



Barreras de Competitividad de las PyMEs Agrícolas del Distrito de Santa Marta (Caribe Colombiano)

Barriers to Competitiveness of Agricultural SMEs in the District of Santa Marta (Colombian Caribbean)

RUIZ-CABEZAS, Meri Rocío [1](#); SEVERICHE-SIERRA, Carlos Alberto [2](#); BRICEÑO-ARIZA, Leonar Javier [3](#) y DURAN-CHARRIS, Luis Jorge [4](#)

Recibido: 03/06/2019 • Aprobado: 13/04/2020 • Publicado 14/05/2020

Contenido

- [1. Introducción](#)
- [2. Materiales y Métodos](#)
- [3. Resultados y Discusión](#)
- [4. Conclusiones](#)
- [Referencias Bibliográficas](#)

RESUMEN:

El objetivo de este trabajo es describir las barreras de la competitividad de las PyMEs Agrícolas del distrito de Santa Marta en el Caribe Colombiano. La población objeto son 97 PyMEs, en cada una se aplicó un cuestionario a la persona responsable de la realización de las actividades relacionadas con el proceso productivo. La recolección se realizó con base en la técnica de la encuesta. Dicho cuestionario está integrado por un total de seis ítems, estructurado con preguntas cerradas de respuestas múltiples, con cinco alternativas de respuesta tipo escala de Likert. Se obtuvo un puntaje final de la dimensión con sus indicadores de 3.32, lo cual según la clasificación del baremo se considera una posición neutral, que evidencia una indiferencia en cuanto a superar aquellas situaciones que limitan el desarrollo de la competitividad, lo cual evidencia una gestión deficiente del personal.

Palabras clave: Competitividad, Gestión del conocimiento, Pequeñas empresas, Producción agro-industrial.

ABSTRACT:

The objective of this paper is to describe the barriers of competitiveness of agricultural SMEs in the district of Santa Marta in the Colombian Caribbean. The target population is 97 SMEs, in each one a questionnaire was applied to the person responsible for carrying out the activities related to the production process. The collection was made based on the technique of the survey. This questionnaire is composed of a total of six items, structured with closed multiple-choice questions, with five Likert scale response alternatives. A final score of the dimension was obtained with its indicators of 3.32, which according to the classification of the scale is considered a neutral position, which shows an indifference in terms of overcoming those situations that limit the development of competitiveness, which evidences a management poor staff.

Keywords: Competitiveness, Knowledge management, Small companies, Agro-industrial production.

1. Introducción

En torno al equipo Matricial Poco Influyente, Martínez y El Kadi, plantea "lo que no se puede medir no se puede administrar". Los Sistemas Balanceados de Indicadores (SBI), son unas herramientas que buscan incorporar a los sistemas tradicionales de medición de la gestión organizacional del Sostenimiento, algunos aspectos no financieros que condicionan la obtención de resultados económicos. Se trató del primer intento de diseñar indicadores no considerados, hasta entonces, en los estados contables de una organización, con el propósito de mejorar los procesos de toma de decisiones.

Alzate et al. (2019), indica que hace referencia a "tener una visión global de la empresa y su entorno, tomando decisiones concretas sobre objetivos concretos". Por su parte, Pérez (2010) señala que la planificación actividades consiste en "determinar qué se va a hacer". Decisiones que incluyen el esclarecimiento de objetivos, establecimiento de políticas, fijación de programas y campañas, determinación de métodos y procedimientos específicos y fijación de provisiones día a día.

En el mismo orden de ideas, Cedeño et al. (2016) expresa que en esta función se determina por anticipado cuáles son los objetivos que deben cumplir y la forma de alcanzarlos; por tanto, es un modelo teórico para actuar en el futuro, y la misma comienza por establecer los objetivos y detallar los planes necesarios para alcanzarlos de la mejor manera posible. Planear y determinar los objetivos consiste en seleccionar por adelantado el mejor camino para lograrlo.

El reintegro de Inversión determina dónde se pretende llegar, qué debe hacerse, cómo, cuándo y en qué orden. Sobre la base de las consideraciones antes expuestas, el autor antes citado, apunta que la planificación de actividades se opone a la mentalidad simplista de solucionar los problemas sólo cuando se presentan (Severiche et al., 2016). Es una herramienta según Penagos y Tobón (2019) utilizada para identificar las causas que originan los fallos o problemas, las cuales al ser corregidas evitarán la ocurrencia de los mismos. Es una técnica de Caracterización de causas fundamentales que conducen a fallos recurrentes. Las causas identificadas son causas lógicas y su efecto relacionado, es importante mencionar que es un análisis deductivo (Caldera et al., 2019; Wang et al., 2017).

Es importante subrayar, que toda organización tiene un conjunto de valores que caracteriza el comportamiento de la gente que trabaja en ellas y la forma en que la organización maneja sus negocios cotidianos. Algunas veces, estos valores no coinciden con el entorno y ocasionan problemas a la organización (González et al., 2019; Ruiz et al. (2019a). En palabras de Rodríguez (2014) uno de los trabajos más importantes de los líderes organizacionales es infundir y promover la clase de valores necesarios para que la compañía prospere.

Por tanto, los valores continúan siendo el norte de cada organización, mientras los miembros del equipo de trabajo hagan de ellos una herramienta con la cual lograr la realización plena de sus labores, mucho más firmes serán las convicciones de la organización. De tal manera, que apropiarse positivamente y con responsabilidad de los valores que ha desarrollado la organización, contribuye efectivamente que los empleados se identifiquen con la propuesta institucional, crea a su vez el compromiso del equipo directivo de mantener informado al colectivo de trabajo de los deberes implícitos, y de aquellos aspectos que la organización propone, desea alcanzar y espera sean beneficiosos, ya que al entender que no es trabajo de uno, sino de muchos entonces allí se apunta hacia el éxito.

De ello Posada et al. (2019), exponen que al activarse un valor se crean condiciones que permiten elegir, escoger o seleccionar aquellos que la organización oferta y propone. En este sentido se comprende que, esto a su vez, invita a compartir un sentimiento de pertenencia entre los miembros e influye entre sus manifestaciones conductuales los valores representan pautas o referencias para la producción de la conducta deseada y conforma la toma de decisiones de la organización. Cuando una organización de negocios parte de sus ideales heredados de aquellos que gestaron su formación y consideran que han dado los resultados esperados para la comunidad o la sociedad en la que se desenvuelven, es imperante que con la renovación de personal y por ende de las ideas que se generan de los cambios a nivel mundial.

En cuanto a los valores adoptados en la organización, Daft y Marcic (2014) expresan que los valores adoptados dentro de la organización son importantes, especialmente cuando entendemos que la mayoría de las personas se encuentran en la etapa de desarrollo moral de nivel II, lo cual significa que ellas consideran que su deber es satisfacer las obligaciones y las expectativas de otras personas. Todas las decisiones éticas se toman dentro del contexto de nuestras interacciones con otras personas y las redes investigativas dentro de una organización desempeñan un papel de importancia en la conducción de las acciones de las personas. Es importante indicar que generalmente, para la mayoría de los empleados hacer algo considerado indebido, se hace más fácil de entender cuando se verifica que otra gran cantidad lo ha hecho de la misma manera, sobre todo cuando esto influye en el paradigma constructivista que trabajan los empleados

Entre la diversidad de factores que se consideran dentro de la gestión ambiental se encuentran los denominados supuestos básicos, aquellos que identifican al colectivo de trabajo y lo caracterizan según la manera de pensar o actuar en su más pura naturaleza, es decir, de manera espontánea e inconsciente. Dentro de este orden de ideas, si bien es cierto que la experiencia permite aprender a resolver situaciones diversas a través de técnicas y estrategias que ya han tenido alguna connotación en la organización, es incierto el protocolo cuando se desconoce el cómo atacar esos momentos que dificultan la cotidianidad del espacio, sin embargo. Por su parte, Ruiz et al. (2019b) manifiestan que en el nivel más profundo de la conciencia cultural están las suposiciones respecto a la manera de resolver los problemas corporativos. Indican a los empleados como percibir las cosas, como pensar en ellas y la actitud que han de adoptar. Debido a todo lo expuesto en este trabajo se busca Describir las

2. Materiales y Métodos

El trabajo es de tipo descriptivo con diseños de investigación de campo no experimental, además como se realiza en un momento preciso y en un tiempo determinado se considera transeccional o transversal, ya que el investigador estudia el evento en un único momento del tiempo.

Población

La población estudiada en el Distrito de Santa Marta corresponde según Cámara de Comercio de Santa Marta (2016), un total de 731 PyMEs o unidades empresariales; de éstas son PyMEs Agrícolas 97. Ahora bien, es necesario determinar las unidades informantes, las cuales según Parra (2010) son todas aquellas unidades de observación por medio del cual se obtienen la información. La población objeto de esta investigación son las 97 PyMEs Agrícolas: 91 empresas pequeñas y 6 de tamaño mediana (Cámara de Comercio, 2016). En cada una de las 105 Pequeñas y Medianas Empresas agrícolas se aplicó el cuestionario al "Administrador" persona responsable de la realización de las actividades relacionadas con el proceso productivo.

Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La recolección se realizó con base en la técnica de la encuesta y se seleccionó como instrumento el cuestionario. Para elaborar el instrumento de recolección de datos, a su vez los instrumentos que se utilizaran para medir las variables gestión ambiental para la competitividad en las PyMEs Agrícolas de Santa Marta, fue un cuestionario tipo encuesta. En el mismo orden, se utilizará la técnica del análisis de estadística descriptiva de forma amplia y específica, tomando en cuenta todas las cualidades alcanzadas a través de la observación directa, análisis de textos y páginas web, en torno al objeto del presente trabajo. Dicho cuestionario está integrado por un total de seis (6) ítems. Estos ítems son derivados de las mencionadas variables, sus dimensiones e indicadores, estructurado con preguntas cerradas de respuestas múltiples, con cinco (05) alternativas de respuesta tipo escala de Likert clasificadas como: Muy en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

En este sentido, como se muestra en la Tabla 1, se construyó una tabla de intervalo, variables y descripción para el análisis del promedio, sobre la base de alternativas de respuestas que fueron cinco (5) y en consideración a estas alternativas planteadas se elaboró un baremo para la interpretación de las variables de estudio.

Tabla 1
Baremo de categorización

Intervalo	Categorías	Descripción
$4.24 < x < 5,00$	Muy de acuerdo	Manifiesta total acuerdo
$3.43 < x < 4,23$	De acuerdo	Señala un mediano acuerdo
$2,62 < x < 3,42$	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Posición Neutral
$1,81 < x < 2,61$	En desacuerdo	Señala un mediano desacuerdo
$1 < x < 1,80$	Muy en desacuerdo	Manifiesta total desacuerdo

Análisis de los datos

El análisis de los datos obtenidos a través del cuestionario se realizó con el software IBM SPSS statistics 22. Al tratarse de variables categóricas se utilizó el procedimiento frecuencias gráficas y además medidas de tendencia central: Media, mediana y moda. Para llevar a cabo el análisis se agruparon todas las PyMEs agrícolas y se analizó cada uno de los ítems. En un segundo momento se sacaron las medias de cada una de los ítems del cuestionario segmentando los datos por nombre la organización. Los datos recolectados fueron procesados con estadísticas descriptivas, procediendo a tabular los resultados en una matriz de doble entrada, ubicando en el margen superior horizontal los ítems indicando cuales pertenecen a cada indicador, asimismo en el margen izquierdo en forma de columna se ubicaron los sujetos encuestados, los cuales se sumarán permitiendo conocer el puntaje de cada uno de ellos, la sumatoria obtenida en cada ítem.

3. Resultados y Discusión

Los indicadores de barreras de competitividad de las PyMEs Agrícolas estudiados fueron gestión, motivación y recursos, para cada uno se formularon tres cuestionamientos como se muestra en la Tabla 2. Cada uno de estos indicadores obtuvo una ponderación respectiva de 3.05 (posición neutral), 3.12 (posición neutral), y 3.85 (mediano acuerdo).

Tabla 2
Indicadores de Barreras de Competitividad.

Cuestionamientos de gestión		
a	b	c
Está usted de acuerdo en que la empresa gestiona mejoras en sus productos	Está usted de acuerdo en que la empresa hace gestión para adoptar nuevas tecnologías	Está usted de acuerdo en que la empresa gestiona adecuadamente la formación ambiental de los trabajadores
Cuestionamientos de innovación		
d	e	f
Está usted de acuerdo en que la empresa los motiva a desarrollar nuevos productos que no contaminen el medio ambiente	Está usted de acuerdo en que la empresa los motiva a trabajar en equipo	Está usted de acuerdo en que la empresa tiene establecido un plan de estímulos a los empleados que realizan actividades positivas para la conservación del medio ambiente
Cuestionamientos de recursos		
g	h	i
Está usted de acuerdo en que la empresa incluye en el presupuesto rubros para el desarrollo de proyectos ambientales	Está usted de acuerdo en que la empresa financia procesos tecnológicos para producción limpia	Está usted de acuerdo en que la empresa cuenta con recurso humano capacitado en gestión ambiental

Después de describir las barreras de la competitividad de las PyMEs Agrícolas del distrito de Santa Marta, se ve que la gestión en las organizaciones se debe hacer entendiendo que una organización es un sistema, es decir, un conjunto de elementos interdependientes e interconectados que persiguen un mismo fin, y cuyos propósitos e intereses pueden afectar de manera positiva o negativa a la organización.

En tal sentido, Gutiérrez (2010) expresa que cuando una organización se gestiona como sistema, se tiene claro que las relaciones de causa-efecto en las organizaciones no son obvias, ni lineales y por lo general están distantes en el tiempo y el espacio. Señala que, al no utilizar un enfoque sistemático, esto genera una complejidad que dificulta la comprensión del comportamiento de una organización, lo cual se complica porque en ella hay un predominio de las interacciones ecológicas y las creadas por las relaciones humanas, los equipos de trabajo y las comunidades internas con los sistemas ecológicos.

En este contexto, la organización debería analizar los datos de sus diferentes fuentes tanto para evaluar su desempeño ambiental frente a los planes, objetivos y otras metas definidas, como para identificar áreas de mejora incluyendo posibles beneficios para las partes interesadas. Las decisiones basadas en hechos requieren acciones ambientales eficaces y eficientes tales como: métodos apropiados para el manejo de agroquímicos, técnicas agroecológicas

Así, el enfoque sistémico para la gestión implica entender a la organización como un ente dinámico que continuamente recibe retroalimentación del interior y del exterior, creándose ciclos de reforzamiento positivos y negativos que afectan su desempeño y su comportamiento. Respecto a este principio, también Pillou (2004) refiere que la idea es considerar que el acto de estructurar y

documentar claramente las acciones que contribuyen a los objetivos de la organización permite mejorar su efectividad y eficacia. Respecto a esta investigación los resultados relacionados con el indicador de gestión muestran que las PyMEs Agrícolas con necesidades de asumir de acciones de mejora tanto en la gestión de: nuevas tecnologías como en la formación ambiental para sus trabajadores para propiciar empoderamiento y apropiación de procesos de gestión para la mejora de sus productos.

Para esto, la organización primero debe identificar las necesidades existentes, establecer un plan de mejora y asumir los costos que implica su aplicación; para esto se informa y capacita a los trabajadores en los procesos de participación necesarios para asegurar que todos cumplan con el proceso. De igual manera, León (2014) reseña respecto enfoque de sistema para la gestión que, una vez identificado, entendido e interrelacionados los procesos necesarios para el logro de un resultado específico, la gestión del sistema resultante redundará en mayor eficacia y eficiencia de la organización para alcanzarlo. Esto debe llevar a la formalización de un sistema de Competitividad claramente documentado.

Es muy conveniente hacer uso de las técnicas de gestión para controlar y desarrollar el sistema de procesos de la organización, con ello se podrán identificar aquéllos que son clave para el logro de un objetivo en el que se tenga un interés particular, y crear la estructura idónea para alcanzarlo de manera eficaz, ya que se comprenderán mejor las relaciones existentes entre los diversos procesos involucrados en la realización del producto (Guarnieri y Trojan, 2019).

Las decisiones eficaces se basan en el análisis de los datos y la información, es decir, para que la mejora continua y la aplicación de los otros principios sean efectivas se debe buscar que las decisiones tengan objetividad y estén apoyados en los datos y el análisis adecuados. Esto orienta la operación y mejora de los procesos. Esto es, según Gutiérrez (2008) basarse en el análisis de datos obtenidos a partir de medidas e información recopilada.

En este contexto, la organización debería analizar los datos de sus diferentes fuentes tanto para evaluar el desempeño frente a los planes, objetivos y otras metas definidas, como para identificar áreas de mejora incluyendo posibles beneficios para las partes interesadas. Las decisiones basadas en hechos requieren acciones eficaces y eficientes tales como: métodos de análisis válidos, técnicas estadísticas apropiadas, tomar decisiones y llevar a cabo acciones basadas en los resultados de análisis lógicos, en equilibrio con la experiencia y la intuición.

Resulta claro, que el análisis de los datos puede ayudar a determinar la causa de los problemas existentes o potenciales y, por lo tanto, proporciona una guía efectiva acerca de las acciones correctivas y preventivas necesarias para la mejora. La información y datos de todas las partes de la organización deberían integrarse y analizarse para evaluar eficazmente el desempeño global de la organización.

Así, el desempeño global de la organización debería presentarse en un formato adecuado para los diferentes niveles de la organización. Los resultados del análisis pueden ser utilizados por la organización para determinar las tendencias, la satisfacción del cliente, el nivel de satisfacción de las otras partes interesadas, la eficacia y eficiencia de sus procesos, la contribución de los proveedores, el éxito de sus objetivos de mejora del desempeño, la economía de la calidad y el desempeño financiero y el relacionado con el mercado, los estudios comparativos (benchmarking) de su desempeño y la competitividad.

Respecto a este principio, también Pillou (2004) explica que consiste en tomar decisiones basadas en el análisis fáctico de información corroborada por la experiencia y la intuición. Según este enfoque, después del hecho es más fácil argumentar sobre una decisión bien fundada refiriéndose a documentos disponibles. Esto brinda los medios para que todas las personas involucradas entiendan el modo en que se toman las decisiones.

La toma de decisiones en la organización debe ser objetiva y para ello requiere basarse en los datos e información reales correspondientes al propósito buscado, los cuales deben analizarse utilizando métodos apropiados que den resultados confiables. Cuando se apliquen técnicas estadísticas, los usuarios de éstas deberán estar capacitados y tener la experiencia suficiente para entender los resultados del análisis y tomar decisiones eficaces proponiendo las acciones correspondientes.

Es conveniente el uso de datos comparativos e información complementaria para el establecimiento de objetivos y metas que puedan cumplirse. De nada sirve programar objetivos y metas cuyo alcance no pueda lograrse. Si bien el establecimiento de éstos puede ser retador, la posibilidad de su logro debe ser realista y reconocer cuáles son las debilidades de la organización y dónde se encuentran verdaderamente las dificultades.

En este sentido, la autora de este estudio considera que el análisis de los datos e información relativa a los procesos de realización del producto es muy útil para tomar decisiones relativas a la mejora de éstos y la prevención de dificultades o problemas ambientales al futuro. Asimismo, es recomendable para este sector empresarial se genere información proveniente del personal a través de preguntas

relacionadas con el medio ambiente laboral y las prestaciones, con objeto de tomar decisiones relativas a las políticas de recursos humanos, las cuales significan mejorar.

El líder o gerente, debe ser capaz de lograr los objetivos organizacionales, debe influir sobre el personal a su cargo de tal forma que estos desempeñen con eficacia y eficiencia sus roles y asuman una conducta positiva hacia el trabajo y la organización. Para esto, además de las funciones administrativas, el gerente debe convertirse en un agente impulsor de relaciones y condiciones con y entre el personal. En este sentido, los empleados, constituyen un conjunto de individuos cuyo objeto es desempeñarse desde la perspectiva técnica, específica y administrativa para alcanzar las metas institucionales y los postulados de la empresa. Cada trabajador, debe ser concebido como un individuo con experiencia propia o sin ella y con aspiraciones diferentes a los demás.

Las pequeñas y medianas empresas agrícolas muestran claridad en la importancia de la motivación en los empleados, lo que se evidencia en la necesidad de implementar de manera permanente un plan de estímulos a los empleados que realizan actividades positivas para la conservación del medio ambiente de tal manera que los motiva a desarrollar nuevos productos que no contaminen el medio ambiente a través del trabajo en equipo promovido por organizaciones. En cuanto a los recursos estas empresas requieren de la asignación en el presupuesto de rubros para el desarrollo de proyectos ambientales y gestión de estrategias de financiación de procesos de tecnologías para producción limpia y gestión ambiental.

En la dimensión barreras de la competitividad el total de la media de los indicadores 3.32 indica un baremo que señala una posición neutral; factor importante que incide en la apropiación y aplicación de los procesos ambientales en las PyMEs.

Ello debe conllevar a la gerencia a propiciar estímulos, motivación y comprensión para que las actividades de la organización se desarrollen en un ambiente de armonía y progreso. A tal efecto, la capacidad de gestión debe atender al desarrollo, al sistema de dirección, fijación de planes, establecimiento de metas y objetivos al cumplimiento de funciones que sustentan a la organización como tal pero, debe considerarse que en el caso de la supervisión esta gestión incorpora la dirección, administración y coordinación del esfuerzo humano, con la finalidad de cumplir funciones y lograr los objetivos con la participación y el desarrollo potencial de los trabajadores con resultados óptimos para la organización.

Es así, como los encargados de la supervisión en toda organización, constituyen un factor de primordial importancia por cuanto los actos técnicos y administrativos que se desarrollan han de estar íntimamente relacionados con la organización. El azar, las situaciones casuales y la improvisación son actos opuestos a la buena supervisión u organización; razón por la cual el supervisor o líder gerencial, debe manejar técnicas, análisis, toma de decisiones, informática y el tratamiento de las personas.

Cabe destacar, que ningún grado de eficiencia puede compensar la falta de eficacia, de manera tal, que un líder sin la habilidad para utilizar métodos, técnicas, estrategias, conocimiento, no puede alcanzar metas. Aunque el gerenciar, no sólo es planificar, dirigir, ejecutar, controlar las actividades y aplicar tácticas, ser gerente o supervisor también implica ser un buen líder. Es saber el proceso de cómo penetrar en esas actividades que realizan los miembros del grupo con el cual se trabaja.

4. Conclusiones

De los resultados presentados, de su discusión y de los antecedentes de la literatura expuestos a través del artículo, se pueden obtener las siguientes conclusiones principales:

Se obtuvo un puntaje final de la dimensión con sus indicadores de 3.32, lo cual según la clasificación del baremo se considera una posición neutral, que evidencia una indiferencia en cuanto a superar aquellas situaciones que limitan el desarrollo de la competitividad, lo cual evidencia una gestión deficiente del personal.

Se recomienda hacer un análisis de los aspectos que han generado dificultad para el despliegue empresarial, ya que de esta manera pueden visualizar los aspectos que lo han venido afectando.

Referencias Bibliográficas

- Alzate, A., J. Ríos, L. Montoya, Modelo para la implementación de un sistema integrado de gestión de calidad y ambiental en una empresa SIDERÚRGICA. Ciencias Administrativas, (13), 032-032 (2019)
- Caldera, H., C. Desha y L. Dawes, Evaluating the enablers and barriers for successful implementation of sustainable business practice in 'lean' SMEs, Journal of Cleaner Production, 218, 575-590 (2019)
- Cedeño, E., L. Arévalo, O. León, Estudio del impacto logístico-técnico que genera el mantenimiento predictivo en las PYMES de Milagro, Ecuador. Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación, 1(2), 7-15 (2016)
- Daft, R. y Marcic, D. (2014). Study Guide for Daft/Marcic's Understanding Management, 5th, Thomson/South-Western.

- González, A., L. Capa, L. Toro y A. Zambrano, La gestión ambiental en la competitividad de las MIPYMES de la Provincia El Oro, Ecuador. *Revista Espacios*, 40(4), Pág. 17 (2019)
- Guarnieri, P. y F. Trojan, Decision making on supplier selection based on social, ethical, and environmental criteria: A study in the textile industry, *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 347-361 (2019)
- Martínez, L., O. El Kadi, Logística integral y calidad total, filosofía de gestión organizacional orientadas al cliente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 202-232 (2019)
- Mena, D., La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 46, 11-47 (2019)
- Penagos, R., S. Tobón, Análisis de las estrategias para promover la salud bucal. *Ra Ximhai: Revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*, 15(3), 67-84 (2019)
- Pérez – Inigo (2010) "Manual de Implementación de un Programa de las 5S's", Corporación Autónoma Regional de Santander, obtenido el 17 de noviembre de 2014, desde <http://www.eumed.net/cursecon/libreria/2011/5s/2.pdf>
- Pillou, J. (2004). Principios de la gestión de calidad. Recuperado de <http://es.ccm.net/contents/603-gestion-de-calidad>
- Posada, D., V. Muñoz, A. Jaramillo, Agricultura urbana, bienestar subjetivo y actitudes ambientales en el colectivo Agroarte. Estudio de caso en la comuna 13, Medellín. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (56), 89-108 (2019)
- Rodríguez (2014). Gestión ambiental en las organizaciones de gestión ambiental de información y comunicación. Tesis de Maestría. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo, Venezuela.
- Ruiz, M., L. Briceño, C. Severiche, L. Duran, Marco Jurídico de la Gestión Ambiental para PyMES Agrícolas: Contexto Caribe Colombiano. *Revista Espacios*, 40(32) Pág. 9 (2019a)
- Ruiz, M., C. Severiche, L. Briceño, L. Duran, Elementos de la Competitividad en la pequeña y mediana empresa (PyMES) Agrícolas del Distrito de Santa Marta (Caribe Colombiano). *Revista Espacios*, 40(32), Pág. 10 (2019b)
- Severiche, C., D. Muñoz y J. Jaimes, Gestión del conocimiento en sector de agua potable y saneamiento básico en Colombia. *Revista Omnia*, 22(1), 91-105 (2016)
- Wang, Z., N. Subramanian, M. Abdulrahman, H. Cui, L. Wu, C. Liu, Port sustainable services innovation: Ningbo port users' expectation, *Sustainable Production and Consumption*, 11, 58-67 (2017)

-
1. Doctora en Ciencias, Magister en Recursos Humanos, Magister en Estrategia y Tecnologías para la Función Docente en la Sociedad Multicultural, Especialista en Ecología, Medio Ambiente y Desarrollo con énfasis en Educación Ambiental, Especialista en Formulación, Gerencia y Evaluación de Proyectos, Licenciada en Ciencias Naturales. Universidad del Magdalena, Secretaria de Educación Distrital de Santa Marta. Santa Marta – Colombia. ruimeri@gmail.com
 2. Doctor en Ciencias, Magíster en Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente, Especialista en Ingeniería Sanitaria y Ambiental, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, Químico. Corporación Universitaria Rafael Nuñez - CURN. Cartagena de indias - Colombia. carlos.severiche@curnvirtual.edu.co
 3. Doctor en Ciencias, Especialista en Gerencia de Mercadeo, Administrador de Empresas. Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, seccional Magdalena. Santa Marta - Colombia. leobri2010@gmail.com
 4. Doctor en Ciencias (Mención: Gerencia), Magister en Telemática y Telecomunicaciones, Especialista en Redes de Computadores, Ingeniero de Sistemas. Universidad Cooperativa de Colombia. Santa Marta - Colombia. luis.duran@campusucc.edu.co

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 41 (Nº 17) Año 2020
[\[Índice\]](#)

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a [webmaster](#)]

revistaESPACIOS.com



This work is under a Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0 International License