

# ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LOS FACTORES DE INNOVACIÓN EN LAS PYMES DE LA CIUDAD DE LATACUNGA

**Wellington, Ushco Cuchiparte\***

<https://orcid.org/0009-0006-9644-4379>

**Jirma, Veintimilla Ruiz\***

<https://orcid.org/0000-0001-5268-9995>

**\*Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador**

**Email:** [welington.ushco5712@utc.edu.ec](mailto:welington.ushco5712@utc.edu.ec)

**Recibido:** 01 de marzo de 2024 / **Aprobado:** 22 de junio de 2024 / **Publicado:** 31 de julio de 2024

**DOI:** <https://doi.org/10.24133/sys70c82>

## Resumen

Las pequeñas y medianas empresas en la actualidad se ven opacadas por las grandes industrias que gozan de mayor participación en el mercado. La competitividad entre las empresas ha generado que busquen constantemente formas de mejorar o diferenciarse, llevando a buscar soluciones creativas y disruptivas. El objetivo de la investigación es determinar la relación entre la cultura organizacional y la innovación en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Latacunga. Se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo y correlacional, con una muestra de estudio de 157 empresas. Para determinar la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba a 30 empresas, obteniendo un 0.84% de fiabilidad. El coeficiente de correlación de Spearman entre la cultura organizacional y la innovación es muy cercano a cero y el P-valor es significativamente mayor a 0,05, en consecuencia, no se puede afirmar con exactitud que exista una relación significativa entre las variables. Según los datos obtenidos, la cultura organizacional y la innovación posee una correlación positiva pero significativamente baja, es decir, que la relación entre las dos variables es débil.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, Innovación, Correlación, Pymes.

## Analysis of the organizational culture and innovation factors in SMEs in Latacunga city

### Abstract

Small and medium-sized enterprises are currently overshadowed by large industries that enjoy greater market share. Competitiveness among companies has generated that they are constantly looking for ways to improve or differentiate themselves, leading to the search for creative and disruptive solutions. The objective of the research is to determine the relationship between organizational culture and innovation in small and medium-sized enterprises in the city of Latacunga. It is developed under a quantitative and correlational approach, with a study sample of 157 companies. To determine the reliability of the instrument, a test was carried out on 30 companies, obtaining 0.84% reliability. Spearman's correlation coefficient between organizational culture and innovation is very close to zero and the P-value is significantly higher than 0.05, consequently, it cannot be accurately stated that there is a significant relationship between the variables. According to the data obtained, organizational culture and innovation have a positive but significantly low correlation, that is, the relationship between the two variables is weak.

**Keywords:** Organizational culture, Innovation, Correlation, SMEs.

## Introducción

La innovación es un aspecto crucial y determinante dentro de las empresas para ajustarse a las demandas y requerimientos del mercado, innovar no solo se limita a la creación de nuevos productos o servicios, es la introducción de nuevas ideas con un enfoque estratégico para el mejoramiento continuo, además, de ser el motor de crecimiento y desarrollo de las organizaciones, fomenta el pensamiento disruptivo para buscar soluciones innovadoras que permitan mantener su posición en el mercado (Carvache et al., 2017). La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre la cultura organizacional y la innovación en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Latacunga. Misma que aporta al Proyecto de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas “Innovación y Emprendimiento”, al grupo de investigación “Desarrollo Socioeconómico”, y al proyecto de vinculación denominado Fomento de la Innovación y Emprendimiento Organizacional “NegoInnova.”

Varios estudios demuestran que empresas que tengan una cultura de innovación presentaran un rendimiento mayor en comparación con otras, para que una pequeña o mediana empresa sea competitiva en el mundo laboral debe adaptar las nuevas tendencias para explotar las oportunidades que ofrece la misma.

Dada su importancia, es necesario determinar la relación entre la cultura organizacional y la innovación en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de la ciudad de

Latacunga. En un entorno cambiante y competitivo es crucial identificar los factores que contribuyen al crecimiento y desarrollo de las organizaciones. Según Carvache et al. (2017) menciona que la innovación es necesaria para adaptarse a las exigencias del mercado, concluyendo que las innovaciones en las pequeñas y medianas empresas se relacionan en su mayoría con el mejoramiento de productos y procesos.

En el apartado de la discusión contrastaremos con la investigación de Semanate & Veintimilla (2023), donde concluyen que: “las capacidades de innovación de las asociaciones de la Economía Popular y Solidaria de Latacunga tienen una relación positiva moderada con la capacidad de exportación”.

De tal manera que, en la presente investigación se comprueba la siguiente hipótesis:

$H_1$ : La cultura organizacional influye de manera positiva en la capacidad de innovación en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Latacunga.

## Metodología

Se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo para la medición y análisis de datos referentes a la cultura organizacional y la capacidad de innovación en las PYMES. De acuerdo con Sánchez (2019) una investigación bajo un enfoque cuantitativo se caracteriza por la recopilación y análisis de datos numéricos cuantificables a través de métodos y técnicas que evidencien la realidad de una organización. Se aplicó la encuesta como instrumento para

la recolección de datos, con preguntas de selección múltiple para determinar la cultura organizacional y la capacidad de innovación en las pequeñas y medianas empresas pertenecientes a la ciudad de Latacunga.

Se realizó una investigación exploratoria descriptiva y correlacional en relación a la cultura organizacional y la capacidad de innovación que tienen las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de la ciudad de Latacunga. De acuerdo con Ramos (2020) la investigación exploratoria descriptiva busca conocer aspectos relevantes poco conocidos sobre el tema, a fin de identificar eventos o fenómenos a una situación en concreto, la investigación correlacional establece la necesidad de plantear una hipótesis para establecer una relación entre dos variables, es decir, busca determinar la influencia de las dos variables en una sociedad.

Según la Superintendencia de Compañías de Seguros y Valores (2023) el total de organizaciones activas entre pequeñas y medianas empresas en la ciudad de Latacunga es de aproximadamente 347, se utilizó el método de muestreo probabilístico para determinar la población objetivo de 151 organizaciones.

Se utilizó la encuesta como instrumento para la recolección de información relevante, con un total de 27 preguntas para realizar la evaluación de la capacidad de innovación y la cultura organizacional en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Latacunga.

La primera sección de la encuesta fue adaptada de la Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, artículo publicado por García Vargas Elena, Reyes Ruiz Gerardo y Hernández García Javier, el objetivo es recolectar información referente a la cultura organizacional de las pequeñas y medianas empresas. Consta de 17 preguntas con una designación de niveles que va desde la letra “A” hasta la “E”, para su interpretación serán adaptadas a una escala de Likert de 1 a 5.

La cultura organizacional se ha convertido en un aspecto importante en el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, caracterizado como el conjunto de patrones o comportamientos compartidos entre colaboradores, los elementos que forman parte de la cultura organizacional influyen no solo en la capacidad de desempeño y productividad de los empleados, interviene en la gestión estratégica de los líderes (Linares et al., 2016).

La planificación es un proceso sistemático establecido por la entidad para alcanzar sus objetivos y metas, es decir, es la etapa en la que se establecen los métodos, estrategias, políticas, objetivos a corto y largo plazo, entre otros (Mulyaningsih et al., 2021).

De acuerdo con Fakultas Ekonomi dan Bisnis (2023) la creatividad es la capacidad cognitiva que poseen las personas para desarrollar soluciones innovadoras, hacer uso de esta habilidad permitirá a las empresas establecer mejoras en la productividad laboral.

Según Facultad Ekonomi dan Bisnis (2023) el éxito de las empresas está determinado por los factores humanos, la capacidad creativa, el profesionalismo y habilidades de los trabajadores, son la fuente de desarrollo de toda organización. La capacidad de planeación, control y coordinación pueden moldear la forma en que se realiza un trabajo, la crítica y la creatividad son medios para el mejoramiento de procesos internos, además, de aportar de opiniones para implementar cambios en los productos o servicios ofrecidos.

La segunda sección fue adaptada de la última Encuesta Nacional de Actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación (ACTI) del 2015 para medir el nivel de innovación de las PYMES, misma que cuenta con un total de 10 preguntas con los siguientes apartados:

La competencia entre empresas se ha intensificado en los últimos años, evidenciando la necesidad de implementar estrategias contemporáneas para mantener la permanencia en el mercado, el éxito de cada empresa varía debido a los diferentes niveles de innovación y a la capacidad de adoptar nuevas ideas (Khafri et al., 2023). Con la implementación de las nuevas tecnologías el entorno competitivo del mercado se ha visto en la necesidad de implementar medios necesarios para responder de manera rápida y flexible a entornos cambiantes.

La innovación en productos es la creación o mejoramiento de un bien o servicio en relación a la demanda o necesidades del cliente, es aplicado por numerosas empresas para mejorar la rentabilidad, llegando a

convertirse en un requisito crítico para mantener la competitividad en los mercados (Nyamao & Tari, 2023). La innovación de procesos es la implementación de mecanismos o herramientas para potenciar la capacidad productiva u operacional de una empresa, el aumento de la competencia genera que las empresas adopten estrategias orientadas al mejoramiento del rendimiento del ambiente interno de la empresa (Chege & Mulaa, 2020).

La innovación organizacional es el mejoramiento de la estructura de la empresa para mejorar la eficiencia y eficacia de los procesos, con el objetivo de reducir el tiempo de respuesta entre departamentos (Almachi, 2020). La innovación en comercialización es la incorporación de medios tecnológicos o estrategias de mercadotecnia para promocionar un bien o servicios (Atti, 2020).

Una de las causas más evidentes que obstaculizan la implementación de innovaciones en las organizaciones es la carencia de recursos económicos, seguido por una falta de liderazgo o una gestión deficiente por parte de la dirección (Zartha et al., 2024). De acuerdo con Iza (2023) la innovación es la capacidad de innovar procesos, productos o servicios para satisfacer las necesidades del cliente con el objetivo de fidelizar y atraer nuevos consumidores.

Se realizó una prueba de fiabilidad con los resultados obtenidos de 30 empresas de la ciudad de Latacunga, obteniendo un alfa de Cronbach del 0.84% de fiabilidad.

## Resultados

Una vez tabulados los datos en el software SPSS, se obtuvo la suma de los 17 ítems de la dimensión de la cultura organizacional y los 10 ítems de la dimensión de innovación. De acuerdo al análisis de las variables con la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra se determinó que no es una distribución normal, por ende, el análisis se realiza bajo la prueba de correlación Rho de Spearman para establecer la relación entre la cultura organizacional y la capacidad de innovación de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Latacunga.

positiva extremadamente baja entre las dos variables. Es decir que cualquier relación entre la cultura organización y la innovación en las pequeñas y medianas empresas es muy débil.

Debido a que el coeficiente de correlación de Spearman es cercano a cero y el P-valor es significativamente mayor a 0,05, se concluye que no existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la innovación. Es decir, la evidencia proporcionada por el conjunto de datos no es suficiente para afirmar que hay una correlación entre las dos variables. Sin embargo, es importante mencionar que la falta de correlación en el conjunto de datos no implica que no exista una correlación en otras circunstancias o metodologías de medición.

**Tabla 1**

*Correlación entre cultura organizacional y capacidad de innovación. Nota: Correlación entre variables.*

|                        |                                | <b>Correlación</b>             | <b>Cultura Organi- zacional</b> | <b>Capacidad de Innova- ción</b> |
|------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| <b>Rho de Spearman</b> | <b>Cultura Organizacional</b>  | Coefi- ciente de correla- ción | 1,000                           | ,037                             |
|                        |                                | Sig. (bi- lateral)             |                                 | ,644                             |
|                        |                                | N                              | 157                             | 157                              |
|                        | <b>Capacidad de Innovación</b> | Coefi- ciente de correla- ción | ,037                            | 1,000                            |
|                        |                                | Sig. (bi- lateral)             | ,644                            |                                  |
|                        |                                | N                              | 157                             | 157                              |

En la tabla N°1, se muestra un el coeficiente de correlación entre la cultura organizacional y la capacidad de innovación de 0,037. Este valor indica que existe una correlación o asociación

**Tabla 2**

*Correlación de Spearman entre dimensiones.*

| Correlación por Dimensiones |                                  | Planeación                  | Control | Coordinación | Crítica | Creatividad |       |
|-----------------------------|----------------------------------|-----------------------------|---------|--------------|---------|-------------|-------|
| <b>Rho de Spearman</b>      | <b>Innovación en Productos</b>   | Coefficiente de correlación | ,014    | ,010         | ,057    | ,002        | ,180* |
|                             |                                  | Sig. (bilateral)            | ,864    | ,903         | ,479    | ,983        | ,024  |
|                             | <b>Innovación en Procesos</b>    | Coefficiente de correlación | -,074   | ,063         | ,027    | -,007       | -,043 |
|                             |                                  | Sig. (bilateral)            | ,357    | ,432         | ,736    | ,933        | ,595  |
|                             | <b>Innovación Organizacional</b> | Coefficiente de correlación | ,067    | -,013        | -,046   | ,095        | ,012  |
|                             |                                  | Sig. (bilateral)            | ,407    | ,876         | ,571    | ,236        | ,883  |
|                             | <b>Innovación Comercial</b>      | Coefficiente de correlación | ,023    | ,041         | ,064    | ,018        | ,029  |
|                             |                                  | Sig. (bilateral)            | ,773    | ,612         | ,424    | ,824        | ,719  |

Los resultados de correlación entre las dimensiones que componen la cultura organizacional y los tipos de innovación, muestran que en su mayoría la correlación es significativamente baja y un P-valor superior a 0,05 indica que no existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula.

### **Análisis de la hipótesis**

$H_0$ : La cultura organizacional no influye de manera positiva en la capacidad de innovación en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Latacunga.

$H_1$ : La cultura organizacional influye de manera positiva en la capacidad de innovación en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Latacunga.

De acuerdo con el conjunto de datos, el coeficiente de correlación de Spearman reportado por el software estadístico SPSS es superior al P-valor de 0,05 al no existir evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Según los datos proporcionados por las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Latacunga hace mención de que no existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la capacidad de innovación. En consecuencia, la falta de significancia implica que cualquier relación entre las dos variables se atribuya al azar en lugar de una correlación verdadera.

**Tabla 3**

*Resumen del modelo de regresión lineal múltiple.*

| Mo-<br>delo | R                 | R cua-<br>drado | R cuadra-<br>do ajusta-<br>do | Error<br>estándar<br>de la<br>estima-<br>ción |
|-------------|-------------------|-----------------|-------------------------------|---|
| 1           | ,128 <sup>a</sup> | 0,016           | -0,016                        | 2,456   |

*Nota.* Es el resultado de relacionar las variables independientes de la cultura organizacional con la variable dependiente (Capacidad de innovación).

El coeficiente de correlación múltiple (R) es de 0,128 lo que sugiere una relación positiva débil entre la variable dependiente (Innovación) y la variable independiente (Cultura organizacional) debido a que el valor es cercano a cero. El coeficiente de determinación ( $R^2$ ) asume valores entre cero y uno, mientras mayor sea su acercamiento a uno, mayor será el nivel explicativo, un  $R^2$  de 0,016 hace referencia que la variabilidad de la variable dependiente es explicada en un 1,6%, es decir, no existe una relación entre variables (son independientes). Un error estándar de estimación alto evidenciando que no existe una buena predicción de la capacidad de innovación utilizando las dimensiones de la cultura organizacional como variables predictoras, mientras el valor de  $R^2$  sea más cercano a uno el error estándar de estimación tiende a disminuir. Un  $R^2$  ajustado negativo refuerza la idea que las variables predictoras son independientes una de otras.

**Tabla 4**

*Anova<sup>a</sup> modelo de regresión y residuos*

| Modelo    | Suma<br>de cua-<br>drados | gl  | Media<br>cua-<br>drática | F     | Sig.              |
|-----------|---------------------------|-----|--------------------------|-------|-------------------|
| Regresión | 15,125                    | 5   | 3,025                    | 0,502 | ,775 <sup>b</sup> |
| 1 Residuo | 910,467                   | 151 | 6,030                    |       |                   |
| Total     | 925,592                   | 156 |                          |       |                   |

El 15,125 de la suma de los cuadrados de la regresión representa la variabilidad explicada y el 910,467 la variabilidad no explicada, mientras que los cinco grados de libertad representan el número de variables independientes en el modelo. La media cuadrática es el resultado de la división de la suma de los cuadrados de la regresión por los grados de libertad. El estadístico F se obtiene al dividir la media cuadrática (regresión / residuo). El P-valor es de 0,775 por lo tanto no se rechaza  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ , es decir que las variables no están linealmente relacionadas.

**Tabla 5**

*Coefficientes de regresión lineal múltiple*

| Modelo<br>B    | Coeficientes<br>no estandarizados |       | Coeficientes<br>estandarizados | t      | Sig.  |
|----------------|-----------------------------------|-------|--------------------------------|--------|-------|
|                | Desv.<br>Error                    | Beta  |                                |        |       |
| (Constante)    | 19,946                            | 1,213 |                                | 16,443 | 0,000 |
| Planeación     | -0,017                            | 0,067 | -0,021                         | -0,256 | 0,798 |
| Control        | 0,022                             | 0,071 | 0,025                          | 0,301  | 0,764 |
| 1 Coordinación | 0,061                             | 0,093 | 0,059                          | 0,660  | 0,510 |
| Crítica        | -0,023                            | 0,065 | -0,030                         | -0,345 | 0,731 |
| Creatividad    | 0,085                             | 0,069 | 0,104                          | 1,231  | 0,220 |

*Nota.* El modelo de regresión lineal múltiple está compuesto por las cinco dimensiones que forman parte de la cultura organizacional (variable independiente) para analizar la relación que existe con la capacidad de innovación de las pequeñas y medianas empresas.

Las variables independientes no tienen un efecto significativo en la variable dependiente (Innovación) debido a que el P-valor de las variables es mayor a 0,05. Un incremento de las variables independientes no representa un cambio relevante en la constante, sin embargo, la creatividad posee el coeficiente más alto de las cinco variables, aunque su coeficiente beta sea de 0,104 el nivel de significancia es superior al P-valor, por lo tanto, no se puede concluir que genere un impacto en la variable dependiente.

## Discusión

El estudio tuvo como objetivo establecer la relación de la cultura organizacional y la innovación en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Latacunga. Los resultados obtenidos revelaron que la cultura organizacional en las pequeñas y medianas empresas poseen una relación significativamente baja con la capacidad de innovación, estos hallazgos sugieren que la cultura organizacional puede influir en diversas actividades de la organización, pero su impacto en la innovación es limitado.

Estudios como el de Ramírez et al. (2024) establecen una relación positiva fuerte entre la cultura organizacional y la innovación, sin embargo, es importante tener presente que estudios realizados a empresas con altos

niveles tecnológicos pueden influir en la relación de los elementos estudiados. Las particularidades que rodean a las pequeñas y medianas empresas podrían explicar la baja relación entre las variables, es decir, factores como el limitado recurso económico, la gestión del conocimiento, resistencia al cambio, entre otros, juegan un papel relevante a la hora de fomentar una cultura innovadora.

El estudio presenta ciertas limitaciones a ser consideradas, la población objeto de estudio se limita a las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Latacunga, por lo que no se puede apreciar el comportamiento de las empresas según su tamaño, además, se centra en una zona geográfica en concreto descartando la inclusión de empresas situadas en otras ciudades para obtener una visión más completa. Sin embargo, ha permitido conocer la realidad de diversas empresas en temas de innovación y su efecto en el desarrollo de las organizaciones.

La capacidad de innovación en las pequeñas y medianas empresas varían de acuerdo a la actividad económica de cada organización. En un entorno altamente competitivo, las empresas deben optar por implementar estrategias que mejoren su participación en el mercado, por lo tanto, sería óptimo investigar otras variables moderadoras y mediadoras que influyan en la cultura organizacional de las empresas para impulsar la innovación. Además, de realizar estudios comparativos entre regiones para tener una perspectiva adicional del desarrollo de las empresas según su ubicación.

Comprobando que se coincide tanto en la investigación de Semanate y Veintimilla (2023) como en la presente investigación que la innovación es un factor importante para el desarrollo de las organizaciones.

### Conclusiones

La relación entre la cultura organizacional y la innovación en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Latacunga es positiva pero significativamente baja. El análisis de correlación de Spearman entre las dimensiones que componen la cultura organización y los factores de innovación revelan que la correlación entre variables es cercana a cero, por lo tanto, cualquier relación se la atribuye al azar en lugar de una correlación verdadera entre variables. El análisis de correlación múltiple determino que la variable independiente no influye de manera significativa en la variable dependiente, sin embargo, la falta de correlación en el conjunto de datos no quiere decir que no exista relación entre las dos variables en otras condiciones o métodos de análisis.

### Referencias Bibliográficas

Almachi Pachacama, E. H. (2020). *La innovación y su incidencia en la competitividad de las PYMES de la ciudad de Sangolquí, cantón Rumiñahui*. [Tesis de pregrado, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE].

Atti Guaita, A. E. (2020). *Análisis de la gestión de la innovación en las pequeñas, medianas y grandes empresas del sector privado del Distrito Metropolitano de Quito*. [Tesis de pregrado, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE].

Carvache Franco, O., Frías Casco, C., Gutiérrez Candela, G., & Véliz Salazar, G. (2017). La cultura organizacional para la innovación y el desarrollo competitivo de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) exportadoras del Guayas. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*, 11(43), 17–21.

Chege Mugo, P., & Mulaa Namada, J. (2020). Process Innovation and Competitive Advantage in Telecommunication Companies. *International Journal of Business Strategy and Automation*, 1(4), 40–55.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis. (2023). The Influence of Employee Creativity and Job Involvement on Competitive Advantage Mediated by Strategic Planning at PT Nesinak Industries. *Jurnal MANDIRI*, 7(2), 80–89.

- Iza Ayo, E. M., & Iza Ayo, J. A. (2023). *Factores que influyen en la capacidad de innovación de las pequeñas empresas en el sector de servicios automotrices en el Distrito Metropolitano de Quito: Facilitadores, barreras y moderadores*. [Tesis de Maestría, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE].
- Khafri, A. Z., Aboumasoudi, A. S., & Khademolqorani, S. (2023). The Effect of Innovation on the Company ' s Performance in Small and Medium-Sized Businesses with the Mediating Role of Lean : Agile Project Management Office ( LAPMO ). *Research Article*, 1–26.
- Linares Medina, I., Márquez Rodríguez, J., & Botho Clemente, E. (2016). Caracterización de la Cultura Organizacional en las MIPyME para impulsar el Emprendimiento de alto Impacto en el Valle del Mezquial. *Management Review*, 1(3).
- Mulyaningsih, M., Muhammad Danial, R. D., Kokom, K., Firdausijahc, R. T., & Yuyun, Y. (2021). The effect of strategic planning on competitive advantages of small and medium enterprises. *Management Science Letters*, 11, 411–416.
- Nyamao, I. N., & Tari, J. (2023). Product Innovation and the Performance of Financial Technology Companies in Kenya. *European Journal of Business and Management Research*, 8(5), 198–203.
- Ramírez Tarazona, V., Arana Flórez, R., & Corrales Castillo, E. J. (2024). Cultura de la innovación en el desempeño de la industria manufacturera colombiana. *Revista Política, Globalidad y Ciudadanía*, 10(20), 103–120.
- Ramos Galarza, C. A. (2020). Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1–6.
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 102–122.
- Semanate, M., & Veintimilla, J. (2024). Evaluación de las Capacidades de Exportación de las Asociaciones de Economía Popular y Solidaria. *REVISTA DE INVESTIGACIÓN SIGMA*, 11(01).
- Zartha Sossa, J. W., Orozco Mendoza, G. L., Barreto Reyes, D. C., & Garcia Rubio, D. A. (2024). Sustainable Innovation in Organizations : A Look from Processes , Products and Services. *Preprints.Org*, 2–18.