



CULTURA ORGANIZACIONAL PARA EL DESARROLLO SOCIAL SOSTENIBLE EN MICROEMPRESAS: ESTUDIO DE CASO

Perla Angélica PETRILLI-CAMBAMBIA
Centro Tecnológico Nacional de México
perlapetrilli@gmail.com

Luis Gibran JUÁREZ-HERNÁNDEZ
Centro Universitario CIFE.
Facultad de Medicina y Ciencias Biomédicas.
Universidad Autónoma De Chihuahua
luisgibrancife@gmail.com

Recibido: 9 de febrero del 2023

Enviado a evaluar: 14 de febrero del 2023

Aceptado: 22 de junio del 2023

RESUMEN

La cultura organizacional es un sistema que direcciona a las instituciones integrada por la misión, la visión, las normas, las políticas y los valores. El objetivo de esta investigación fue la identificación de los elementos requeridos para un desarrollo social sostenible en las microempresas y su nivel de participación. Para cumplir con este objetivo, 20 microempresarios de la región de Tezonapa, Veracruz se autoevaluaron usando un instrumento de evaluación. Se encontró que las áreas de oportunidad fueron el cuidado del ecosistema, la formación e inclusión. Por su parte el área de fortaleza fue la misión. De manera concreta las áreas de oportunidad fueron la dimensión de liderazgo y bienestar, significando que los propietarios han detectado la importancia de integrar la ética, la comunicación y la gestión del conocimiento para su liderazgo; así como la equidad laboral y salarial, la economía sostenible, la inclusión y el cuidado del ecosistema; pero aún no generan acciones dentro de la organización que permita generar condiciones idóneas hacia un desarrollo social sostenible.

Palabras clave: Desarrollo sostenible, pequeña empresa, cultura del trabajo, calidad de la vida laboral, bienestar social.

ORGANIZATIONAL CULTURE FOR SUSTAINABLE SOCIAL DEVELOPMENT IN MICROENTERPRISES: CASE STUDY

ABSTRACT

The organizational culture is a system that directs the institutions integrated by the mission, vision, norms, policies, and values. The objective of this research was the identification of the elements required for sustainable social development in microenterprises and their level of participation. To meet this objective, 20 microentrepreneurs from the Tezonapa region, Veracruz self-evaluated using an evaluation instrument. It was found that the areas of opportunity were care for the ecosystem, training, and inclusion. For its part, the area of strength was the mission. Specifically, the areas of opportunity were the dimension of leadership and well-being, meaning that the owners have detected the importance of integrating ethics, communication, and knowledge management for their leadership; as well as labor and wage equity, a sustainable economy, inclusion and care for the ecosystem; but they still do not generate actions within the organization that allow generating ideal conditions for sustainable social development.

Keywords: Sustainable development, small business, work culture, quality of working life, social welfare.

CULTURE ORGANISATIONNELLE POUR UN DÉVELOPPEMENT SOCIAL DURABLE DANS LES MICROENTREPRISES: ÉTUDE DE CAS

RÉSUMÉ

La culture organisationnelle est un système qui dirige les institutions intégrées par la mission, la vision, les normes, les politiques et les valeurs. L'objectif de cette recherche était l'identification des éléments nécessaires au développement social durable dans les microentreprises et leur niveau de participation. Pour atteindre cet objectif, 20 microentrepreneurs de la région de Tezonapa, Veracruz se sont auto-évalués à l'aide d'un instrument d'évaluation. Il a été constaté que les domaines d'opportunité étaient le soin de l'écosystème, la formation et l'inclusion. De son côté, le domaine de force était la mission. Plus précisément, les domaines d'opportunité étaient la dimension du leadership et du bien-être, ce qui signifie que les propriétaires ont détecté l'importance d'intégrer l'éthique, la communication et la gestion des connaissances pour leur leadership ; ainsi que l'équité salariale et salariale, une économie durable, l'inclusion et le soin de l'écosystème ; mais ils ne génèrent toujours pas d'actions au sein de l'organisation qui permettent de générer des conditions idéales pour un développement social durable.

Mots-clés: Développement durable, petite entreprise, culture du travail, qualité de vie au travail, bien-être social.

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se requiere de empresas que sin importar su tamaño, actividad económica, origen de capital o área geográfica, se enfoquen en la creación de valor hacia un desarrollo social sostenible, es decir, un valor que trascienda lo monetario para alcanzar un bienestar a nivel económico, social y ambiental. Por lo que esta acción requiere la articulación y gestión de todos los recursos que conforman dicha organización y en donde el factor clave es la sensibilización y consciencia del recurso más importante: el Ser Humano (Cañizares, 2020), mismo que integra a la sociedad, y que debería de actuar con valores, actitudes y acciones éticas, trabajando de manera colaborativa y participando activamente en la toma de decisiones para la generación de propuestas por medio de la evaluación de su actuar a corto, mediano y largo plazo de manera propia, con sus conespécíficos, heteroespecíficos y su ambiente (Juárez-Hernández et al., 2019).

Por lo tanto, la cultura organizacional al ser entendida como un sistema que otorga rumbo a las organizaciones, por medio de la conformación de su misión, visión, normas, políticas y valores para incidir en el comportamiento de quienes las integran (Ibarra-Michel et al., 2019; Reyes y Moros, 2019) puede ser una estrategia para orientar el actuar de los propietarios y los colaboradores hacia el desarrollo social sostenible. Es así que la cultura organizacional ha sido motivo de diversos estudios para ser analizada desde diferentes aristas: en específico como medio, para el establecimiento de metas organizacionales, para la gestión empresarial y para la transformación de la cultura de la sociedad (Carillo-Punina y Galarza, 2018; Peña et al., 2018); o como variable, para medir el comportamiento, el desempeño laboral, la productividad y la competitividad (Cújar et al., 2013; Hernández et al., 2016; Ramírez y Dávila, 2018).

Lo anterior ha determinado el desarrollo de instrumentos para evaluar la cultura organizacional desde diferentes perspectivas o propósitos. Algunos de estos son: el instrumento "Organizational Culture Assessment Instrument" (OCAI) (Cameron y Quinn, 2006), que tiene como propósito diagnosticar el tipo de cultura y facilitar su cambio (Ibarra-Michel et al., 2019); la Escala de Caracterización de la Cultura Organizacional (ECCO) (Ramírez y Dávila, 2018) que tiene como propósito evaluar la cultura organizacional desde el enfoque del desarrollo organizacional y el capital humano. Otro instrumento que analiza la cultura desde la percepción de los trabajadores es la Escala de Diagnóstico de la Cultura Organizacional (EDCO) (Robles et al., 2018). Es así como el "Denison Organizational Culture Surver" (DOCS), traducido al castellano por Bonavia et al. (2010), busca identificar la influencia de la cultura organizacional en la efectividad organizacional.

Un aspecto para señalar de los instrumentos anteriormente mencionados es que no consideran lo relacionado con el desarrollo social sostenible, ya que se enfocan más en el aspecto económico o social, dejando fuera el aspecto ambiental (Ibarra-Michel et al., 2019; Petrilli-Cambambia et al., 2022). Desde esta perspectiva únicamente se cuenta con el instrumento "Rúbrica Socioformativa de la Cultura Organizacional Sostenible" (RSCOS) (Petrilli-Cambambia et al., 2022) que tiene como propósito que los propietarios de las microempresas autoevalúen y generen una cultura organizacional hacia el desarrollo social sostenible y que les permita reflexionar para mejorar los saberes de manera integral. Ya que dentro de las ventajas de este instrumento diseñado en forma de rúbrica es que permite abordar las características requeridas para que una empresa opere

hacia un desarrollo sostenible, a su vez que identifique el nivel en el que se encuentra para determinar sus áreas de oportunidad y acciones a realizar.

De modo que este estudio de caso busca identificar si la cultura organizacional puede ser una estrategia para orientar el actuar de los propietarios y colaboradores de las microempresas hacia el desarrollo social sostenible, teniendo los siguientes objetivos de investigación: a) aplicar la Rúbrica Socioformativa de la Cultura Organizacional Sostenible (RSCOS) a un grupo de propietarios de microempresas de la región de Tezonapa, Veracruz; b) identificar las áreas de oportunidad y fortaleza referentes a los aspectos que engloba la cultura organizacional sostenible; d) determinar el nivel de desempeño en la cultura organizacional sostenible.

2. METODOLOGÍA

El estudio fue de tipo cuantitativo descriptivo de corte transversal, mediante el muestreo aleatorio simple (Casal y Mateu, 2003; Mügggenburg y Pérez, 2007; Ugalde y Balbastre, 2013).

2.1. INSTRUMENTO

Se empleó la Rúbrica Socioformativa de la Cultura Organizacional Sostenible (RSCOS) (Petrilli-Cambambia et al., 2022). Es un instrumento que permite la autoevaluación de los propietarios de las microempresas con el propósito de orientarlos hacia una cultura organizacional para el desarrollo social sostenible. Integrada por tres dimensiones: "La planeación" conformada por los ítems de: visión y misión; "el liderazgo" compuesto por los ítems de: ética, comunicación, gestión del conocimiento, así como la formación; y "el bienestar" integrada por los ítems de equidad laboral y salarial, economía sostenible, inclusión y cuidado del ecosistema. Cada aspecto evaluado consta de cinco niveles de desempeño (preformal, receptivo, resolutivo, autónomo y estratégico), en donde cada nivel es representado por un descriptor que ayuda a identificar el grado en el que la empresa se encuentra según la descripción que se oriente más a su situación actual. Se precisa que el instrumento fue validado en facie y contenido, significando que las dimensiones e ítems son pertenecientes, pertinentes y relevantes al constructo objetivo (Haynes et al., 1995; Juárez-Hernández y Tobón, 2018).

2.2. PARTICIPANTES

Participaron 20 propietarios de microempresas (Tabla 1) de la región de Tezonapa, Veracruz. Para la aplicación del instrumento se visitó un total de 50 propietarios de microempresas para explicarles la investigación que se estaba desarrollando para estas unidades de negocio y si estaban interesados en formar parte de este estudio, de tal manera que quienes estuvieran interesados en formar parte se les compartió la rúbrica en forma de encuesta utilizando Google Forms como herramienta para recabar los datos de los propietarios de las empresas.

Tabla 1. Datos sociodemográficos de la muestra

Características	Datos	
Sexo	Mujeres	20%
	Hombres	80%
Edad	Menos de 30 años	20%
	De 30 a 40 años	55%
	De 41 a 50 años	10%
	De 51 a 60 años	10%
	Más de 60 años	5%
Escolaridad	Primaria	15%
	Secundaria	20%
	Preparatoria	20%
	Licenciatura	40%
	Carrera trunca	5%
Antigüedad como dueños	Menos de 10 años	65%
	De 11 a 20 años	15%
	De 21 a 30 años	15%
	Más de 30 años	5%
Años operando como empresa	Menos de 10 años	70%
	De 11 a 20 años	10%
	De 21 a 30 años	15%
	De 31 a 40 años	0%
	De 41 a 50 años	0%
	Más de 50 años	5%
Número de empleados familiares	1 empleado	30%
	2 empleados	25%
	3 empleados	20%
	4 empleados	20%
	5 empleados	5%
Número de empleados externos	0 empleados	50%
	1 empleado	30%
	2 empleados	10%
	3 empleados	5%
	53 empleados	5%

Fuente: Elaboración propia

2.3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El análisis de los resultados de la aplicación del instrumento se realizó mediante dos procedimientos. El primero de ellos fue el análisis inter-ítems, el cual se realizó mediante la identificación de ítems atípicos, para su identificación se realizó el cálculo de la media general + 1 desviación estándar general, específicamente los ítems mejor evaluados se calcularon a través de la media más una desviación estándar (Ruíz, 2017; Juárez-Hernández, 2018). El segundo procedimiento fue un análisis intra-ítems, caracterizando por frecuencia de respuestas por nivel de desempeño cada ítem (Kerlinger y Lee, 2002).

3. RESULTADOS

El primer análisis (Tabla 2) permitió identificar que el ítem de misión (2) fue el mejor evaluado. Este ítem refiere al grado en el cual la microempresa se propone ofrecer productos y servicios de calidad para el bienestar del propietario, de los colaboradores, de la sociedad y para el cuidado del ambiente. Por su parte tres ítems se identificaron como los de menor evaluación. El primero de ellos fue el cuidado del ecosistema (10), el cual hace mención al grado en el que la microempresa participa en programas para la prevención del deterioro, el manejo y la restauración de áreas naturales, así como para el cuidado del ambiente. El segundo ítem fue el de

formación (6) que analiza en qué grado se lidera bajo un programa para la formación, capacitación y desarrollo personal; y finalmente el ítem de inclusión (9) que evalúa en qué grado la microempresa oferta espacios laborales para todas las personas sin importar la edad, el sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, situación económica u otra condición.

Tabla 2. Identificación de ítems atípicos y frecuencia porcentual de respuestas por nivel para cada ítem

Dimensión	Ítem	Ítems atípicos	Frecuencia de respuesta porcentual				
		Media	Preformal	Receptivo	Resolutivo	Autónomo	Estratégico
Planeación	1. Visión	3.1	20	10	0	40	30
	2. Misión	3.5°	5	5	45	25	20
Liderazgo	3. Ética	2.95	15	25	25	20	15
	4. Comunicación	2.9	10	15	50	25	0
	5. Gestión del conocimiento	2.75	10	40	20	25	5
	6. Formación	1.65*	55	30	10	5	0
Bienestar	7. Equidad Laboral	2.2	50	5	25	15	5
	8. Economía sostenible	1.9	35	45	15	5	0
	9. Inclusión	1.65*	45	50	0	5	0
	10. Cuidado del ecosistema	1.55*	45	55	0	0	0

Nota: ° ítem mejor evaluado (media + 1 DE); * ítem con una menor evaluación (media - 1DE)

Fuente: Elaboración propia

Respecto al segundo análisis (Tabla 2), mostró que ninguno de los ítems presentó la mayor frecuencia de respuestas sobre el nivel estratégico. A este respecto, únicamente el ítem visión (1) presentó la mayor frecuencia de respuesta en el nivel autónomo (Tabla 2), y acorde a esta valoración significa que los propietarios de las microempresas se vislumbran hacia un desarrollo social sostenible, al verificar qué requiere su empresa para que contribuyan con una economía sana, oferten oportunidades de empleo a diferentes sectores con salario justo, equitativo y condiciones laborales sanas, así como para que disminuyan su consumo de agua, de energía eléctrica y los desechos generados.

Los ítems de misión (2) y comunicación (4) presentan mayor frecuencia de respuesta en nivel resolutivo (Tabla 2), denotando que se comprende la importancia de ofrecer productos y/o servicios con calidad, ya que mediante este esquema se generan beneficios como propietario, colaborador y cliente. Referente a la comunicación, la valoración otorgada precisa que es fluida algunas veces, lo que determina que algunos integrantes sí cuenten con la información de acuerdo con lo planeado, mientras que a otros sólo se les informa superficialmente sobre las actividades a realizarse.

Para el ítem de ética (3) se presentó un aspecto singular ya que presenta la misma frecuencia de respuesta en nivel resolutivo y nivel receptivo (Tabla 2). Este aspecto denota que el 25% de los propietarios planean un programa para fortalecer y poner en práctica valores como el cuidado personal, el trato hacia las personas tanto al interior como al exterior y las acciones para el cuidado del ambiente que oriente el actuar como propietarios y colaboradores, por su parte el otro 25% de los propietarios han identificado la importancia de contar con un programa para fortalecer y poner en práctica ciertos valores.

Para los ítems de gestión del conocimiento (5), economía sostenible (8), inclusión (9) y cuidado del ecosistema (10) se presentó mayor frecuencia de respuesta en el nivel receptivo (Tabla 2), evidenciando que los propietarios buscan resolver los problemas analizando la información que se tiene y consideran la opinión de los colaboradores para llegar a una solución; buscan controlar el consumo de agua, el consumo de energía eléctrica, la generación de dióxido de carbono y residuos. Referente al cuidado del ecosistema reconocen algunas acciones en las que pueden participar para la restauración de áreas y para el cuidado del ambiente.

En tanto en el ítem formación (6) y equidad laboral y salarial (7) se encuentran con mayor frecuencia de respuesta en el nivel preformal (Tabla 2), lo que manifiesta que los propietarios no han considerado un plan o programa específico para la formación, capacitación y desarrollo personal, así como para establecer un tabulador que determine el sueldo de acuerdo con la antigüedad, la actitud, aptitud y habilidades para desarrollar actividades.

Para tener un panorama general de la cultura organizacional sostenible de las microempresas de la región de Tezonapa se precisan los resultados por dimensión y mediante lo cual se puede observar que la dimensión de planeación se encuentra en un nivel "autónomo-receptivo" (Tabla 2), es decir, han identificado y analizado la importancia de que su empresa se oriente hacia un desarrollo social sostenible. Respecto a la dimensión liderazgo y bienestar se encuentran en un nivel "preformal-receptivo" al presentar aspectos que no se han considerado como "la formación y la equidad laboral", o que sólo se cubre lo básico en "la ética, la comunicación, la gestión del conocimiento, la economía sostenible y el cuidado al ecosistema".

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Ante el reto para el año 2030 de alcanzar un desarrollo sostenible (CEPAL, 2020), se requiere el cambio en los paradigmas que han regido de manera significativa a la gran parte del mundo, mismos que han sido transmitidos en las normas, principios, valores o visión de los diferentes sistemas que convergen a nivel local, estatal, nacional e internacional (Juárez-Hernández et al., 2019). Lo anterior conlleva analizar el tipo de cultura que permea dichos sistemas y muy en específico la cultura organizacional de las microempresas, que para América Latina se encuentran representadas en gran proporción y que se ven obligadas a irse transformando como lo requiere su contexto, con el objetivo de permanecer en el mercado siendo competitivas. Sin embargo, permanecer siendo competitivas, se traduce en un gran peso, puesto que, al ser unidades económicas con muchas deficiencias, sigue siendo el aspecto económico el indicador de evaluación de su crecimiento y desarrollo. Por lo que es momento de ser vistas como un medio de colaboración para la transformación que se requiere, proporcionando el cómo convertirse no sólo en unidades económicas, sino más bien en unidades sostenibles (Petrilli-Cambambia y Luna-Nemecio, 2020).

Un aspecto para destacar es que la cultura organizacional al no estar definida en las microempresas (León, 2020) puede llegar a ser el medio que proporcione los aspectos básicos a considerar para operar hacia un desarrollo social sostenible al mostrar de manera genérica el tipo de planeación, liderazgo y bienestar que debe permear dentro y fuera de su

organización. Como se indicó, las propuestas instrumentales para evaluar la cultura organizacional desde diferentes perspectivas o propósitos son variadas como la cultura organizacional para analizar: la orientación al cambio (Ibarra-Michel et al., 2019); el desarrollo organizacional y el capital humano (Ramírez y Dávila, 2018); la percepción de los trabajadores (Robles et al., 2018); o la efectividad organizacional (Bonavia et al., 2010). Pero en específico para microempresas son escasos o nulos los estudios que abordan la cultura organizacional desde un enfoque sostenible, únicamente teniendo este enfoque el estudio de Hernández-Altamirano (2020), que analiza la cultura organizacional como estrategia de fidelización y valor sostenible desde un enfoque económico; León (2020) analiza la relación entre las dimensiones del capital intelectual y la cultura organizacional desde un enfoque social.

Por lo anterior fue que el presente se empleó el instrumento "Rúbrica Socioformativa de la Cultura Organizacional Sostenible" (RSCOS) (Petrilli-Cambambia et al., 2022), que tiene como propósito permitir a los propietarios de las microempresas autoevaluar sus acciones implementadas en la operación de su organización y en qué grado se orientan hacia el desarrollo social sostenible. Un aspecto relevante del instrumento en cuanto a sus propiedades es que mostró que posee validez de facie y contenido, significando que las dimensiones e ítems son pertenecientes, pertinentes y relevantes al constructo objetivo (Haynes et al., 1995).

Específicamente los resultados de aplicación de este instrumento revelaron que acorde al primer análisis, los aspectos que requieren de atención inmediata son el cuidado del ecosistema, la inclusión y la formación. Referente al primer aspecto sobre la participación en programas para la prevención del deterioro, el manejo y la restauración de áreas naturales, así como para la protección del ambiente (Petrilli-Cambambia, et al., 2022), los propietarios de las empresas no habían considerado la importancia que tiene este aspecto y por lo tanto no son partícipes de acciones para el cuidado del ambiente. En este sentido, esto coincide con la investigación de Contreras et al. (2020) que destacan que la lenta articulación de leyes con las actividades operativas de las empresas ha permeado una cultura ecológica para aminorar y cuidar el ambiente, proveniente de un sistema gubernamental frágil para el cuidado del ambiente. Aunado el desdén para generar una ventaja competitiva con base en prácticas sostenibles en las organizaciones (Hernández et al., 2020).

Tocante a la inclusión, la cual describe el grado en el que se ofertan espacios laborales para todas las personas sin importar la edad, el sexo, la discapacidad, raza, etnia, origen, situación económica u otra condición (Petrilli-Cambambia, et al., 2022). En el presente este aspecto sale bajo ya que los propietarios de las microempresas ofertan espacios laborales sin brindar la oportunidad a personas de diferentes segmentos de la sociedad. De lo anterior conviene señalar lo indicado por Reyes y Torres (2019) que concluyen que aquellas organizaciones que presentan inclusión laboral, en su gran mayoría se debe a que cuentan con un programa de Responsabilidad Social Empresarial, aunque destacan que a nivel gerencial no se generan vacantes o espacios laborales. En este orden, se destaca que, otra vertiente es que la desinformación no ha permitido conocer las ventajas que el gobierno ofrece a las organizaciones por crear un programa de apoyo y espacios laborales inclusivos (Martínez et al., 2020)

Referente a la formación que precisa el grado en que se lidera bajo un programa para la formación, capacitación y desarrollo personal (Petrilli-

Cambambia et al., 2022), esta situación puede ser ocasionada por el tiempo que debe dedicarse al desarrollo de programas de formación y el costo que podría generar a los propietarios de las microempresas como lo muestra el estudio de Castaño (2020). Sin embargo, estos resultados son contrastes con lo reportado por Flores (2019) quien precisa que los propietarios operan sus negocios sin dejar de contemplar la necesidad de contar con estrategias y formación pertinentes para guiar a su empresa con sólidos valores. Específicamente los resultados encontrados en el presente, así como de las observaciones en campo pueden ser determinados por el contexto en el que se desenvuelven estos negocios, así como la experiencia o formación del propio empresario, ya que si bien el tema de formación es muy desarrollado en grandes corporaciones, en las pequeñas empresas suele ser un área de poca relevancia a pesar de los grandes beneficios que pudiera generar a estas unidades de negocio, convirtiéndose en un tema de estudio como lo refiere Cubillos et al. (2020).

Un área de fortaleza que reveló el primer análisis es la relacionada con la misión. En este sentido la misión de una empresa es conceptualizada como la razón de ser de la organización que fundamenta su operación en todos sus niveles o áreas para alcanzar los objetivos y metas trazadas (Llanos y Bell, 2018). Esto denota que los propietarios de las microempresas consideran importante el ofrecer productos y/o servicios de calidad para el bienestar del dueño, de los colaboradores, de la sociedad y para la protección del ambiente.

El segundo análisis reveló que el aspecto identificado con mejor valoración fue el ítem de visión, el cual presentó una mayor frecuencia de respuesta en el nivel autónomo, significando que el microempresario contempla la meta del desarrollo social sostenible mediante los ejes de economía sana, equidad, condiciones laborales y protección de los recursos (agua y electricidad) (Petrilli-Cambambia et al., 2022). Lo anterior es muy importante ya que, al ser un ítem de la dimensión de planeación, denotan un área de fortaleza que se puede impulsar al nivel ideal (estratégico) y de esta manera influenciar positivamente al resto de ítems o aspectos.

A este respecto el ítem misión se valora en un nivel resolutivo, por lo que se precisa el brindar productos y/o servicios tanto para el interior como para el exterior, pero incorpora la parte de cuidado al ambiente. Este aspecto es fundamental ya que, si bien el brindar productos y/o servicios tanto para el interior como exterior es un aspecto inherente a la visión y misión de la empresa, la parte del cuidado del ambiente es poco abordada (Pérez-Ortega et al., 2020). Actualmente la legislación, se está orientando de manera precisa a la adopción de planes y medidas para la protección al ambiente que estén implícitas o que sean parte fundamental de la misión de la empresa. Un ejemplo de lo anterior lo presenta el estudio de Mata-González (2020) que demuestra la factibilidad en el desarrollo de planes de gestión ambiental y las ventajas a las que se hacen acreedoras las empresas.

Una de las ventajas del instrumento empleado, como se indicó es que su estructura permite verificar la descripción de cada uno de los niveles. Enfatizando que estos describen las acciones que deben considerar los dueños para el desarrollo de una cultura organizacional sostenible a nivel estratégico, como se muestra a continuación (ver Imagen 1).

Figura 1. Cultura organizacional sostenible a nivel estratégico.

Dimensión	Indicador	Nivel estratégico
Planeación	Visión	Se proyecta a la microempresa contribuya con una economía sana, ofertando oportunidades de empleo a diferentes sectores con salario justo, equitativo y condiciones laborales sanas, así como disminuyendo su impacto ambiental por sus actividades diarias operando con un programa integrado por los socios, empleados y clientes para la reducción del consumo de agua, del consumo de energía eléctrica, las emisiones de dióxido de carbono y la basura generada a nivel local.
	Misión	Se propone ofrecer productos y/o servicios de calidad para su propio bienestar, el de sus colaboradores, el de sus clientes, público en general y para el cuidado del ambiente.
Liderazgo	Ética	Se orienta el actuar del dueño y los colaboradores con base en un plan de acción o programa que ha fomentado y fortalecido sus valores, inspirando a otras personas, con hábitos de cuidado personal que permiten mantenerse sanos, tratando dignamente a las personas hacia el interior como exterior de la empresa sin distinción de sexo, edad, raza, religión o preferencias; y cuidando del medio ambiente al participar en iniciativas y/o programas relacionados con temas ambientales.
	Comunicación	Se genera una comunicación que fluye de manera ágil, de acuerdo con lo planeado y permite que todos los integrantes cuenten con la información necesaria y oportuna sobre los fines generales, los objetivos, las tareas y actividades a desempeñar, que permite la participación y colaboración de todos.
	Gestión del conocimiento	Se generan soluciones a los problemas partiendo tanto del análisis de la información generada, la adaptación del conocimiento propio y de los colaboradores adquirido dentro y fuera de la organización, así como la asesoría de expertos en el área.
	Formación	Se lidera con un programa sistémico y continuo, integrado por acciones periódicas de formación y capacitación, asegurando la atención constante al desarrollo y seguridad propia y de todo el personal, con base a las necesidades detectadas en diferentes áreas para el desarrollo humano.
Bienestar	Equidad laboral y salarial	El sueldo se adapta de acuerdo: al cargo, la aptitud, habilidades y desempeño laboral, escolaridad y antigüedad. Considerando una aportación extra para aquellos que se encuentren o decidan aumentar su preparación profesional, así como aquellos colaboradores que tengan hijos menores de edad. Sin distinción de sexo o condiciones físicas.
	Economía sostenible	Se adaptó un programa para: regular y reducir el consumo del agua, así como para su reutilización; para reducir el consumo de energía y para el uso de energías alternativas; y para asegurar un control y manejo estricto que reduzca el impacto negativo al ambiente por los desechos generados.
	Inclusión	En la microempresa se ha creado un programa que oferta espacios laborales, sin importar la edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión, situación económica u otra condición.
	Cuidado del ecosistema	Se ayuda ejecutando programas a nivel local para la prevención del deterioro, el manejo, la restauración de áreas naturales y/o el cuidado del ambiente con base en la vinculación con programas de organismos a nivel local, estatal, nacional y/o internacional.

Fuente: Petrilli et al. (2022).

En este sentido para el ítem de visión el nivel estratégico (Fig. 1) puede ser alcanzado al considerar como herramienta de gestión la contabilidad ambiental y los Indicadores del Global Reporting Initiative Guidelines (GRI) los cuales buscan encaminar a las organizaciones sin distinción de actividad o giro comercial y tamaño (Hilario et al., 2020; Peña et al., 2020; Rueda-Mijangos y Mercado-Salgado, 2020). Aunado a la dimensión de planeación para desarrollar una misión a nivel estratégico (Fig. 1) en las microempresas se requiere que desarrollen un sistema integral para una gestión de calidad sostenible que integre sus estrategias, sus políticas y sus procesos (Castillo, 2020; Moreno-Monsalve et al., 2020; Pineda, 2020; Posada, 2020).

En cuanto a la dimensión de liderazgo integrado por la ética, la comunicación, la gestión del conocimiento y la formación es necesario el desarrollo de un liderazgo de transformación al cambio que promueva espacios interactivos para la gestión y co-creación del conocimiento entre los integrantes de la organización para el desarrollo social sostenible (Juárez-Hernández et al., 2019; Barrios-Hernández et al., 2020; Gómez y Peñaranda, 2020). Acorde a lo obtenido, los ítems de esta dimensión se ubicaron en el nivel receptivo y resolutivo, que indica que los propietarios han detectado la importancia de integrar la ética, la comunicación, la gestión del conocimiento y la formación como parte de su liderazgo, pero aún no se generan acciones dentro de la organización.

Respecto a la ética, para alcanzar un nivel estratégico en las organizaciones (Fig. 1) se requiere que tanto los propietarios como los colaboradores desarrollen un proyecto ético de vida el cual a diferencia de un proyecto de vida otorga una visión holística de acciones de mejora a nivel personal, social y ambiental (Tobón, 2017). En tanto que para obtener un nivel estratégico en la comunicación (Fig. 1) se requiere la creación de un manual o programa integrado por la visión, misión y filosofía corporativa que sea socializada y que ofrezca un marco de referencia para todos los integrantes sobre las áreas y acciones a realizar para generar un plan de

comunicación estratégico basado en la asertividad donde se consideren los medios, canales y herramientas más idóneos para generar un espacio de interacción y consenso que permita lograr los objetivos trazados así como el desarrollo de productos y/o servicios de calidad (Eras, 2020; Lesmes et al., 2020).

Mientras que para la gestión del conocimiento a nivel estratégico (Fig. 1) esto se puede lograr considerando las siguientes fases: la primer fase consiste en definir la situación o situaciones que requieren solución en la empresa; la segunda etapa consiste en identificar a nivel interno como externo a quienes promueven y tienen la capacidad de aplicar el conocimiento en la solución de los problemas presentes; la tercera fase es recabar la información generada, clasificarla y socializarla como medio para motivar y crear un ambiente para compartir y desaprender de manera continua dentro como fuera de la organización (Vitale et al., 2020). Un aspecto importante para la gestión del conocimiento se vincula con el acceso y manejo de herramientas tecnológicas (Alcívar et al., 2020).

Así pues, el último ítem que contempla la dimensión de liderazgo es la formación, el cual se destaca como único en el nivel más bajo (preformal) denotando que no se ha considerado el desarrollo de un plan o programa específico para la formación, capacitación y desarrollo personal (Petrilli-Cambambia et al., 2022). Por lo que para alcanzar la formación a nivel estratégico (Fig. 1) se considera la creación de un programa fundamentado en la gestión del talento humano que vincule: las necesidades de los colaboradores, sus objetivos personales y profesionales; con las necesidades, objetivos y estrategias trazados en la misión y visión de la empresa, que lleve a la organización hacia un bienestar a nivel social, económico y ambiental (Ignacio-Cárdenas y Herrera-Meza, 2019; De la Calle-Durán et al., 2020). Este tipo de programas basados en la gestión del talento humano se han venido mejorando en las organizaciones como lo refieren Vera-Barbosa y Blanco-Ariza (2019) al desarrollar un modelo para la gestión del talento humano que consta de tres fases: la primera fase es "la gestión de la organización", que consiste en incorporar a los colaboradores con base a las necesidades de la empresa; la segunda fase llamada "gestión del desarrollo", que busca proporcionar acciones de desarrollo laboral y personal; y la fase tres denominada "valoración", que reside en mejorar los procesos de gestión del talento humano. Puesto que en algunos estudios se sigue abordando la gestión del talento humano desde la profesionalización y el desarrollo económico (Rodríguez-Durán y Murillo-Nevárez, 2016).

Como última dimensión se encuentra el bienestar integrado por la equidad laboral y salarial, la economía sostenible, la inclusión, y el cuidado del ecosistema. Se destaca que en su mayoría el nivel de mayor representación fue el receptivo para los tres últimos ítems, mientras que para equidad laboral y salarial fue un nivel preformal. Para el caso de equidad laboral y salarial a nivel preformal se entiende que no se ha considerado el establecer un tabulador para el sueldo de acuerdo a la antigüedad, la actitud, la aptitud y las habilidades para desarrollar las actividades (Petrilli-Cambambia et al., 2022), donde un nivel estratégico (Fig. 1) es de suma importancia para alcanzar una calidad de vida laboral, algunos adelantos en esta área los presenta la norma ISO 26,000 misma que no excluye a microempresas, pero destaca que requieren considerar la gestión de sus recursos financieros; la formación en administración, la seguridad ocupacional y el desarrollo personal; así como la adecuación de

su infraestructura mejorando con esto su operatividad (Biviano et al., 2019).

En cuanto a la economía sostenible a nivel estratégico (Fig. 1), un área del conocimiento que está integrando indicadores ambientales dentro del manejo de la economía o finanzas en las organizaciones es la contabilidad ambiental (Contreras et al., 2020). Misma que puede ser integrada dentro de las herramientas de la gestión financiera que ofrezca el desarrollo de indicadores para evaluar no sólo la rentabilidad económica, sino también los beneficios sociales y las medidas aplicadas en la conservación al ambiente, así como para la disminución del impacto ambiental por las operaciones diarias de la empresa (Armijos-Solórzano et al., 2020; Casares, 2020). Siendo menester la cooperación y alianza con proveedores estratégicos, la promoción de bienes y servicios sostenibles, así como la contribución con organismos de la Sociedad Civil involucrados en los hábitos de consumo y un estilo de vida más saludable que permee o sensibilice a los clientes y público en general (Viñuales y Quílez, 2020).

Con relación a la inclusión para llevarla a un nivel estratégico en las microempresas (Fig. 1) a este respecto Magomedova et al. (2020), proponen que el diseño de los programas de inclusión deben de estar encaminados a identificar los talentos o áreas de oportunidad que cada colaborador presenta o pudiera presentar desde una perspectiva de diversidad, como el caso de la empresa "La Casa de Carlota", que aporta piezas de arte únicas, gracias al talento artístico y colaboración de personas con Síndrome de Down o Autismo. A su vez Prandi y Blanco (2019), refieren que es importante dentro de la planeación de la empresa, el desarrollar políticas para la diversidad de empleos que promuevan el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes; la oferta de productos y servicios que cubra necesidades para nuevos segmentos de clientes en condiciones diversas; el identificar y velar por los derechos de todas las personas; así como el desarrollo de indicadores para su cumplimiento y mejora.

Finalmente, respecto al bienestar se encuentra el cuidado del ecosistema que a nivel estratégico (Fig. 1) un aspecto destacable en el desarrollo de programas para la gestión ambiental que ocasiona que sean nulos o mínimos en las organizaciones es la falta de conocimientos normativos, los costos que pudieran generar el desarrollo de estos, la deficiente capacitación en temas ambientales, la falta de interés de los diferentes sectores, así como la importancia que se le sigue dando a la rentabilidad económica de las operaciones y el servicio al cliente, dejando fuera de la cadena de valor el cuidado al ambiente (Manjarres-Mejía y Chirino-García, 2020; Olmedo-Ponce y Cusme-Mercado, 2020). Por lo que no contemplar en el desarrollo de estrategias corporativas el aspecto ambiental, podría traer consigo riesgos a niveles físicos, regulatorios, de judicialización, de reputación y hasta financieros en las empresas en un mediano plazo (Aylwin y Currie, 2020). Riesgos que grandes empresas han considerado para ser pioneros en el desarrollo de programas de gestión ambiental y conservación, donde es importante destacar que en algunos casos sólo han sido simbólicos y publicitarios, ya que la prioridad en estos momentos ya no está en realizar acciones para mitigar el impacto al ambiente, es urgente y necesario el desarrollo de acciones y programas que reduzcan y disminuyan los efectos al ambiente, derivados de las actividades antropogénicas (Luna, 2020).

Es importante reconocer que una de las limitaciones del presente estudio fue el número de propietarios de las microempresas, lo anterior puede estar

determinado por el temor de que este estudio pudiera llevarse a instancias de gobierno, motivo por el cual no se sienten cómodos proporcionando información sobre su negocio, otro aspecto es que no lo creían necesario el estudio o no visualizaban un beneficio sobre este y el más importante el factor tiempo al ser negocios operados principalmente por ellos, se dificultaba más su participación en este estudio.

En el marco del desarrollo sostenible se están generando diversos estudios a nivel corporativo, motivo por el cual investigar sobre la cultura organizacional desde una perspectiva sostenible se hace necesario. Por lo anterior se requiere de un estudio que pudiera aportar a los propietarios de las microempresas un marco de referencia sobre su actuar y un mapa de ruta sobre los aspectos que pueden considerar para orientarse hacia un desarrollo sostenible, debido a que son unidades económicas con mayor presencia a nivel Latinoamérica y quienes pueden aportar a una rápida transformación de una nueva realidad frente a los retos del cambio climático y las sociedades del conocimiento. De manera concreta las áreas de oportunidad identificadas fueron en la dimensión de liderazgo y bienestar donde se presentan los niveles más bajos, siendo los ítems de formación, inclusión y cuidado del ecosistema. Lo anterior es importante ya que el principal obstáculo presente para el desarrollo sostenible tiene que ver con la falta de acceso a oportunidades para todos los segmentos de la población, aunado a problemas ambientales como la contaminación por residuos sólidos urbanos o la escasez de agua. Donde se hace necesario un liderazgo en las organizaciones enfocado en una formación sostenible y no meramente económica como eje para transformar y alcanzar mejores condiciones de vida para todos.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Alcívar Mero María, Alarcón Chávez César y Ferrin Schettini Homero: Talento humano y la gestión del conocimiento en las microempresas, *PODIUM*, 2020. doi: <https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.6>
- Armijos-Solórzano Joselyn, Narváez-Zurita Cecilia, Ormaza-Andrade Jorge y Erazo-Álvarez, Juan: Herramientas de gestión financiera para las Mipymes y organizaciones de la economía popular solidaria, *Dominio de las Ciencias*, 6, 2020. doi: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i1.1156>
- Aylwin Fernández Martín y Currie Ríos Robert: Desafíos para las empresas en un escenario de cambio climático: ¿el fin del business as usual?, *Revista de Derecho Ambiental*, 2020. doi: <https://doi.org/10.5354/0719-4633.2020.54174>
- Barrios-Hernández Karelis, Olivero-Vega Enohemit y Figueroa-Saumet Brenda: Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas, *Información Tecnológica*, 31, 2020. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Biviano, P.E., Sosa, L.E. y García, S.A. (2019): Calidad de vida en las microempresas de la ciudad de Puebla, como base para promover la responsabilidad social empresarial, en: *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 13, pp. 1512-1522.
- Bonavia, T., Prado, V. y García-Hernández, A. (2010): Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison, en: *SUMMA Psicológica UST*, 7(1), pp. 15-32.
- Casal, J. y Mateu, E. (2003): Tipos de muestreo, en: *Revista de Epidemiología y Medicina Preventiva*, 1, pp. 3-7.

- Casares, J. (2020): Una aproximación metaeconómica a la economía sostenible, en: *Distribución y Consumo*, 1, pp. 41-49.
- Castaño, F.M. (2020). Percepción de la importancia de implementar el área de desarrollo de personal en un grupo de líderes de microempresas del municipio de Garzón (Huila) [Tesis de pregrado, Universidad EAFIT].
- Cañizares Arévalo, Jorge de Jesús: El rol de la responsabilidad social empresarial para las microempresas: ¿qué tanto se cumplen las buenas prácticas?, *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 8, 2020. doi: <https://doi.org/10.15649/2346030X.700>
- Cameron, K. y Quinn, R. (2006); *Diagnosing and changing organizational culture, base on the competing values framework*, Jossey-Bass, San Francisco, 2006.
- Carrillo-Punina, A. y Galarza, T.S. (2018): Tipología de cultura organizacional en una cooperativa de ahorro y crédito ecuatoriano, en: *COODES*, 6(1), pp. 81-97.
- Castillo, P.J. (2020); *Revisión de literatura: sostenibilidad y estrategia*, Editorial CESA, Bogotá, Colombia, 2020.
- Comisión Económica para América Latina y el Desarrollo (2020). *La agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en el nuevo contexto mundial y regional: escenarios y proyecciones en la presente crisis*. Santiago: Naciones Unidas
- Contreras, D.L., Santiago, C.C., Murrieta, M.N. y Vázquez, S.F. (2020); *El reconocimiento contable del costo ambiental como herramienta para lograr el desarrollo sostenible*, CÓDICE, Xalapa, México, 2020.
- Cubillos, C.C., Montealegre, G.J. y Delgado, C.A. (2020): Prácticas de gestión humana en las microempresas del sector hotelero de la ciudad de Ibagué (Colombia), en: *Pensamiento & Gestión*, (48), pp. 265-282.
- Cújar, V.A., Ramos, P.C., Hernández, R.H. y López, P.J. (2013): *Cultura Organizacional: evolución en la medición*, en: *Estudios gerenciales*, 29(128), pp. 350-355, Colombia.
- De la Calle-Durán María del Carmen, García-Muiña Fernando y Alonso-Osuna Álvaro: *Análisis de la gestión del talento en función de sus dimensiones procesos. Un estudio de casos*, 33, 2020. doi: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao33.agtfdp>
- Eras, T. K. (2020). *Plan estratégico de comunicación interna en tiempo de crisis. Caso de estudio: Unidad Educativa Particular Billingüe Tejar*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago].
- Flores Bautista, Edgar: *Percepción del éxito empresarial, desde la perspectiva de planeación en el microempresario en Puebla*, *Hitos de Ciencias Económicas Administrativas*, 25, 2019. doi: <https://doi.org/10.19136/hitos.a25n72.3618>
- Gómez Ortiz Edgar José y Peñaranda Soto Edgar. (2020): *El nuevo liderazgo y la transformación de las organizaciones del siglo XXI*, en: *Revista Gestión y Desarrollo Libre*, 5(9), pp.217-235,
- Haynes Stephen, Richard David y Kubany Edward: *Validez de contenido en la evaluación psicológica: un enfoque funcional de conceptos y métodos*, *Evaluación psicológica*, 7, 1995. doi: <https://doi.org/10.1037/1040-3590.7.3.238>
- Hernández-Altamirano, Héctor Enrique: *Cultura organizacional como estrategia de fidelización y valor sostenible en las microempresas del sector textil*, *FIPCAEC*, 5, 2020. doi: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i5.196>
- Hernández, V.X., Hernández, G.M. y Ricárdez, J.J. (2020); *El cuidado del medio ambiente por parte de los productores del sector lácteo. Caso: La Joya, Veracruz*, CÓDICE, Xalapa, México, 2020.
- Hernández, C. M., Mendoza, M. J. y Salazar, H. B. (2016); *La cultura organizacional en la empresa familiar*. En Carmen Estela, C.O. (Ed),

- Paradigmas Emergentes en Ciencias Administrativas y Desarrollo Regional, Interrelaciones de la Tecnología, la Innovación y las Ciencias Sociales (103-125), ACACIA, Aguascalientes, México, 2016.
- Hilario Vanessa, Castro Omar, Mendoza Carlos, De León, Irma, Vélez Daniel y Tapia Delia: El análisis financiero como herramienta para la toma de decisiones, *XIKUA*, 8, 2020. doi: <https://doi.org/10.29057/xikua.v8i15.5309>
- Ibarra-Michel Juan, Velarde-Valdez Mónica, Olmos-Martínez Elizabeth y Santillan-Nuñez María: Evaluación de la cultura organizacional en empresas hoteleras sostenibles de Mazatlán, *Investigaciones Turísticas*, 2019. doi: <https://doi.org/10.14198/inturi2019.17.04>
- Ignacio-Cárdenas Severo y Herrera-Meza Sergio: Socioformación y gestión del talento humano para el desarrollo social sostenible en la sociedad del conocimiento, *Ecociencia InternacionL Journal*, 1, 2019. doi: <https://doi.org/10.35766/je191111>
- Juárez-Hernández, L.G. (2018); Manual práctico de estadística básica para la investigación, Kresearch Corp, Mount Dora, 2018.
- Juárez-Hernández, L.G., Tobón, S., Salas-Razo, G., Jerónimo-Cano, A. y Martínez-Valdés, M. (2019): Desarrollo sostenible: educación y sociedad, en: M+A. *Revista Electrónica de Medioambiente*, 20(1), pp. 54-71.
- Juárez-Hernández, L.G. y Tobón, S. (2018): Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación, en: *Revista Espacios*, 39(53), pp. 23-31.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002); *Investigación del Comportamiento: Técnicas y Metodología*, McGraw Hill, México, 2002.
- Lesmes, S.A., Barrientos-Monsalve, E. y Cordero, D.M. (2020): Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial?, en: *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 8(1), pp. 147-153.
- León, S.A. (2020): Las dimensiones del capital intelectual y la cultura empresarial en las microempresas del sector manufacturero, en: *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 24(100), pp. 04-10.
- Luna Alvarado Oscar: La conservación neoliberal: otra cara de la economía verde. Estudio de caso en el corredor ecológico Llanganates Sangay, Ecuador, *Sociedad y Ambiente*, 2020. doi: <https://doi.org/10.31840/sya.vi22.2082>
- Llanos Encalada Mónica y Bell Heredia Rosa: La cultura organizacional: abordaje conceptual y delimitación de variables para su estudio, *Revista Científica ECOCIENCIA*, 5, 2018. doi: <https://doi.org/10.21855/ecociencia.52.60>
- Magomedova Nina, Carreras Lluis y Bastida-Vialcanet Ramón: La innovación aplicada a la financiación de las empresas de la economía social. El caso de las inversiones de impacto, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 2020. doi: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.98.13212>
- Manjarres-Mejía Adriana y Chirino-García Raysa: Logística verde: reto gerencial para el manejo de la gestión ambiental sostenible, *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6, 2020. doi: <https://doi.org/10.35381/cm.v6i11.309>
- Mata-González, I. (2020): Plan de gestión en responsabilidad social ambiental: generando competitividad empresarial, en: *Revista Ambientallanía*, 3(1), pp. 98-107. <https://bit.ly/40quA9h>
- Martínez, F.J., Mapén, F.F. y Martínez, P.G. (2020): Análisis de estímulos fiscales para empresas mexicanas que fomenten la inclusión laboral de personas discapacitadas, en: *Revista Científica de la UCSA*, 7(2), pp. 26-40. <https://bit.ly/3X44ITg>

- Moreno-Monsalve, N., Ariza, A.D., Delgado-Ortiz, S., Diez-Silva, H., Macgregor, Q.I., Rivera, F.J., Sánchez, A.L., Vargas, W.C. y Zuluaga, M.W. (2020); Dirección y gestión de proyectos: un análisis desde el marco de la sostenibilidad, EAN, Bogotá, Colombia, 2020.
- Müggenburg-Rodríguez Vigil y Pérez Cabrera I: Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa, Revista Enfermería Universitaria ENEO-UNAM, 4, 2007. doi: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2007.1.469>
- Olmedo-Ponce, J. y Cusme-Mercado, L. (2020): La gestión ambiental para el desarrollo sostenible de las pequeñas y medianas empresas, Cantón Esmeraldas, en: Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional, 5(2), pp. 789-804. <https://bit.ly/3DFA3zp>
- Peña, C.M., Díaz, D.M., Chávez, M.A., López, S.C. y Vázquez, M.B. (2018): La cultura organizacional en una pequeña empresa, en: Revista Global de Negocios, 6(3), pp. 93-102. <https://bit.ly/3xarpFH>
- Peña Shirley, Narváez Cumbicos José Gonzalo y Coca Benitez Jorge: Influencia del gobierno corporativo en las empresas familiares en su comportamiento contable-financiero, en crisis económicas y/o sanitarias: Ecuador, periodo 2020, Espíritu Emprendedor TES, 4, 2020. doi: <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n1.2020.223>
- Pérez-Ortega Giovanni, Barrera-del Toro Andry y Moreno-Freites Zahira: Identificación de los objetivos de desarrollo sostenible-ODS-desde el planteamiento estratégico de las empresas que cotizan en la bolsa de valores de Colombia, Revista Saber, Ciencia y Libertad, 15, 2020. doi: <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6308>
- Petrilli-Cambambia Perla y Luna-Nemecio José Manuel: Crisis climática y cultura organizacional: dos retos para la socioformación y el desarrollo social sostenible, Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 5, 2020. doi: <https://doi.org/10.46652/rgn.v5i24.648>
- Petrilli-Cambambia Perla, Juárez-Hernández Luis y Herrera-Meza Sergio: Cultura organizacional para el desarrollo social sostenible en microempresas. Diseño de un instrumento para su evaluación, Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo, 11, 2022. doi: https://doi.org/10.26754/ojs_ried/ijds.659
- Pineda, J.I. (2020); Revisión de literatura: sostenibilidad y estrategia, Editorial CESA, Bogotá, Colombia, 2020
- Posada, L.D. (2020); Revisión de literatura: factores ambientales, sociales y gobierno corporativo (ASG) y valor de la empresa, Editorial CESA, Bogotá, Colombia, 2020
- Prandi, M. y Blanco, M. (2019); Los derechos humanos de las personas con discapacidad: guía práctica para empresas, Grupo editorial Cinca, S.A., Madrid, España, 2019
- Ramírez Lira Ezequiel y Dávila Ibarra Esmeralda: Validación de la escala para la caracterización de la cultura organizacional en mipymes, Psicología desde el Caribe, 35, 2018. doi: <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.4.658.001>
- Reyes, H.J. y Moros, F.H. (2019): La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio, en: Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina, 7(1), pp. 157-173. <https://bit.ly/3XZ8Qjv>
- Reyes, A. R. y Torres, S. R. (2019). Inclusión laboral: oportunidades laborales para personas con discapacidad en el Perú y América Latina durante los últimos 8 años: una revisión de la literatura científica (tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Trujillo, La Libertad, Perú.
- Robles Acosta Carlos, Montes Leyva Jonathan, Rodríguez Granados Angélica y Ortega Reyes Antonio: Diseño y validación de un instrumento de

- cultura organizacional para empresas medianas, *Ciencias Humanas y Sociales*, 10, 2018. doi: <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1453>
- Rodríguez-Durán Miguel y Murillo-Nevárez Saúl. (2016): Talento humano en la microempresa informal, en: *Revista Científica. Ciencias Sociales y Políticas*, 2(especial), pp.247-256. <https://bit.ly/3XomqeW>
- Rueda-Mijangos, J. F. y Mercado-Salgado, P. (2020): Desempeño sustentable y resultados de excelencia administrativa en minas pétreas en el Estado de México, 2019: un estudio exploratorio, en: *Minería y Geología*, 36(3), pp. 268-283. <https://bit.ly/3Dyiy4c>
- Tobón, S. (2017b); Ejes esenciales de la sociedad del conocimiento y la socioformación, *Kresearch*, Mount Dora (USA), 2017
- Ruiz, E.M. (2017): Estimación de la desviación estándar, en: *Estadística Española*, 59(192), pp. 37-44. <https://bit.ly/3l1ihAe>
- Ugalde, B.N. y Balbastre, B. F. (2013): Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación, en: *Ciencias Económicas*, 31(2), pp. 179-187. <https://bit.ly/3HuJaZF>
- Vitale Alfonso Alicia, Fernández Vidal Eliani y Cabrera Soto Marian: Importancia de la gestión del conocimiento para la creación de valor en las empresas cubanas, *Publicaciones e Investigación*, 14, 2020. doi: <https://doi.org/10.22490/25394088.3466>
- Vera-Barbosa Adriana y Blanco-Ariza Ana Beatriz: Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector de servicios de Barranquilla, Colombia, *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 29, 2019. doi: <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>
- Viñuales Edo Víctor y Quílez Saleté Cristian: La contribución de la sociedad civil a una economía sostenible, *ICE: Revista de Economía*, 9, 2020. doi: <https://doi.org/10.32796/ice.2020.912.6970>.