J., Juan Luis. (2006). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México: Paidós.

Bermejo-Salmon, M., Suárez-Caimary, I. L., Salazar-Danger, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holgín*, 28 (3). Centro de Información y Gestión Tecnológica de Holguín, Cuba. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181572159004>

Brunet, Luc. (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.

Ekvall, Goran. (2003). *El clima organizacional. Una puesta a punto de la teoría e investigaciones*. España: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.

Gibbs, Anita, (1997). Focus Group. Department of Social Medicine, Bristo, University: <http://www.soc.surrey.ac.uk/sru/SRU19.html>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.). México: McGraw-Hill.

Hoy, W. K., & MiskeL, C. G. (2020). *Educational administration: Theory, research, and practice* (10th ed.). Estados Unidos: McGraw-Hill.

Huamán-Cuya, A. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en una Caja Municipal. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 174-188. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2276>

Krueger, Richard. A. & Casey, Mary Anne (2020). *Focus groups: A practical guide for applied research*. Sage Publications.

Lewin, K. (1935). *A Dynamic Theory of Personality* (Una teoría dinámica de la personalidad). McGraw-Hill.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press.

López, Vicente. (2005). *Lineamientos generales para la elaboración de tesis bajo el paradigma cualitativo*. Trabajo no publicado, Universidad del Mayab, Mérida, Yucatán, México.

Lozano M., E., & Tello C., C. A. (2024). El clima organizacional de una universidad en tiempos de COVID-19. *Revista CEA*. 10 (22) e2702. Instituto Tecnológico Metropolitano de Colombia. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=638176083009> DOI: <https://doi.org/10.22430/24223182.2702>

OCDE. (2024). *Perspectivas económicas de América Latina 2024: Transformación productiva para un desarrollo sostenible*. OECD Publishing.

Salgado, Jesús F., Remeseiro, Carlos; e IGLESIAS, Mar. (1996). "Clima organizacional y satisfacción laboral en una Pyme". *Psicothema*. Vol 8, No. 2, pp. 329-335. <http://www.psicothema.com/pdf/31.pdf>

Seisdedos, Nicolás. (2003). *El clima laboral y su medida*. España. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.

Silva V., Manuel. (1996). *El clima en las organizaciones. Teoría, método e intervención* (1a. ed.). Barcelona, España: EUB.

Treviño, Sandra. (2004). "El uso de SSD en las Mipymes mexicanas". *Gestiopolis*: <http://www.gestiopolis.com/canales2/gerencia/1/ssdsandra.htm>

Zabalza B., Miguel Ángel. (1996). El "clima". Conceptos, tipos, influencia del clima e intervención sobre el mismo. En G. Domínguez F. y J. Mesanza L. (Eds.). *Manual de Organización de Instituciones educativas* (pp. 263-301). Madrid, España: Escuela Española.



## SOBRE O ORGANIZADOR

**Jesús Rivas Gutiérrez:** Pregrado: Licenciatura en Odontología, egresado de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Diplomado en Investigación Educativa en la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ). Especialidad: Docencia Superior por la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ). Posgrado: Maestría en Ciencias de la Educación por la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ). Posgrado: Doctor en Ciencias de la Educación por la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (UABJO). Docente de base de tiempo completo por más de 35 años en la Universidad Autónoma de Zacatecas en la Unidad Académica de Odontología y la Unidad Académica de Docencia Superior (UAO/UAZ – UADS/UAZ). Docente invitado en la Maestría en Docencia e Investigación Jurídica de la Unidad Académica de Derecho de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAD/UAZ). Docente invitado en el Doctorado de Farmacología de la Unidad Académica de Medicina Humana de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAMH/UAZ). Ponente en eventos académicos locales, regionales, nacionales e internacionales con temáticas sobre odontología, educación, enseñanza-aprendizaje, práctica docente, medio ambiente, sustentabilidad, representaciones sociales, evaluaciones y reestructuraciones curriculares entre otros temas. Autor de diversos libros, capítulos de libro y artículos en revistas nacionales e internacionales sobre odontología, educación, enseñanza-aprendizaje, práctica docente, medio ambiente, sustentabilidad, representaciones sociales, evaluaciones y reestructuraciones curriculares entre otros temas. Director de la Unidad Académica de Odontología de la Universidad Autónoma de Zacatecas, periodo 2008-2012. Responsable Académico de la Licenciatura de Médico Cirujano Dentista de la Unidad Académica de Odontología de la Universidad Autónoma de Zacatecas, periodo 2004-2008. Coordinador de Acreditaciones de la Unidad Académica de Odontología de la Universidad Autónoma de Zacatecas, periodo 2016-2021.

<https://orcid.org/0000-0001-7223-4437>

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Abandonment 107, 108, 109, 110, 112, 113, 114, 116, 117

Alginato 88, 89, 90, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 101, 104, 105, 106

Aprendizaje 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 22, 155, 178, 182, 184, 188, 215, 223, 225, 226, 228, 229, 231, 232, 247, 248, 249, 253, 254, 255, 256, 257, 258

Asociación implícita 136, 139, 140, 141, 142, 143

### B

Black Women's Movement 146, 150, 151, 152

### C

Cambio 15, 16, 18, 53, 57, 58, 60, 62, 122, 130, 132, 160, 165, 166, 169, 171, 172, 173, 185, 188, 190, 198, 199, 201, 206, 211, 213, 214, 215, 216, 220, 221, 223, 233, 235, 236, 237, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 255, 256, 257, 258, 259, 260

Cliente 155, 158, 162, 166, 167, 171, 172, 173, 174, 175, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 192, 193, 194, 195, 196, 198, 199, 200, 201, 202, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210

Clima organizacional 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222

Competencia social 223, 225

Complejidad 189, 217, 235, 236, 237, 239, 240, 241, 242, 243, 246, 247, 250, 255, 256, 257, 259

Consumidor 179, 183

Cuestionario en línea (Google Forms) 52

Cultura institucional 246, 256, 257, 258

### D

Decoloniality 27

Desafíos de los centros educativos 19

Destinos turísticos 63, 64, 86

DMO 63, 64, 66, 71, 74, 75, 76, 77, 78, 81

### E

Educación emocional 223, 224, 225, 226, 229, 230, 232, 233, 234

Educación Matemática 12, 13, 18

Enseñanza 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 14, 16, 17, 18, 22, 55

Epistemología histórica 156, 160, 163, 176

Epistemología Histórica 155, 156, 157, 158, 159, 160, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 175, 176, 178, 180

Estructura organizativa 246, 247, 248, 249, 257, 258

Estudiantes universitarios (pedagogía) 52

## F

Formación del profesorado 12

## G

Genealogy 27, 29, 30, 31

Gestión de conflictos 223, 228, 257

Gestión territorial 119, 122, 124, 125, 130, 131, 132, 133

Governança 28, 63, 64

## H

Health center 107, 108

History of language policy 27

Homofobia 136, 137, 138, 140, 143, 144, 145

## I

Identidad organizacional 235, 236, 237, 238, 239, 240, 244

Innovación 19, 131, 155, 158, 162, 163, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 173, 174, 175, 177, 179, 189, 195, 203, 204, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 220, 221, 223, 224, 226, 228, 233, 246, 248, 249, 253, 254, 255, 256, 258

Internacionalização 63, 64, 86

Investigación 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 26, 55, 56, 60, 92, 119, 121, 122, 125, 129, 134, 136, 139, 140, 144, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 174, 175, 176, 178, 179, 180, 181, 182, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 215, 219, 221, 236, 237, 244, 245, 246, 251, 252, 255, 258, 259

## L

Liderazgo educativo 246

Linguistic capital 27, 30

## M

Matriz de actuaciones pertinentes 19, 24, 25

Matriz de diseño de relaciones virtuosas 19, 24, 25

Matriz de estructuración conversacional del trasfondo de injerencia 19, 23, 24, 25

Método de redes conversacionales 19, 26

Metodología 2, 13, 19, 22, 23, 25, 56, 119, 130, 157, 159, 165, 166, 176, 178, 179, 181, 190, 191, 192, 211, 212, 216, 219, 221, 223, 226, 232, 237, 248, 257

Microempresa 88, 89

Micromachismos 136, 138, 140, 141, 142, 143, 144, 145

Mipymes 199, 210, 211, 212, 215, 216, 218, 220, 221, 222

Modelação de equações estruturais 63, 64

Modelación matemática 12, 13, 14, 18

Molar 146, 151, 152

Molecular 90, 146, 151, 152, 154, 160, 161

## O

Older people 107, 113

Optimización 12, 13, 14, 15, 16, 17

## P

Participación comunitaria 52, 119, 132

Perceptions 82, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 114, 116, 151, 152

Power/knowledge 27

PYMES 156, 162, 163, 166, 167, 168, 169, 170, 175, 177, 179, 180, 189, 190, 199, 210

## Q

Quality of life 81, 82, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 114, 116, 117

## R

Rentabilidad 54, 89, 92

Responsabilidad/conciencia ecológica 52

## S

Sargazo 88, 89, 90, 91, 92, 93, 96, 104, 105, 106

Soberanía alimentaria 119, 120, 122, 123, 124, 130, 131, 132, 133, 134

Social 17, 18, 22, 27, 28, 34, 35, 36, 43, 44, 45, 48, 50, 51, 55, 58, 60, 62, 67, 69, 73, 82, 85, 87, 92, 94, 104, 107, 108, 109, 110, 114, 116, 117, 119, 120, 122, 123, 137, 138, 139, 144, 145, 146, 149, 150, 151, 152, 154, 157, 158, 159, 184, 191, 212, 215, 221, 223, 225, 235, 236, 237, 239, 243, 244, 249, 250, 252, 259

Sostenibilidad 52, 119, 127, 132, 168, 249, 256

Sustentable 56, 61, 89

## T

Transformación digital 155, 156, 159, 162, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 173, 174, 175, 177, 179, 180, 181, 182, 188, 190, 210, 247

Turismo rural 119, 126, 127, 128, 131, 133, 134

## U

Universidades públicas 235, 236, 237, 239, 240, 243, 244



**EDITORIA  
ARTEMIS**  
2025