



Esta obra está bajo una
Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial-
Compartir Igual 4.0 Internacional



Redes de conocimiento en la era del Covid-19
Cruz García Lirios
Trayectorias Universitarias, 9 (17), e142, 2023
ISSN 2469-0090 | <https://doi.org/10.24215/24690090e142>
<https://revistas.unlp.edu.ar/TrayectoriasUniversitarias>
Universidad Nacional de La Plata
La Plata | Buenos Aires | Argentina

Redes de conocimiento en la era del Covid-19

Knowledge networks in the era of Covid-19

Cruz García Lirios

<https://orcid.org/0000-0002-9364-6796>

cgarcial@uaemex.mx

Universidad Autónoma del Estado
de México, México

RESUMEN

Grosso modo, se explican las redes de conocimiento a partir de una red neuronal en la que se establecen grados de aprendizaje, considerando las diferencias entre la capa de entrada, la capa intermedia u oculta y la capa de salida. Se realizó un estudio no experimental, transversal y exploratorio con una selección no probabilística de 300 estudiantes, directivos y docentes de una universidad pública del centro de México. Los resultados muestran una asimetría factorial de una unidad de capa de entrada para tres unidades de capa de salida, lo que sugiere que existe un grado significativo de aprendizaje en torno a la red de conocimiento. Sin embargo, existen áreas de oportunidad alrededor de la capa oculta, ya que sus unidades revelan un procesamiento de la información que reduce la incertidumbre de la capa de entrada y amplifica el conocimiento de la capa de salida.

RESUMEN

Roughly speaking, knowledge networks are explained from a neural network in which degrees of learning are established, considering the differences between the input layer, the intermediate or hidden layer and the output layer. A non-experimental, cross-sectional and exploratory study was carried out with a non-probabilistic selection of 300 students, managers and teachers from a public university in central Mexico. The results show a factorial asymmetry of one input layer unit for three output layer units, suggesting that there is a significant degree of learning around the knowledge network. However, there are areas of opportunity around the hidden layer, since its units reveal information processing that reduces the uncertainty of the input layer and amplifies the knowledge of the output layer.

PALABRAS CLAVE

cultura,
institucionalidad,
liderazgo,
red,
capa

KEYWORDS

culture,
institutionality,
leadership,
network,
layer

INTRODUCCIÓN

Hasta mayo de 2022 la pandemia ha llevado al confinamiento y distanciamiento de las personas, si bien las campañas de inmunización han logrado vacunar a la mayoría de docentes, estudiantes y administrativos, las redes de conocimiento se distinguen más por el distanciamiento y el confinamiento que por la interrelación (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). En este escenario, la gestión de la producción y transferencia del conocimiento ha pasado del aula tradicional al aula virtual sin una transición encaminada a generar nuevas categorías que permitan comprender el impacto de la pandemia en la enseñanza y el aprendizaje.

El objetivo de este trabajo se basa en el análisis de las relaciones neuronales (aprendizaje de conocimientos y habilidades) en torno al desarrollo organizacional en administradores, docentes y estudiantes de una universidad pública del Estado de México.

El objetivo de este trabajo se basa en el análisis de las relaciones neuronales (aprendizaje de conocimientos y habilidades) en torno al desarrollo organizacional en administradores, docentes y estudiantes de una universidad pública del Estado de México.

¿Existen diferencias significativas entre la literatura de 2019 a 2022 relacionada con las redes de conocimiento con respecto a los análisis y discusiones de este trabajo?

Las premisas que guían este trabajo sugieren: La pandemia obligó a docentes, estudiantes y trabajadores de la educación a pasar del aula tradicional al aula virtual sin un proyecto de gestión, producción y transferencia de información que permitiera la creación de nuevas categorías de análisis y discusión para anticipar escenarios de riesgo

y propiciar ambientes de enseñanza y aprendizaje preventivos para el autocuidado o la adherencia al tratamiento.

TEORÍA DE LA RED DE CONOCIMIENTO

El análisis de la globalización, el neoliberalismo y el desarrollo puede realizarse desde la perspectiva de la complejidad, como quiera que ésta suponga; entropía y negentropía en torno a la información circundante de flujos económico-financieros, formas de regímenes estatales y de gobierno, o estilos de vida (Acar y Acar, 2014). Desde la perspectiva de la complejidad, la unilateralidad y verticalidad de la toma de decisiones se complementa con una propuesta bidireccional y horizontal de gestión del conocimiento para el emprendimiento y la innovación (Anicijevic, 2013).

Sin embargo, las ciencias económico administrativas han comenzado a construir un corpus teórico para explicar la incidencia de los seguidores en los líderes a partir de la autorregulación -equilibrio entre las demandas externas y los recursos internos-, la disipación -emergencia de los recursos internos frente a las demandas externas-, la adaptación -optimización de recursos internos frente a demandas externas-, dinámica -innovación de recursos frente a demandas externas- y complejidad -equilibrio de emergencia, optimización e innovación- (Omotayo y Adenike, 2013). Desde esta perspectiva de complejidad, los empleados a través de los climas de relación desarrollan la empatía, el compromiso y la satisfacción necesarios para posibilitar el equilibrio entre las demandas externas y los recursos internos, complementando los reconocimientos, incentivos o aumentos que les otorgan sus líderes, para lograr objetivos y metas, realizando las tareas necesarias (García et al., 2016). Desde la teoría general de sistemas, la toma de decisiones incluye niveles de organización que van desde estructuras desarmadas, dinámicas simples, autómatas cibernéticos, organizaciones complejas, organismos genéticos, discursos teológicos, lenguajes simbólicos, interacciones sociales y perspectivas emergentes.

Por tanto, se asume la complejidad de los sistemas económicos, políticos y sociales como estructuras observables en su historicidad, autoorganización y capitales. Desde el pensamiento de la complejidad de los sistemas, la globalización económico-financiera supone el estudio de los fenómenos a partir del análisis de las discontinuidades y regularidades a través de interfaces delimitadas o desplegadas de conjuntos o categorías en relación con agentes o actores, sus símbolos y significados. En consecuencia, la globalización, el neoliberalismo y el desarrollo son instancias percibidas que aluden a procesos antagónicos a partir de los cuales es posible observar discrepancias y vacíos de información en los discursos de los actores.

Sin embargo, el enfoque de sistemas complejos implica el análisis de sistemas autorregulados, sistemas emergentes, adaptativos y dinámi-

cos. La globalización produce información que determina la estructura, los objetivos y los cambios en las organizaciones. Son sus talentos los que responden con la optimización de los recursos en función de las demandas. El desequilibrio entre los requerimientos del mercado o del Estado, las organizaciones generan conocimientos y procesos circunscritos a los discursos (Quintero et al., 2016).

Precisamente en torno a los símbolos y significados que construyen las culturas organizacionales, los lenguajes y códigos configuran sistemas complejos, ya que en organizaciones sin debate y consenso, muchas veces soslayan los avances científicos y tecnológicos.

Tal dinamismo evidencia otro tipo de sistemas en los que la información es debidamente procesada de acuerdo a las demandas externas y recursos internos de la organización, sin embargo cuando quienes toman decisiones en las organizaciones ignoran los aportes de otros departamentos, entonces el sistema organizacional se simplifica.

La teoría de los sistemas complejos postula el desarrollo organizacional como el resultado de un proceso dialéctico en el que la interrelación entre sistemas autorreguladores, adaptativos y dinámicos configura organizaciones complejas.

A partir de la tipología y dialéctica de las organizaciones, la globalización es un contexto en el que las estructuras adquieren un valor de desarrollo. En consecuencia, las organizaciones han podido ajustar sus recursos e innovaciones a la institucionalidad del Estado y la racionalidad del mercado (Saansongu y Ngutor, 2012).

En otras palabras, las políticas públicas y los principios de minimización de costos y maximización de ganancias conviven con las estructuras y fases organizativas planteadas.

Precisamente, la teoría de los sistemas complejos explica los significados que los actores producen y materializan en oportunidades, habilidades y conocimientos a través de formas de organización y estilos de vida que no solo incrementan su capital humano o social, sino que también resalta la importancia del clima de relaciones dentro de las empresas e instituciones (Vázquez et al., 2016).

En el ámbito institucional, la teoría del desarrollo organizacional sostiene que existen cuatro dimensiones en torno a la gestión del conocimiento. Estos son la especificación de funciones, la composición intersectorial, los canales participativos y la transparencia en la gestión (Hernández y Valencia, 2016).

Si la teoría de los sistemas complejos destaca el surgimiento de estructuras disipativas y adaptativas, la teoría del desarrollo organizacional muestra que tales estructuras están en función de la cultura y la gestión institucional y laboral (Robles et al., 2016).

De esta forma, la evidencia del desarrollo organizacional se debe a la conformación de una estructura de gestión basada en los valores y normas establecidas en la institución o empresa.

Son estas normas y valores, tanto autocráticos como democrático-participativos, los que generan una dinámica de innovación y cambio dentro de las organizaciones del sector público y privado.

Por tanto, a medida que las estructuras se disipan y se adaptan a las contingencias externas y a las innovaciones propias de las organizaciones, precisan sus funciones, lineamientos y procesos, así como canales de persuasión y motivación para generar un clima de empatía, compromiso y satisfacción (Mendoza et al., 2016).

En cambio, cuando las estructuras se mantienen sin cambios emergentes o sistemáticos, generan un desarrollo organizacional cuestionable por la discrecionalidad y lentitud de sus procesos y estrategias (Sales et al., 2016).

El desarrollo organizacional se refleja en las redes de conocimiento en general y las redes neuronales en particular, ya que esto implica un proceso de formación permanente inherente a los cambios e innovaciones de las organizaciones como respuestas consensuadas a las demandas del mercado o lineamientos del Estado.

El desarrollo organizacional se refleja en las redes de conocimiento en general y las redes neuronales en particular, ya que esto implica un proceso de formación permanente inherente a los cambios e innovaciones de las organizaciones como respuestas consensuadas a las demandas del mercado o lineamientos del Estado.

ESTUDIOS DE REDES DE CONOCIMIENTO

Los estudios de desarrollo organizacional han mostrado el impacto de las políticas de fomento empresarial en el emprendimiento y la innovación como indicadores de la gestión de redes de conocimiento y conocimiento. Carreón et al., (2017) realizaron un estudio con caficultores en el que establecieron una relación directa, positiva y significativa entre la cooperación del conocimiento con el manejo de productos innovadores enfocados en el aroma del café. En este trabajo, la empatía y compromiso de los caficultores permitió una gestión de su producto enfocada en la confianza del microcrédito.

Sin embargo, la ciencia del desarrollo organizacional ha demostrado que, en el campo de la salud ocupacional, la gestión de las redes de conocimiento está determinada por las capacidades individuales más que por la formación de grupos colaborativos. García et al., (2017) establecieron un modelo en el que demostraron el efecto directo, positivo y significativo de las percepciones de riesgo, indicador de clima de tarea, sobre la conducta de autocuidado, indicador de salud ocupa-

cional, factor de clima laboral.

De esta forma, los estudios de desarrollo organizacional han establecido que las capacidades individuales son el resultado de un habitus o conjunto de disposiciones a favor de objetivos, tareas y metas. Pérez et al. (2017) encontraron como determinantes del habitus a factores externos a las organizaciones, como es el caso de los ámbitos instruccionales -grupos de estudio- y las redes académicas -grupos colaborativos-. En la medida en que se intensificaba el clima de tareas en forma de esferas y redes de saberes, aumentaba el habitus o disposición favorable.

En resumen, la ciencia del desarrollo organizacional ha demostrado que el equilibrio entre las demandas externas y los recursos internos en las organizaciones está determinado por factores entrópicos centrados en el clima de relación que afectan el clima de tarea, el clima de apoyo y el clima de innovación, pero también la ciencia del desarrollo organizacional ha observado la incidencia de factores neguentrópicos como el microfinanciamiento, las capacidades y el habitus que buscan compensar el desequilibrio entre demandas y recursos.

MODELAMIENTO DE LA RED DE CONOCIMIENTO

Precisamente, el estudio de las redes de conocimiento, señalado por su grado de aprendizaje neuronal -capacidades y habitus-, permitirá anticipar escenarios de entropía y negentropía que revelan la complejidad de las organizaciones ante las contingencias de su entorno. En el caso específico de las instituciones de educación superior, consideradas como sistemas abiertos determinados por el desequilibrio y equilibrio entre las demandas externas y los recursos internos, el estudio de sus redes de conocimiento y aprendizaje neuronal permitirá reorientar la calidad de sus procesos.

En el caso específico de las instituciones de educación superior, consideradas como sistemas abiertos determinados por el desequilibrio y equilibrio entre las demandas externas y los recursos internos, el estudio de sus redes de conocimiento y aprendizaje neuronal permitirá reorientar la calidad de sus procesos.

Tal diagnóstico debe hacerse en docentes, administradores y estudiantes al considerar sus capacidades -habilidades y conocimientos- el activo intangible más importante de los recursos internos de una organización. En este sentido, se asume que los talentos y líderes de una organización son portadores de capacidades, pero esencialmente de climas de relación que revierten los desequilibrios observados en sus

climas de tarea, climas de innovación y climas de apoyo.

Cuáles son las redes de conocimiento -aprendizaje neuronal indicado por 1) especificación de funciones, 2) composición intersectorial, 3) canales de participación y 4) transparencia de gestión- en torno al desarrollo organizacional en administradores, docentes y estudiantes de una universidad pública del Estado de México. Dado que los administradores, docentes y estudiantes se encuentran inmersos en un desarrollo organizacional centrado en la autorregulación, la disipación, la adaptación, la dinámica y la complejidad, entonces sus redes de conocimiento (aprendizaje neuronal) se ajustarán a las capas intermedias con respecto a las capas de entrada y salida ya que, en esta institución de educación superior pública, la calidad de los procesos -eficiencia- es su principal ventaja competitiva, soslayando la eficiencia -logro de objetivos y metas- y la eficacia -difusión de la información- beneficios de logro. En este sentido, las relaciones entre los indicadores de aprendizaje neuronal: a) especificación de funciones, b) composición intersectorial, c) canales de participación y d) transparencia en la gestión, permitirán establecer el grado de complejidad de la organización ante una contingencia de demandas externas y escasez de recursos internos.

Cuáles son las redes de conocimiento -aprendizaje neuronal indicado por 1) especificación de funciones, 2) composición intersectorial, 3) canales de participación y 4) transparencia de gestión- en torno al desarrollo organizacional en administradores, docentes y estudiantes de una universidad pública del Estado de México.

De esta forma, la gestión del conocimiento centrada en la producción más que en la reproducción se reorientará hacia un escenario factible de promoción del aprendizaje neuronal.

A pesar de que la universidad pública tiene un desarrollo organizacional centrado en la autorregulación, la disipación, la adaptación, la dinámica y la complejidad, sus redes de conocimiento (aprendizaje neuronal) se diferencian de las capas intermedias (calidad de sus procesos o eficiencia e innovación), las capas de entrada (emprender sus procesos) y capas de salida (logro de objetivos, tareas y metas o eficacia, así como difusión de beneficios, ganancias y ganancias o eficacia). En otras palabras, un bajo aprendizaje neuronal: i) especificación de funciones, ii) composición intersectorial, iii) canales de participación y iii) transparencia en la gestión, revelaría y anticiparía un desequilibrio entre las demandas externas contingentes y la escasez de recursos internos. Esto supone una gestión enfocada en algún tipo de liderazgo

que reconduzca la organización, delineando la comunicación asertiva y la motivación tanto extrínseca como intrínseca.

MÉTODO

Diseño. Se realizó un estudio no experimental, transversal y exploratorio.

Muestra. Se realizó una selección no probabilística de 300 estudiantes, administrativos y académicos pertenecientes a una universidad pública.

Instrumento. Se utilizó la Escala de Desarrollo Organizacional de García et al., (2016), la cual incluye 16 ítems correspondientes a cuatro dimensiones relacionadas con 1) especificación de funciones, 2) composición intersectorial, 3) canales de participación y 4) transparencia en la gestión. Cada ítem incluye cinco opciones de respuesta que van desde 0 = totalmente en desacuerdo hasta 4 = totalmente de acuerdo.

Procedimiento. Se garantizó por escrito la confidencialidad de los resultados y se informó a los encuestados que los resultados no afectarían su estatus académico. La encuesta se aplicó en el vestíbulo de la universidad y la información se procesó en el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS) versión 23.0. Se estimaron media, desviación estándar, prueba de Bartlett, KMO y pesos factoriales, así como redes neuronales.

Análisis. A diferencia de los modelos de regresión en los que las relaciones de dependencia asumen normalidad, homocedasticidad y correlación, las redes neuronales se establecen mediante algoritmos flexibles que estiman las posibles relaciones entrantes respecto de las posibles relaciones salientes, pero a partir de las posibles relaciones ocultas. En el caso de la estimación multicapa, las redes neuronales ponderan la estructura en función del número de unidades incluidas en las capas entrantes, ocultas y salientes. De esta forma, las redes neuronales relacionadas con el desarrollo organizacional explican la entrada y salida de información referente a la especificación de funciones, composición intersectorial, canales de participación y transparencia de gestión. Es una estructura en la que es posible deducir el tratamiento y asimilación de la información considerando la sinapsis.

RESULTADOS

La Tabla 1 muestra la adecuación y esfericidad [$KMO = 0.796$; $\chi^2 = 505.397$ (120df) $p = 0.000$] lo que permitió estimar el análisis factorial el cual arrojó cuatro factores relacionados con especificación de funciones (51% de la varianza total explicada), composición intersectorial (15% de la varianza total explicada), participación canales (9% de la varianza total explicada) y transparencia de gestión (6% de la varianza total explicada).

Tabla 1. Descripciones de instrumentos

R		M	DE	F1	F2	F3	F4
	Subescala de especificación de función						
r1	En la universidad todos tienen una función específica	.40	.621	.859			
r2	Las funciones están debidamente especificadas en la universidad.	1.17	2,151	-.610			
r3	En la universidad todos se especializan en algo.	1.40	.563	.884			
r4	La formación está debidamente especificada en la universidad.	2.80	1,864	.723			
	Subescala de Composición Intersectorial						
r5	Las metas suponen una red de saberes en la universidad	.53	.681		.908		
r6	En la universidad los objetivos implican grupos colaborativos	2.00	1,259		-.807		
r7	Los logros de la universidad son mérito de la cultura gerencial	1.67	2,397		.892		
r8	En la universidad los méritos son el resultado del trabajo en grupo	1.53	1,383		-.441		
	Subescala de Canales Participativos						
r9	Los objetivos de la universidad obligan al esfuerzo conjunto	2.80	2,140			-.296	
r10	En la universidad, los méritos son el resultado de la cooperación.	3.47	1,795			.590	
r11	Los objetivos suelen generarse a partir de las iniciativas de todos	1.97	1,752			-.328	
r12	En la universidad los logros se traducen en propuestas conjuntas	2.27	1,112			.300	
	Subescala de transparencia de gestión						
r13	En la universidad, los logros se traducen en informes gerenciales	3.30	1,291				-.971
r14	La gestión del conocimiento se traduce en responsabilidad	2.00	1,640				-.404
r15	Las opiniones de todos indican corresponsabilidad en la universidad	3.07	1,461				-.724
r16	La corresponsabilidad es el resultado de acuerdos entre todos	1.93	1,639				.781

Fuente: Elaborado con datos del estudio. Método de extracción. Componentes principales (rotación varimax), fitness y esfericidad [KMO = 0,796; $\chi^2 = 505,397$ (120 gl) $p = 0,000$]. F1 = Especificación y funcio-

nes (51% de la varianza total explicada), F2 = Composición intersectorial (15% de la varianza total explicada), F3 = Canales de participación (9% de la varianza total explicada) y F4 = Transparencia de gestión (6 % de la varianza total explicada).

Las redes neuronales incluyeron tres factores relacionados con la Especificación de Funciones, la Composición Intergruppal y los Canales de Participación como determinantes de la Transparencia en la Gestión. La estructura de la red se configuró con 20 unidades de entrada, doce unidades ocultas y nueve unidades de salida (Figura 1).

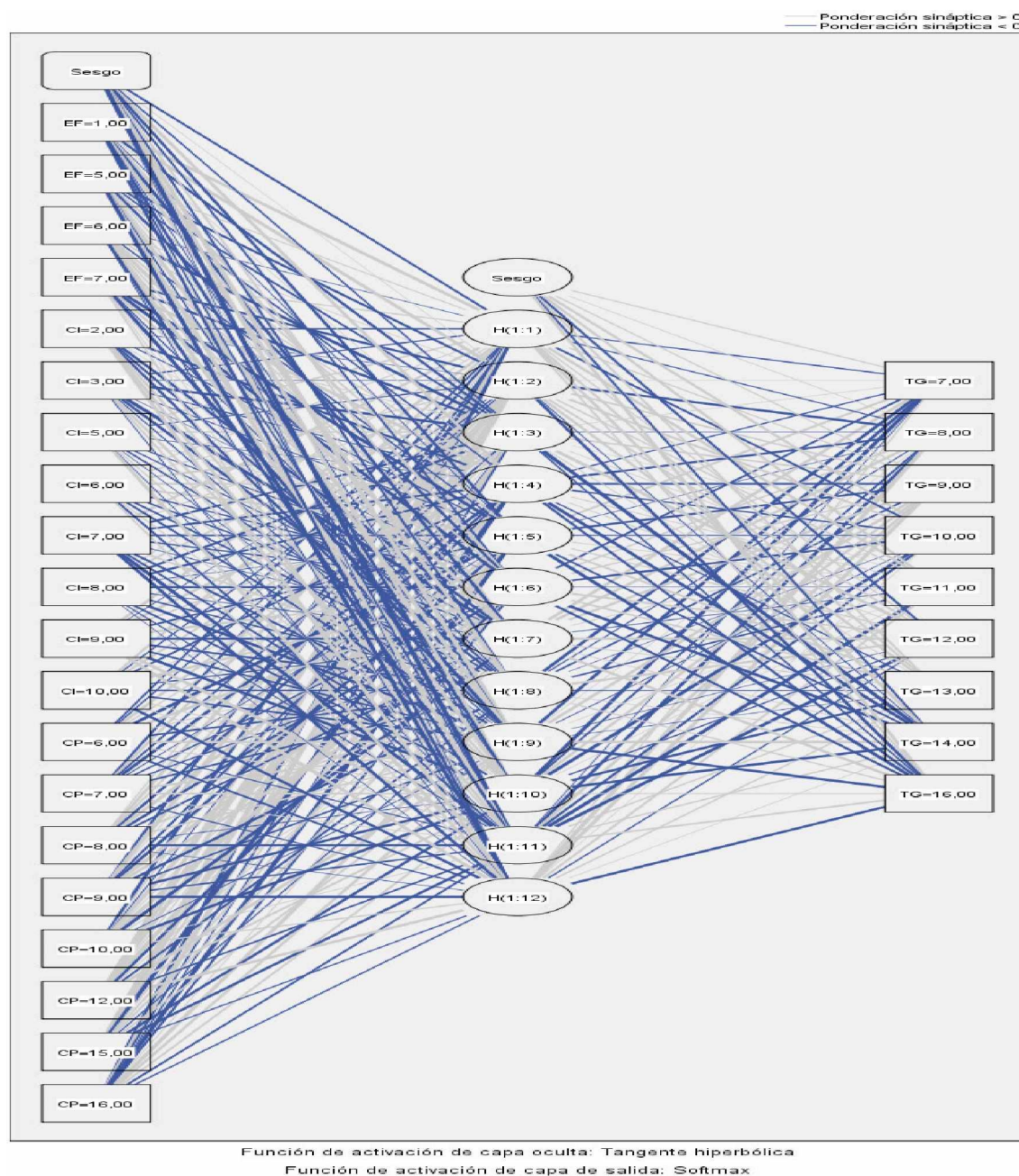


Figura 1 . Redes neuronales
Fuente: Elaborado con datos del estudio

La red de saberes (aprendizaje neuronal) en torno al desarrollo organizacional se explica por la especificación de funciones que, asociadas a la intersectorialidad y los canales participativos, determinan la gestión del conocimiento, sin embargo el porcentaje de error supera el 60% de las relaciones posibles.

DISCUSIÓN

La contribución de este artículo al estado del conocimiento sobre desarrollo organizacional radica en: 1) la confiabilidad y validez para medir cuatro indicadores -especificación de funciones, composición intersectorial, canales participativos y transparencia de gestión- del aprendizaje neuronal, factor red del conocimiento; 2) el establecimiento de redes neuronales o aprendizaje organizacional a partir de tres capas de entrada -empatía, confianza, compromiso, emprendimiento-, intermedia -innovación, eficiencia- y salida -eficiencia y eficacia-.

Sin embargo, el diseño exploratorio del estudio y la selección de la muestra no probabilística limitan los resultados a la muestra de estudiantes, directivos y docentes encuestados. Se recomienda un estudio correlacional con una selección probabilística para extender los hallazgos a una población. En cuanto a la técnica de análisis de información conocida como redes neuronales o aprendizaje organizacional, se recomienda el uso de la técnica de minería de datos para establecer los nodos de aprendizaje según organizaciones y contingencias estructuradas, semiestructuradas o caóticas. Previo al uso de la minería de datos, se recomienda la técnica Delphi para la codificación de información relacionada con las dimensiones complejas de la organización, como recursos, activos y talentos intangibles. En cuanto a los estudios de desarrollo organizacional en los que se establecieron las microfinanzas, las capacidades y el habitus como ejemplos de la complejidad organizacional en sus modos de autorregulación, disipación, adaptación y dinámica, es necesario vincularlos con indicadores de redes de conocimiento (aprendizaje neuronal) para anticipar escenarios de conflicto en el entorno laboral de la institución. En cuanto a la teoría del desarrollo organizacional, es necesario profundizar en una taxonomía que permita reconceptualizar las fases de la complejidad organizacional -autorregulación, disipación, adaptación y dinámica- con las dimensiones del ambiente de trabajo -clima de tareas, metas, innovaciones, etc., apoyos-, así como con los indicadores de redes de conocimiento -aprendizaje neuronal: especificación de funciones, composición intersectorial, canales participativos y transparencia de gestión-. El desarrollo organizacional, limitado a la gestión de redes de conocimiento en las universidades públicas, consiste en una estructura de funciones específicas, de participación intersectorial y comunicativa a partir de la cual se anticipan escenarios de transparencia en la gestión de oportunidades y capacidades.

El desarrollo organizacional, limitado a la gestión de redes de conocimiento en las universidades públicas, consiste en una estructura de funciones específicas, de participación intersectorial y comunicativa a partir de la cual se anticipan escenarios de transparencia en la gestión de oportunidades y capacidades.

Sin embargo, en el estudio de García et al., (2016) es posible notar que la gestión del conocimiento no se realiza desde la formación de redes sino desde esferas de gobernanza. A diferencia de las redes que implican entradas, procesos y salidas de información, las esferas de conocimiento son estructuras disuasorias históricas para la propaganda y la publicidad del mercado. En este sentido, los objetivos y metas de los ámbitos no se ajustan a lineamientos políticos o exigencias económicas, sino a sentimientos de comunidad, pertenencia a los lugares y apego a los contextos. En el presente estudio se evidencian redes de conocimiento circunscritas a participaciones reducidas a funciones de suma cero o ganar-ganar. Futuras investigaciones podrían comparar redes con esferas para establecer un desarrollo organizacional acorde a ambas estructuras. La complejidad de ambas redes involucra la medición e interpretación de símbolos de poder e influencia, significados de costos y ganancias, y significados marginales de decisiones destinadas a predecir escenarios de gestión del conocimiento, innovación de procesos y cambios en las relaciones de tareas.

CONCLUSIÓN

El objetivo de este trabajo fue establecer redes de conocimiento frente a la pandemia en una universidad pública del centro de México. Los resultados sugieren el no rechazo de la hipótesis sobre el contraste de la estructura teórica de las redes de conocimiento en la literatura de 2019 a 2022 con respecto a las observaciones, análisis y discusiones del presente estudio. Se sugiere la inclusión de nuevas categorías para explicar las asimetrías entre el aula tradicional y el aula virtual a partir de las ventajas competitivas de los actores educativos ante la crisis sanitaria y económica. Las políticas de gestión de la producción y transferencia del conocimiento podrían orientarse hacia la inteligencia emocional de las partes involucradas para explicar la transición fallida de la enseñanza y el aprendizaje centrados en el docente versus el modelo de autogestión del conocimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acar, Z. y Acar, P. (2014). Tipos culturales organizacionales y sus efectos en el desempeño organizacional en hospitales turcos. *Emerging Markets Journal*, (3), 1-15.
- Anicijevic, N. (2013). El impacto mutuo de la cultura y estructura organizacional. *Anales de economía*, 58(198), 35-60.
- Carreón Guillén, J., Hernández Valdés, J., Bustos Aguayo, J. M., y García Lirios, C. (2017). Políticas de fomento empresarial y sus efectos sobre las percepciones de riesgo en caficultores de Xilitla, Sanluis Potosí, centro de México. *Poiésis*, 1(32), 33-51. <https://doi.org/10.21501/16920945.2297>
- Cruz, O., Arroyo, P. y Marmolejo, J. (2016). Innovaciones tecnológicas en logística: gestión de inventarios, sistemas de información y outsourcing de operaciones. En M. Quintero, J. Sales y E. Velázquez (Coords.). *Innovación y Tecnologías: retos para su aplicación práctica en las empresas* (pp. 165-178). Miguel Ángel Porrúa.
- García, C., Carreón, J. y Hernández, J. (2017). Límites de los modelos de salud ocupacional. Estudio de adherencia al tratamiento del asma en trabajadores migrantes adultos mayores en el Estado de México. *Visión Gerencial*, (16), 103-118.
- García, C., Carreón, J., Hernández, J. y Salinas, R. (2016). Gobernanza de actores y redes de innovación tecnológica. En M. Quintero, J. Sales y E. Velázquez (Coords.). *Innovación y Tecnologías: retos para su aplicación práctica en las empresas* (pp. 165-178). Miguel Ángel Porrúa.
- Hernández, A. y Valencia, R. (2016). Instrumentos de innovación: las redes sociales en la internalización de las micro, pequeñas y medianas empresas mexicanas. En M. Quintero, J. Sales y E. Velázquez (Coords.). *Innovación y Tecnologías: retos para su aplicación práctica en las empresas* (pp. 165-178). Miguel Ángel Porrúa.
- Mendoza, E., Ramírez, L. y Atriano, R. (2016). Usar los medios y la tecnología para crear un sistema de innovación para el bien común. En M. Quintero, J. Sales y E. Velázquez (Coords.). *Innovación y Tecnologías: retos para su aplicación práctica en las empresas* (pp. 165-178). Miguel Ángel Porrúa.

- Omotayo, O. y Adenike, A. (2013). Impacto de la cultura organizacional en las prácticas de recursos humanos: un estudio de universidades privadas nigerianas seleccionadas. *Revista de Competitividad*, (5), 115-133.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2014). *Estadísticas por país*. Editorial OCDE.
- Organización Mundial de la Salud (2022). *Estadística de coronavirus SARS CoV-2 y enfermedad COVID-19 en el mundo*. Editorial OMS.
- Pérez, G., Valdés, J. y García, C. (2017). Determinantes del habitus académico desde la gestión del conocimiento. *Margen*, (85), 1-12.
- Quintero, M., Velázquez, E., Sales, J. y Padilla, S. (2016). Una revisión del estado del arte de las PYMES. ¿Y los estudios de innovación? En M. Quintero, J. Sales y E. Velázquez (Coords.). *Innovación y Tecnologías: retos para su aplicación práctica en las empresas* (pp. 165-178). Miguel Ángel Porrúa.
- Robles, C., Alviter, L., Ortega, A. y Martínez, E. (2016). Cultura de calidad e innovación en microempresas. En M. Quintero, J. Sales y E. Velázquez (Coords.). *Innovación y Tecnologías: retos para su aplicación práctica en las empresas* (pp. 165-178). Miguel Ángel Porrúa.
- Saansongu, E. y Ngutor, D. (2012). La influencia de la cultura corporativa del compromiso de los empleados con la organización. *Revista Internacional de Negocios y Gestión*, (7), 1-8.
- Sales, J., Quintero, M. y Velázquez, E. (2016). Adaptación versus innovación: la formación de distritos industriales desde comunidades campesinas. Santa Cruz Atizapán y Chiconcuac. En M. Quintero, J. Sales y E. Velázquez (Coords.). *Innovación y Tecnologías: retos para su aplicación práctica en las empresas* (pp. 165-178). Miguel Ángel Porrúa.
- Vázquez, C., Barrientos, B., Quintero, M. y Velázquez, E. (2016). Apoyo gubernamental a la innovación, tecnología y capacitación para la pequeña y mediana empresa en México. En M. Quintero, J. Sales y E. Velázquez (Coords.). *Innovación y Tecnologías: retos para su aplicación práctica en las empresas* (pp. 165-178). Miguel Ángel Porrúa.