

Cultura organizacional para el desarrollo social sostenible en microempresas Diseño de un instrumento para su evaluación

Perla Angélica PETRILLI-CAMBAMBIA
perlapetrilli@gmail.com
Instituto Tecnológico
Superior de Zongolica
(México)

Luis Gibrán JUÁREZ-HERNÁNDEZ
luisgibrán@cife.edu.mx
Centro Universitario CIFE
(México)

Sergio Raúl HERRERA-MEZA
sergioherrera@cife.edu.mx
Centro Universitario CIFE
(México)

Organizational culture for sustainable social development in microenterprises Design of an instrument for its evaluation

Resumen/Abstract

- 1. Introducción**
- 2. Metodología**
 - 2.1. Tipo de estudio**
 - 2.2. Diseño del instrumento**
 - 2.3. Participantes**
 - 2.4. Revisión por expertos**
 - 2.5. Juicio de expertos**
 - 2.6. Aplicación de la prueba con un grupo piloto**
 - 2.7. Aspectos éticos**
- 3. Resultados**
 - 3.1. Diseño y revisión por expertos**
 - 3.2. Juicio de expertos**
 - 3.3. Grupo piloto**
- 4. Discusión**
- 5. Conclusión**
- 6. Bibliografía**

Cultura organizacional para el desarrollo social sostenible en microempresas

Diseño de un instrumento para su evaluación

Perla Angélica PETRILLI-CAMBAMBIA
perlapetrilli@gmail.com
Instituto Tecnológico Superior de Zongolica (México)

Luis Gibrán JUÁREZ-HERNÁNDEZ
luisgibrán@cife.edu.mx
Centro Universitario CIFE (México)

Sergio Raúl HERRERA-MEZA
sergioherrera@cife.edu.mx
Centro Universitario CIFE (México)

Organizational culture for sustainable social development in microenterprises

Design of an instrument for its evaluation

Citar como/cite as:

Petrilli-Cambambia PA, Juárez-Hernández LG, Herrera-Meza SR (2022). Cultura organizacional para el desarrollo social sostenible en microempresas. Diseño de un instrumento para su evaluación. *Iberoamerican Journal of Development Studies* 11(1):110-129.
DOI: 10.26754/ojs_ried/ijds.659

Resumen

Los instrumentos para evaluar la cultura organizacional están orientados para analizarla desde un enfoque económico y se hace énfasis en que, principalmente, están dirigidos hacia pequeñas y medianas empresas. Por lo anterior, en el presente se diseñó y validó un instrumento para valorar la cultura organizacional de las microempresas hacia el desarrollo social sostenible. El instrumento se diseñó como rúbrica analítica e integró las dimensiones de planeación, liderazgo y bienestar. Posteriormente a su diseño, se revisó por 3 expertos y se evaluó por otros 21. Finalmente, se realizó el pilotaje del instrumento con microempresarios. La revisión y evaluación del instrumento reveló la pertenencia de ítems a las dimensiones y validez de contenido de estos (V de Aiken $> 0,75$, $VI > 0,65$ e $IVC > 0,80$). El pilotaje reveló que el instrumento posee un buen grado de comprensión para la población objetivo. Se concluye que el instrumento es pertinente y válido para el propósito que fue diseñado.

Palabras clave: cultura organizacional, desarrollo social sostenible, microempresas, rúbrica socioformativa, validez de contenido, juicio de expertos.

Abstract

The instruments to evaluate the organizational culture are oriented to analyze it from an economic perspective, and it is emphasized that they are mainly directed towards small and medium-sized companies. Therefore, at present an instrument was designed and validated to assess the organizational culture of microenterprises towards sustainable social development. The instrument was designed as an analytical rubric and integrated the dimensions of planning, leadership, and wellbeing. After its design, it was reviewed by 3 experts, and evaluated by 21 others. Finally, the instrument was piloted with micro entrepreneurs. The review and evaluation of the instrument revealed the belonging of items to the dimensions, and validity of their content (Aiken's $V > 0.75$, $VI > 0.65$, and $CVI > 0.80$). The piloting revealed that the instrument has a good degree of comprehension for the target population. It is concluded that the instrument is relevant and valid for the purpose for which it was designed.

Keywords: organizational culture, sustainable social development, microenterprise, socioformative rubric, content validity, expert judgment.

1 Introducción

La crisis presente a nivel económico, social y ambiental ofrece una oportunidad para la reflexión y el análisis del actuar de cada actor: Gobierno, empresas, sociedad civil, instituciones educativas, líderes sociales y familias (Tobón 2018, Jiménez *et al.* 2019, Juárez-Hernández *et al.* 2019) como pieza fundamental para el buen vivir; es decir, un bienestar que va más allá del aspecto económico al integrar, de manera holística, el aspecto social y ambiental (Villalba-Eguiluz y Pérez-De-Mendiguren 2019).

Por ello, producir cambios para mejorar las condiciones de vida coloca a las organizaciones en un punto clave, debido a que es, en estas, donde se vinculan y convergen los actores para las transformaciones que se requieren en la sociedad del conocimiento (Tobón 2017a, Carrillo-Punina y Galarza 2018, Juárez-Hernández *et al.* 2019), donde la cultura organizacional desempeña un papel crucial al proporcionar valores, principios y normas entre sus colaboradores (Peña *et al.* 2018, Ibarra-Michel *et al.* 2019). Esto genera un rumbo, sentido de pertinencia y compromiso, tanto dentro como fuera de la organización (Vargas *et al.* 2015, Reyes y Moros 2019), fortaleciendo la capacidad de adaptación de las empresas, al analizar sus oportunidades y desarrollar estrategias que hagan frente a las dificultades presentes (Cameron y Quinn 2006, Hernández *et al.* 2016, Ibarra-Michel *et al.* 2019).

La «cultura organizacional» es definida como el medio que orienta a quienes conforman una organización para el logro de los objetivos, al brindar un rumbo y acciones que seguir, que les permita un desempeño adecuado y óptimo acorde con la visualización de la empresa (Sanabria *et al.* 2019); donde los principales elementos que integran la cultura organizacional son los valores, la misión, la visión, las normas, la comunicación, la filosofía, las reglas y el clima organizacional (Loyo de Falcón 2015, Rivera *et al.* 2018). Acorde con el grado de integración, socialización, compañerismo y liderazgo, así como el aprendizaje organizacional (Ramírez y Dávila 2018, Rivera-Porras 2019), se desarrollará un tipo de cultura denominada como «exigente», como lo describe Carrillo-Punina y Galarza (2018), orientada a cumplir objetivos y ser competitivos; una cultura apática, aquella en la que se controla, con poca comunicación y orientación a las personas; una cultura paternalista, orientada al bienestar de los demás, antes que los resultados; una cultura integrativa, orientada a las personas, a los resultados y el afrontamiento de los cambios, o una cultura anómica, aquella en la que no hay interés e involucramiento.

Como puede observarse, la evaluación de la cultura organizacional es relevante, ya que permite a las organizaciones tener un marco de referencia sobre aquellos aspectos que generan un sen-

tido de pertinencia y compromiso para el logro de los objetivos de la empresa. En este sentido, el estudio de la cultura organizacional dentro de las organizaciones posee diversos acercamientos; de ellos es el específico a los aportes instrumentales para su evaluación.

A este respecto, destaca el Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) (Cameron y Quinn 2006), que consiste en un cuestionario de 24 ítems divididos en 6 dimensiones (características dominantes, estilo de liderazgo organizacional, gestión de los empleados, mecanismos de unión, énfasis estratégicos y criterios de éxito), orientadas hacia 4 tipos de cultura (de clan, de adhocracia, de jerarquía y de mercado). Es importante mencionar que, posteriormente, Sánchez (2017) tradujo y adaptó al español el instrumento, sin modificar sus dimensiones para ser aplicado en universidades mexicanas.

Otro instrumento utilizado para evaluar la cultura organizacional desde un enfoque del desarrollo organizacional y el capital humano es la Escala para la Caracterización de la Cultura Organizacional (ECCO) (Ramírez y Dávila 2018), elaborada en una escala de tipo Likert, desplegada en 54 reactivos divididos en 5 dimensiones (liderazgo, calidad total, misión, tecnología y adaptabilidad). Otro aporte es la Escala de Diagnóstico de la Cultura Organizacional (EDCO) (Robles *et al.* 2018), con la que se analiza la cultura desde el ámbito de la percepción de los trabajadores, desarrollada en siete dimensiones (involucramiento con el propósito, adaptabilidad, valores compartidos, orientación al equipo, normas, identidad y búsqueda del bienestar social). Finalmente, Bonavia *et al.* (2010) tradujeron al castellano el Denison's Organizational Culture Survey (DOCS), con el que se busca evaluar cómo la cultura influye en la efectividad organizacional, diseñada en una escala de Likert con 60 ítems orientados a 12 subescalas que forman parte de cuatro rasgos culturales (implicación, consistencia, adaptabilidad y misión).

Con los diferentes instrumentos analizados sobre la cultura organizacional, se busca evaluar cómo esta influye en la ventaja competitiva, la eficiencia, así como en la productividad, para crear un valor económico a la empresa sin considerar el valor ambiental y social, como empresas sostenibles (Flórez *et al.* 2018). Lo anterior resultante de las bases de las sociedades a lo largo de la historia ha sido el aspecto económico, el cual ha ocasionado los grandes problemas por los que atraviesa la humanidad, como la violencia, la pobreza o la contaminación, entre otros aspectos (ONU 2015). Dicha situación ha llevado a que las organizaciones tengan como meta o visión la búsqueda del crecimiento y desarrollo económico (Plasencia *et al.* 2018), en lugar de buscar el desarrollo de la humanidad en sus tres dimensiones: individual, social y ambiental (Tobón *et al.* 2015, Carrillo 2016, Hidalgo-Capitán *et al.* 2019).

Aunado a esto, la mayoría de los instrumentos se orientan a pymes (pequeñas y medianas empresas), dejando fuera a gran

parte de microempresas, las cuales aportan, aproximadamente, un 80 % a la economía en Latinoamérica (Dini y Stumpo 2019); por lo tanto, son las que pueden conducir hacia una transformación más rápida para la sostenibilidad (Morin *et al.* 2019). Acorde con lo anterior, se requiere el desarrollo de un instrumento con el cual analizar y orientar a los propietarios, gerentes o parte directiva de las microempresas hacia una cultura organizacional en la que se contemplen los retos de la sociedad del conocimiento, para gestionar el talento humano, mejorar las condiciones de vida y proteger al ambiente, en torno al desarrollo social sostenible (Tobón 2017a, Morin *et al.* 2019).

Por lo tanto, el presente estudio se enfocó en las siguientes metas: *a)* diseñar un instrumento para valorar en qué grado los propietarios de las microempresas implementan una cultura organizacional considerando los retos de la sociedad del conocimiento y el enfoque socioformativo; *b)* mejorar el diseño del instrumento con base en la revisión de expertos; *c)* analizar la validez de contenido del instrumento con un grupo de jueces expertos, para determinar su grado de relevancia y coherencia teórica, y *d)* determinar la comprensión y satisfacción del instrumento mediante su aplicación a un grupo piloto.

2 Metodología

2.1. Tipo de estudio

Se realizó un estudio instrumental, en el cual se contempla el desarrollo y diseño de un instrumento y el análisis de sus propiedades psicométricas (Ato *et al.* 2013, Montero y León 2002).

2.2. Diseño del instrumento

A partir del análisis de antecedentes instrumentales, se realizó la identificación de las dimensiones e indicadores inherentes al propósito de evaluación (Cruz-Avelar y Cruz-Peralta 2017). Este análisis también permitió identificar que no se contemplaban los retos de la sociedad del conocimiento y el desarrollo social sostenible.

Acorde con lo anterior, se diseñó un instrumento que integró el enfoque socioformativo y los retos de la sociedad del conocimiento, conformado por tres dimensiones, siendo la primera dimensión la planeación integrada por los indicadores que permiten al propietario o partes directivas de la organización considerar la dirección que debe tomar su empresa hacia un desarrollo social sostenible: la visión compartida y la misión (Loyo de Falcón 2015, Tobón *et al.* 2015, Hernández-Mosqueda *et al.* 2016, Ambrosio 2018, Ramírez y Dávila 2018, Medellín *et al.* 2019, Ibarra-Michel *et al.* 2019, Hidalgo-

Capitán *et al.* 2019). La segunda dimensión fue el liderazgo y se conformó por los indicadores que orientan a las organizaciones hacia la actuación para el desarrollo social sostenible, integrado por la ética, la comunicación, la gestión del conocimiento y la formación (Hernández *et al.* 2015, Tobón *et al.* 2015, Hernández *et al.* 2016, Vázquez *et al.* 2017, Tobón 2017c, Ramírez y Dávila 2018, Juárez-Hernández *et al.* 2019, Palafox *et al.* 2019, Cortés y Leal 2019, Reyes y Moros 2019).

Como última dimensión se sitúa el bienestar, donde se abordan los principales indicadores para la sostenibilidad (Tobón 2017c, Hidalgo-Capitán *et al.* 2019): equidad laboral, economía sostenible, inclusión y cuidado del ecosistema (Tobón *et al.* 2015, Flórez *et al.* 2018, Plasencia *et al.* 2018, Morin *et al.* 2019, Padilla *et al.* 2019, Guzmán *et al.* 2019, Correa *et al.* 2019, Juárez-Hernández *et al.* 2019, Mejía-Chavarría 2019, Villalba-Eguiluz y Pérez-De-Mendiguren 2019, Martínez *et al.* 2019).

De manera específica, el instrumento se conformó como una rúbrica analítica y se empleó la taxonomía socioformativa, conformada por cinco niveles de desempeño (preformal, receptivo, resolutorio, autónomo y estratégico), lo que lo vuelve un instrumento idóneo para evaluar el grado de desempeño actual frente al nivel de desempeño estratégico u óptimo que se podría alcanzar, considerando los aspectos que aparecen en cada descriptor del nivel, donde se concede una autoevaluación, así como una reflexión, para mejorar la actuación, la competencia o el desempeño analizado (Tobón 2017b, Tobón 2017c). A continuación, se muestran las dimensiones e indicadores del instrumento en la tabla 1.

Dimensiones	Indicadores
Planeación	1. Visión. 2. Misión
Liderazgo	3. Ética. 4. Comunicación. 5. Gestión del conocimiento. 6. Formación
Bienestar	7. Equidad laboral. 8. Economía sostenible. 9. Inclusión. 10. Cuidado del ecosistema

Tabla 1

Dimensiones e indicadores del instrumento

Fuente: elaboración propia.

2.3. Participantes

Participaron tres doctores expertos en el área para la revisión y mejora del instrumento. Una vez realizadas las mejoras del instrumento, fue enviado a 21 jueces expertos en el área, para la evaluación de validez de contenido. Finalmente, se aplicó el instrumento a 20 propietarios de microempresas para evaluar el grado de comprensión y satisfacción.

2.4. Revisión por expertos

Como se indicó, el instrumento se sometió a revisión por parte de tres expertos en el área (tabla 2). El objetivo de esta fase fue la revisión del instrumento y su propuesta de mejoras. La elección de los expertos se fundamentó con los siguientes criterios: conocimiento del área, doctorado en proceso o terminado, experiencia en el diseño y/o evaluación de instrumentos de investigación.

Indicador	Dato	
	Expertos	Jueces expertos
Sexo (porcentaje)	67 % hombres	62 % hombres
	33 % mujeres	38 % mujeres
Roles (porcentaje)	67 % docente investigador	85 % docente investigador
	33 % director	15 % director
Último nivel de estudios (porcentaje)	100 % doctorado	90 % doctorado
		10 % maestría
Áreas de experiencia profesional	Desarrollo organizacional, cultura organizacional, gestión en las organizaciones, responsabilidad social empresarial y validación de instrumentos	Emprendimiento, negocios, tecnologías de la información, educación, sostenibilidad, ética empresarial, seguridad y salud en el trabajo, comportamiento organizacional, liderazgo, finanzas y formación
Número de años de experiencia profesional (media)	18,5 años	22,8 años
Número de artículos publicados en el área (media)	48,5	17,42
Número de libros publicados en el área (media)	3,3	1,38
Experiencia en la revisión, diseño y/o validación de un determinado instrumento de investigación (porcentaje)	100 %	100 %

Tabla 2

Datos sociodemográficos de los expertos y jueces expertos

Fuente: elaboración propia.

2.5. Juicio de expertos

Se seleccionaron 21 jueces expertos para evaluar el instrumento, teniendo como criterios de elección pertinentes al proceso el grado de maestría; la experiencia de, al menos, diez años en la docencia universitaria e investigación; la experiencia en la revisión, y el diseño de instrumentos y, finalmente, contar al menos con una publicación sobre el tema (tabla 2). Específicamente, el juicio de expertos tuvo un enfoque cualicuantitativo, para lo cual se empleó la escala de jueces expertos (CIFE 2018a). Para la evaluación cualitativa, los jueces pueden emitir sugerencias: de pertinencia y relevancia de dimensiones e ítems; de mejora en la redacción; de sugerencia, eliminación o unión de ítems. En cuanto a la evaluación cuantitativa, se empleó una escala Likert (bajo, medio, medio alto y

muy alto) para evaluar la pertinencia y la redacción de ítems, indicadores y descriptores. Para el análisis de esta evaluación, se empleó el coeficiente de validez de contenido V de Aiken y su intervalo de confianza al 95 % (Penfield y Giacobbi 2004), estipulando un valor mínimo de aceptación superior de 0,75 para el coeficiente y de 0,65 para el valor inferior del intervalo (Bulger y Housner 2007). Adicional a este coeficiente, se empleó el índice de validez de contenido (IVC) (Polit y Beck 2006), estableciendo un valor mínimo de aceptación de 0,80 (Polit y Beck 2006).

2.6. Aplicación de la prueba con un grupo piloto

El instrumento se aplicó a un grupo piloto integrado por 20 propietarios de microempresas de la región de Tezonapa (tabla 3). Los propósitos de esta fase fueron evaluar, mediante la encuesta de satisfacción con el instrumento (CIFE 2018b), el grado de comprensión de las instrucciones, los ítems y las opciones de respuesta. Para su evaluación, se utilizó una escala del 1 al 10, siendo este último la evaluación óptima. Aunado a lo anterior, se evaluó la confiabilidad del instrumento mediante el alfa de Cronbach (Cronbach 1951).

Indicador	Datos
Sexo	20 % mujeres
	80 % hombres
Edad	20 % menos de 30 años
	55 % de 30 a 40 años
	10 % de 41 a 50 años
	10 % de 51 a 60 años
	5 % más de 60 años
Nivel de estudios	15 % primaria
	20 % secundaria
	20 % preparatoria
	40 % licenciatura
Antigüedad como propietarios	5 % carrera trunca
	65 % menos de 10 años
	15 % de 11 a 20 años
	15 % de 21 a 30 años
Años operando como empresa	5 % más de 30 años
	70 % menos de 10 años
	10 % de 11 a 20 años
	15 % de 21 a 30 años
	5 % más de 50 años

Indicador	Datos
Número de empleados familiares	30 % un empleado familiar
	25 % dos empleados familiares
	20 % tres empleados familiares
	20 % cuatro empleados familiares
	5 % cinco empleados familiares
Número de empleados externos	50 % ningún empleado externo
	30 % un empleado externo
	10 % dos empleados externos
	5 % tres empleados externos
	5 % cincuenta y tres empleados externos

Tabla 3

Datos sociodemográficos del grupo piloto

Fuente: elaboración propia.

2.7. Aspectos éticos

Para el cumplimiento de los criterios éticos de la investigación, se consideró el consentimiento y la protección de los datos personales (expertos, jueces y participantes del grupo piloto), el análisis de datos sin manipulación y el apego, así como el seguimiento a las normas éticas para el desarrollo de la investigación (Zúñiga 2020).

3 Resultados

3.1. Diseño y revisión por expertos

Con base en el análisis de los diferentes instrumentos con los que se evalúan la cultura organizacional, se diseñó un instrumento integrado por tres dimensiones con nueve indicadores descritos a continuación: a) dimensión de «planeación estratégica», por la que se contemplaban los indicadores de la visión compartida, la misión y los valores universales; b) dimensión de «gestión del talento humano», en la que se consideraba el proyecto formativo; c) dimensión de «bienestar», en la que se abarcaba la distribución de la riqueza, la economía sostenible, el empleo pleno y productivo, la inclusión y el cuidado del ecosistema.

Referente a la revisión por expertos, las principales observaciones fueron en la dimensión de «gestión del talento humano», con el indicador de proyecto formativo, así como el de distribución de la riqueza y empleo pleno y productivo, de la dimensión de «bienestar». Con apoyo en las observaciones, se realizaron las modificaciones correspondientes, quedando de la siguiente manera: primera dimensión, «planeación», integrada por la visión compartida y la misión; segunda dimensión, «liderazgo», conformada por la ética,

la comunicación, la gestión del conocimiento y la formación, y la tercera dimensión, «bienestar», considerando los indicadores de equidad laboral, economía sostenible, inclusión y cuidado del ecosistema.

3.2. Juicio de expertos

Referente a la evaluación cuantitativa para el criterio de pertinencia, todos los ítems fueron validados (V de Aiken > 0,75, VI > 0,65 e IVC > 0,80) (tabla 4); sin embargo, para la redacción cuatro ítems (1, 2, 8 y 9), así como sus descriptores, presentaron un valor menor al aceptable, acorde con la V de Aiken (V de Aiken < 0,75 y VI < 0,65) (tabla 4); no siendo así con el IVC, ya que, para este criterio, todos los ítems presentaron un valor óptimo (IVC > 0,80). Al respecto, se indica que existió correspondencia con lo identificado por la V de Aiken para este conjunto de ítems y la evaluación cualitativa, dado que los jueces expertos emitieron opiniones en común sobre la redacción de los niveles de desempeño y la extensión de estos ítems. Por lo anterior, se analizó la redacción de dichos ítems y sus descriptores, en concordancia con las observaciones de los jueces, efectuando las mejoras necesarias. A partir del juicio y de las mejoras realizadas, se conformó la versión final del instrumento (tabla 5).

Dimensión	Ítem	Pertinencia		Redacción	
		V de Aiken (IC al 95 %)	IVC	V de Aiken (IC al 95 %)	IVC
Planeación	1. Visión compartida	0,857 (0,77 + 0,92)	0,905	0,746 (0,64 + 0,83)	0,857
	2. Misión	0,873 (0,79 + 0,93)	0,905	0,746 (0,64 + 0,83)	0,857
	3. Ética	0,873 (0,79 + 0,93)	1,000	0,778 (0,68 + 0,85)	0,905
Liderazgo	4. Comunicación	0,873 (0,79 + 0,93)	1,000	0,794 (0,70 + 0,87)	0,952
	5. Gestión del conocimiento	0,905 (0,82 + 0,95)	1,000	0,841 (0,75 + 0,90)	1,000
	6. Formación	0,889 (0,80 + 0,94)	0,952	0,905 (0,82 + 0,95)	1,000
Bienestar	7. Equidad laboral	0,825 (0,73 + 0,89)	0,905	0,873 (0,79 + 0,93)	1,000
	8. Economía sostenible	0,841 (0,75 + 0,90)	0,952	0,746 (0,64 + 0,83)	0,952
	9. Inclusión	0,762 (0,66 + 0,84)	0,905	0,698 (0,59 + 0,79)	0,810
	10. Cuidado del ecosistema	0,921 (0,84 + 0,96)	1,000	0,81 (0,71 + 0,88)	0,952

Tabla 4

Resultados del análisis de validez de contenido mediante la V de Aiken e índice de la validez de contenido (IVC) para los criterios analizados

Fuente: elaboración propia.

Dimensión	Indicador/ ítem	Nivel	Descriptor
Planeación	1. Visión compartida ¿En qué grado se proyecta que la microempresa contribuya al desarrollo económico, al desarrollo humano y a la protección del ambiente?	Preformal	Se observa que, a largo plazo, la microempresa tenga crecimiento económico y contribuya a la generación de empleos en la región
		Receptivo	Se busca que la microempresa contribuya con una economía sana, generando empleo con salario justo e identificando su consumo de agua y de energía eléctrica, así como la basura generada en sus operaciones diarias
		Resolutivo	Se planifica que la microempresa contribuya con una economía sana, generando oportunidades de empleo con salario justo y condiciones laborales sanas, controlando su consumo de energía eléctrica, su consumo de agua y la generación de basura en sus operaciones diarias
		Autónomo	Se verifica qué requiere la microempresa para que contribuya con una economía sana, y oferte oportunidades de empleo a diferentes sectores con un salario justo, equitativo y condiciones laborales sanas, así como para que disminuya su consumo de agua y energía eléctrica, además de la basura generada
		Estratégico	Se proyecta que 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 y de energía eléctrica, las emisiones de dióxido de carbono (CO ²) y la basura generada a nivel local
	2. Misión: ¿en qué grado en la microempresa se propone ofrecer productos y/o servicios de calidad para el bienestar del dueño, de los colaboradores, de la sociedad y para la protección del ambiente?	Preformal	Como dueño, no se tiene claro cómo ofrecer productos y/o servicios de calidad para su propio bienestar, el de la sociedad y para proteger al ambiente
		Receptivo	Se opera ofreciendo productos y/o servicios para recibir una retribución económica para su beneficio y el de sus colaboradores
		Resolutivo	Se comprende la importancia de ofrecer productos y/o servicios con calidad, que genere beneficios como dueño, como colaborador y como cliente
		Autónomo	Se analiza la calidad de los productos y/o servicios que se ofrecen que permitan el bienestar personal, el de sus colaboradores, el de sus clientes y la aplicación de medidas para la protección del ambiente
		Estratégico	Se propone ofrecer productos y/o servicios de calidad para su propio bienestar, el de sus colaboradores, el de sus clientes, el público en general y para la protección al ambiente
Liderazgo	3. Ética: ¿en qué grado en la microempresa se fomentan y fortalecen los valores para lograr un comportamiento ético que permita al dueño y a los colaboradores una actuación para el cuidado personal, el trato digno a las personas hacia el interior como el exterior de la empresa y la protección del ambiente?	Preformal	No se cuenta con un plan de acción o programa que oriente al dueño y a los colaboradores en su actuación, para su cuidado personal, para el trato con otras personas y para la protección del ambiente
		Receptivo	Se ha identificado la importancia de contar con un plan de acción para fortalecer y poner en práctica determinados valores que orienten el actuar como dueño y colaborador en la microempresa
		Resolutivo	Se planifica un programa para fortalecer y poner en práctica valores como el cuidado personal, el trato que se le da a las demás personas hacia el interior como el exterior de la empresa y las acciones realizadas para la protección del ambiente que orienta actuar como dueño y colaborador de la microempresa
		Autónomo	Se reflexiona actuar como dueño y colaborador con base en un plan de acción o programa que fomenta y fortalece los valores para el cuidado personal, el trato digno a las personas hacia el interior como el exterior de la empresa y las acciones realizadas para la protección del ambiente
		Estratégico	Se orienta la actuación del dueño y los colaboradores con apoyo 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 el exterior de la empresa sin distinción de sexo, edad, raza, religión o preferencias, y protegiendo al ambiente, al participar en iniciativas y/o programas relacionados con temas ambientales

Dimensión	Indicador/ ítem	Nivel	Descriptor
Liderazgo	4. Comunicación: ¿en qué grado la comunicación fluye de manera ágil y de acuerdo con lo planeado, permitiendo que los integrantes cuenten con la información necesaria para colaborar en las diferentes actividades de la microempresa?	Preformal	Se sigue una comunicación que no fluye de acuerdo con lo planeado y que genera desconocimiento y confusión entre los integrantes sobre las actividades para colaborar
		Receptivo	Se reconoce que existen problemas en la comunicación, que provoca que la mayoría de los integrantes desconozcan la información que requieren sobre las actividades en las cuales colaborar
		Resolutivo	Se emplea una comunicación fluida algunas veces, lo que ocasiona que determinados integrantes sí cuenten con la información de acuerdo con lo planeado, mientras que a otros solo se les informa superficialmente sobre las actividades que realizar
		Autónomo	La comunicación es integrada, lo que permite que la mayoría de los colaboradores cuenten con la información necesaria sobre las actividades que realizar en las diferentes áreas
		Estratégico	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 que desempeñar, lo que permite la participación y colaboración de todos
	5. Gestión del conocimiento: ¿en qué grado se gestiona el conocimiento para resolver los problemas del contexto en la microempresa?	Preformal	Se atienden los problemas generados con base en la información con que se cuenta, sin llevar a cabo un análisis o pedir la opinión de los colaboradores
		Receptivo	Se busca resolver los problemas analizando la información que se tiene y considerando la opinión de los colaboradores para llegar a una solución
		Resolutivo	Se resuelven los problemas con base en la información generada por los colaboradores y la adaptación del conocimiento adquirido por parte del dueño dentro y fuera de la organización
		Autónomo	Se aportan soluciones a los problemas generados, partiendo tanto del análisis de la información que se tiene, las opiniones de los colaboradores sobre cómo resolver la situación y la adaptación del conocimiento adquirido dentro y fuera de la organización como dueño
		Estratégico	Se generan soluciones a los problemas partiendo tanto del análisis de la información generada, la adaptación del conocimiento propio y de los colaboradores adquiridos dentro y fuera de la organización, así como la asesoría de expertos en el área
	6. Formación: ¿en qué grado la empresa lidera bajo un programa para la formación, capacitación y desarrollo personal?	Preformal	En la microempresa, no hay un plan o programa específico para la formación, capacitación y desarrollo personal
		Receptivo	Se reconoce integrar acciones para la formación, capacitación y desarrollo personal, propio y de los colaboradores
		Resolutivo	Se cumple con acciones para la capacitación en las actividades que desarrollar, pero no se ha considerado la formación y desarrollo personal propio y de los colaboradores
		Autónomo	Se evalúa la necesidad de integrar un programa para la capacitación, formación y desarrollo personal propio y de los colaboradores
		Estratégico	Se lidera con un programa sistémico y continuo, integrado por acciones periódicas de formación y capacitación, asegurando la atención constante al desarrollo y protección propia y de todo el personal, de acuerdo con las necesidades detectadas en diferentes áreas para el desarrollo humano
Bienestar	7. Equidad laboral: ¿en qué grado el sueldo es justo y equitativo en la microempresa?	Preformal	No se ha considerado establecer un tabulador para el sueldo de acuerdo con la antigüedad, la actitud, la aptitud y las habilidades para desarrollar las actividades
		Receptivo	El sueldo se define de acuerdo con el cargo y la escolaridad, mostrando diferencias si se trata de un hombre o una mujer, así como si presenta discapacidad o no
		Resolutivo	El sueldo se categoriza de acuerdo con el cargo, la aptitud y las habilidades para desarrollar sus actividades, la escolaridad, la antigüedad, el sexo y las condiciones físicas
		Autónomo	El sueldo se integra de acuerdo con el cargo, la aptitud y las habilidades para desarrollar sus actividades, la escolaridad y la antigüedad, sin distinción de sexo o condiciones físicas
		Estratégico	El sueldo se adapta, de acuerdo con el cargo, la aptitud, las habilidades y el desempeño laboral, a la escolaridad y a la antigüedad, considerando una aportación económica extra para aquellos que se encuentren o decidan aumentar su preparación profesional, así como aquellos colaboradores con hijos menores de edad, sin distinción de sexo o condiciones físicas

Dimensión	Indicador/ ítem	Nivel	Descriptor
Bienestar	8. Economía sostenible: ¿en qué grado la microempresa implementa estrategias que le permitan disminuir su impacto ambiental por sus actividades diarias?	Preformal	La microempresa no cuenta con ninguna estrategia para el monitoreo del consumo de agua, el de energía, la generación de CO ² y la generación de desechos
		Receptivo	Se busca controlar el consumo de agua, el de energía, la generación de dióxido de carbono (CO ²) y la emisión de su basura
		Resolutivo	Se cumple con algunas estrategias para controlar el consumo de agua, el de energía, la generación de dióxido de carbono (CO ²) y la de basura
		Autónomo	Se evalúan diferentes estrategias aplicadas para el control en el consumo de agua y en el de energía, así como para el manejo de los desechos, que permite una disposición final adecuada de la basura generada, lo que ha beneficiado económicamente a la empresa
		Estratégico	Se adaptó un programa para regular y reducir el consumo del agua, así como para su reutilización; para reducir el gasto de energía, y para el uso de energías alternas, asegurando un control y manejo estricto que reduzca el impacto negativo al ambiente por los desechos generados
	9. Inclusión: ¿en qué grado la microempresa oferta espacios laborales para todas las personas sin importar la edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, situación económica u otra condición?	Preformal	En la microempresa, no se ha considerado la necesidad de contar con un programa que oferte espacios laborales inclusivos
		Receptivo	La microempresa reconoce la importancia de disponer de un programa que oferte espacios laborales inclusivos
		Resolutivo	En la microempresa, se planifica crear un programa que oferte espacios laborales sin importar la edad, el sexo, la discapacidad, la raza, la etnia, el origen, la religión, la situación económica u otra condición
		Autónomo	En la microempresa, se analiza qué espacios laborales se pueden ofrecer, sin importar la edad, el sexo, la discapacidad, la raza, la etnia, el origen, la religión, la situación económica u otra condición
		Estratégico	En la microempresa, se ha creado un programa que oferta espacios laborales, sin importar la edad, el sexo, la discapacidad, la raza, la etnia, el origen, la religión, la situación económica u otra condición
	10. Cuidado del ecosistema: ¿en qué grado y a qué nivel la microempresa participa en programas para la prevención del deterioro, el manejo y la restauración de áreas naturales, así como en acciones para la protección del ambiente?	Preformal	No se participa en programas o acciones para la prevención del deterioro, el manejo y la restauración de áreas naturales, así como para la protección del ambiente
		Receptivo	Se reconocen algunas acciones en las que se puede participar para la restauración de áreas y para la protección del ambiente
		Resolutivo	Se planifica realizar acciones aisladas de prevención del deterioro, el manejo y la restauración de áreas naturales, así como para la protección del ambiente con base en programas locales
		Autónomo	Se integran acciones en el interior de la microempresa, para la prevención del deterioro, el manejo, la restauración de áreas naturales y/o la protección del ambiente con base en programas locales y estatales
		Estratégico	Se ayuda ejecutando programas a nivel local para la prevención del deterioro, el manejo, la restauración de áreas naturales y/o la protección del ambiente con base en la vinculación con programas de organismos a nivel local, estatal, nacional y/o internacional

Tabla 5

Rúbrica socioformativa analítica para valorar en qué grado la cultura organizacional de las microempresas se orientan hacia el desarrollo sostenible

Fuente: elaboración propia.

3.3. Grupo piloto

La evaluación del grupo piloto hacia el instrumento fue altamente favorable, ya que se precisaron niveles óptimos de la satisfacción con la rúbrica, así como con la comprensión de ítems y de opciones de respuesta (tabla 6). La confiabilidad global fue

pertinente (alfa de Cronbach: 0,726), así como para la dimensión de liderazgo (alfa de Cronbach: 0,779), no siendo así para las dimensiones de planeación (alfa de Cronbach: 0,684) y bienestar (alfa de Cronbach: 0,617).

Ítem	Media	Desviación estándar
Grado de satisfacción con la rúbrica	9	1,33
Grado de satisfacción con la redacción y comprensión de los ítems	8,95	1,27
Grado de satisfacción con la redacción y comprensión de las opciones de respuesta	9	1,16

Tabla 6

Resultados de la encuesta aplicada al grupo piloto

Fuente: elaboración propia.

4 Discusión

Los instrumentos para evaluar la cultura organizacional se han enfocado de manera directa en analizar cómo la cultura organizacional influye en la ventaja competitiva, la eficiencia y la productividad, desde el aspecto económico, dejando de considerar, en la mayoría de los instrumentos, algún tipo de indicadores con los que se aborde su incidencia en aspectos sociales o ambientales (Ibarra-Michel *et al.* 2019). Por lo anterior, es necesario el diseño de instrumentos con los cuales valorar y orientar la cultura organizacional de las microempresas hacia el desarrollo social sostenible (Meijade 2019, Petrilli-Cambambia y Luna-Nemecio, 2020). Un aspecto que señalar es que las microempresas, por falta de planeación estratégica, presentan mayor dificultad al operar, por el poco desarrollo de acciones o programas (Guzmán *et al.* 2019, Ojeda *et al.* 2019), para encaminarse hacia sociedades del conocimiento que afronten las transformaciones locales con impacto global que se requieren a nivel latinoamericano, como pieza fundamental por la presencia que se tiene de este tipo de empresas a gran escala (Tobón 2017c, Jurado *et al.* 2020).

Con el objetivo de considerar los vacíos dentro de las investigaciones sobre la cultura organizacional, se desarrolló una rúbrica socioformativa analítica para valorar tres dimensiones en las microempresas: la planeación, el liderazgo y el bienestar. Estas dimensiones son relevantes porque otorgan el rumbo a la organización; las acciones que realizar para alcanzar sus objetivos vinculados a mejorar las condiciones de vida a nivel económico, social y ambiental.

Un aspecto destacable fue el tipo de instrumento empleado, el cual es una rúbrica analítica socioformativa, la cual tiene como característica que se conforma por niveles de dominio que otorgan una visión más amplia, al aportar el grado de desempeño actual frente al nivel de desempeño estratégico u óptimo que se podría al-

canzar considerando los aspectos que aparecen en cada descriptor del nivel, que concede una autoevaluación, así como una reflexión para mejorar la actuación, la competencia o el desempeño analizado (Tobón 2017c).

Si bien se considera que el instrumento integra los elementos característicos del constructo que evaluar, se hace necesaria la demostración de que estos elementos representan, efectivamente, el constructo (Haynes *et al.* 1995). A este respecto, un rasgo inherente a la necesidad abordada es la naturaleza propia de la evaluación mediante el denominado «instrumento» ya que, como lo estipulan Mendoza y Garza (2009), los instrumentos de medición agrupan un conjunto de ítems, los cuales permiten identificar niveles de las variables teóricas, las cuales no son directamente observables. Por lo tanto, el instrumento deberá presentar una calidad óptima ya que, de esta manera, se puede asegurar la obtención de evidencias que sean válidas y confiables (Zúñiga y Cárdenas 2014).

En este sentido, y para tal fin, se requiere un marco metodológico de validación, en el cual se contemple la revisión de expertos; de acuerdo con Buena-Casal y Sierra (1997), esta fase es conocida como «validez de Facie» y, con ella, se busca verificar si las dimensiones e ítems pertenecen al constructo y su relevancia, así como los aspectos relacionados con su redacción y comprensión (Robles y Rojas 2015). Dicha fase, en el presente, fue de alta significancia, ya que se determinó la pertenencia y relevancia de los ítems y las dimensiones propuestas y permitió identificar y realizar mejoras en la dimensión de gestión del talento humano y la dimensión de bienestar del instrumento.

La segunda fase a la cual se sometió el instrumento fue el juicio de expertos, mediante el cual se pudo demostrar que el instrumento posee validez de contenido, significando que los ítems son representativos, claros y pertinentes con el constructo que evaluar (Koller *et al.* 2017). A este respecto, esta propiedad es referida como la calidad y precisión de un instrumento de investigación, y se relaciona con la obtención de evidencias válidas (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez 2008). Específicamente, el análisis de la evaluación cuantitativa permitió asegurar la pertinencia de ítems y descriptores ya que, para todos los casos, se obtuvieron valores óptimos (V de Aiken $> 0,75$, $VI > 0,65$ e $IVC > 0,80$). Respecto a la redacción, se identificaron ítems (solo mediante la V de Aiken) sujetos de mejora en su redacción, los cuales fueron modificados con base en la valoración cualitativa de los jueces. Estos elementos permiten destacar, en primera instancia, la significancia del carácter cualicuantitativo del juicio de expertos (Haynes *et al.* 1995, Juárez-Hernández y Tobón 2018) y la precisión del coeficiente V de Aiken.

Un aspecto para destacar del juicio de expertos fue la selección y el número de ellos: para el presente, el número de jueces (21) se considera óptimo (Sossa *et al.* 2017). Se especifica que, de los

instrumentos enlistados o existentes para evaluar la cultura organizacional, únicamente el instrumento ECCO (Ramírez y Dávila 2018) y EDCO (Robles *et al.* 2018) fueron sujetos del juicio de expertos. Lo anterior puede determinar la generación de instrumentos sin validez en el área de estudio (Ramírez y Dávila 2018). En este orden, es importante destacar la relevancia de la validez de contenido, ya que es referida como un componente fundamental de la validez de constructo (Haynes *et al.* 1995).

Referente al pilotaje de la prueba, se especifica que se obtuvieron excelentes resultados en la valoración del instrumento tocante al grado de comprensión de ítems e instrucciones. Ambos aspectos son elementales en un instrumento de investigación y, en la bibliografía, se congregan en el término «factibilidad», conceptualizado como un instrumento con el que se presenta el objeto de estudio de manera sencilla, práctica y adecuada para ser usado o contestado por el sujeto investigado (Carvajal *et al.* 2011, Carpenter 2018).

Respecto a la confiabilidad, se obtuvo un valor aceptable de manera global (Taber 2018) y, por dimensión, se pudieran considerar como aceptables para fines exploratorios los valores obtenidos (Katz 2006). Sin embargo, es importante mencionar que estas estimaciones no pueden considerarse como conclusivas, ya que el coeficiente empleado tiende a mostrar inestabilidad con muestras pequeñas (Charter 1999). Lo anterior motiva a la aplicación del instrumento a una muestra poblacional para proseguir con el esquema de validación contemplando el análisis de validez de constructo y confiabilidad.

5 Conclusión

La utilidad de este instrumento es que permitirá evaluar hacia dónde se orientan las microempresas desde la perspectiva de los propietarios, debido a que son organizaciones que, en su gran mayoría, no presentan estructuras formales para operar que las oriente hacia la competitividad, la expansión del mercado pero, principalmente, hacia la sostenibilidad (Solarte *et al.* 2020) ya que, si bien tanto la competitividad como la expansión de los mercados es un factor clave para evaluar si una empresa va hacia el camino del éxito para posicionarse y permanecer en el mercado, resulta importante también reconocer que la urgencia en estos tiempos frente a los retos del cambio climático se orienta más a colocar a la sostenibilidad como eje esencial en cualquier unidad de negocio sin importar su tamaño, giro comercial o ubicación, modificando la competencia por la colaboración, la expansión del mercado por mejorar las condiciones de vida y el crecimiento económico por los beneficios monetarios, al disminuir el uso de los recursos naturales en las actividades diarias (Tobón 2018, Hidalgo-Capitán *et al.* 2019, Juárez-Hernández *et al.* 2019).

6 Bibliografía

- AMBROSIO P (2018). La socioformación: un enfoque de cambio educativo. *Revista Iberoamericana de Educación* 76(1):57-82.
- ATO M, LÓPEZ J, BENAVENTE A (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología* 29(3):1038-1059.
- BONAVIA T, PRADO V, GARCÍA-HERNÁNDEZ A (2010). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. *SUMMA Psicológica UST* 7(1):15-32.
- BUELA-CASAL G, SIERRA JC (1997). *Manual de evaluación de psicológica: fundamentos, técnicas y aplicaciones*. Editores Siglo XXI, España.
- BULGER SM, HOUSNER LD (2007). Modified Delphi investigation of exercise science in physical education teacher education. *Journal of Teaching in Physical Education* 26:57-80.
- CAMERON K, QUINN R (2006). *Diagnosing and changing organizational culture, base on the competing values framework*. Jossey-Bass, San Francisco.
- CARPENTER S (2018). Ten steps in scale development and reporting: A guide for researchers. *Communication Methods and Measures* 12(1):25-44.
- CARRILLO P (2016). Medición de la cultura organizacional. *Ciencias Administrativas* 4(8):61-73.
- CARRILLO-PUNINA A, GALARZA T (2018). Tipología de cultura organizacional en una cooperativa de ahorro y crédito ecuatoriano. *COODES* 6(1):81-97.
- CARVAJAL A, CENTENO C, WATSON R, MARTÍNEZ M, SANZ R (2011). ¿Cómo validar un instrumento de medida de la salud? *Anales del Sistema Sanitario de Navarra* 34(1):63-72.
- CHARTER R (1999). Sample size requirements for precise estimates of reliability, generalizability, and validity coefficients. *Journal of Clinical and Experimental Neuropsychology* 21(4):559-566.
- CIFE (2018a). Instrumento «Escala Jueces Expertos». Centro Universitario CIFE, México. <https://cife.edu.mx/recursos/2020/05/27/escala-juicio-de-expertos/>, acceso 23 de noviembre de 2019.
- CIFE (2018b). Cuestionario de satisfacción con el instrumento. Centro Universitario CIFE, México. <https://cife.edu.mx/recursos/2020/05/27/cuestionario-de-satisfaccion-con-el-instrumento>, acceso 19 de febrero de 2020.
- CORREA F, LEIVA V, STUMPO G (2019). El rol de las mipymes y las políticas de fomento: algunas conclusiones. En: Dini M, Stumpo G (eds.). *Mipymes en América Latina. Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*. Naciones Unidas, Santiago, pp. 63-70.
- CORTÉS R, LEAL P (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Revista Encuentros* 17(1):145-161.
- CRONBACH LJ (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika* 16(3): 297-334.
- CRUZ-AVELAR A, CRUZ-PERALTA E (2017). Metodología para la construcción de instrumentos de medición en la salud. *Pediátricas* 26(3):100-105.
- DINI M, STUMPO G (2019). *Mipymes en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*. Cepal, Santiago.
- ESCOBAR-PÉREZ J, CUERVO-MARTÍNEZ A (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medición* 6:27-36.
- FLÓREZ B, REYES G, MARTÍNEZ S (2018). Instrumentos para la medición de la sostenibilidad empresarial. Secretaría de Desarrollo Económico. *Cuadernos de Desarrollo Económico* (41):1-53.
- GUZMÁN D, RODRÍGUEZ A, RUBIO E (2019). Las fuentes de financiamiento y la administración como herramienta para afrontar los problemas y dificultades a los que se enfrentan las microempresas en México. *En-Contexto* 10(7):15-40.
- HAYNES S, RICHARD D, KUBANY E (1995). Content validity in psychological assessment: A functional approach to concepts and methods. *Psychological Assessment* 7(3):238.

- HERNÁNDEZ C, MENDOZA M, SALAZAR H (2016). La cultura organizacional en la empresa familiar. En: Carlos-Ornelas CE (ed.). Paradigmas Emergentes en Ciencias Administrativas y Desarrollo Regional, Interrelaciones de la Tecnología, la Innovación y las Ciencias Sociales Aguascalientes. Acacia, México, pp. 103-125.
- HERNÁNDEZ J, TOBÓN S, VÁZQUEZ J (2015). Estudio de Liderazgo Socioformativo mediante la cartografía conceptual. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa* 8(2):105-128.
- HERNÁNDEZ-MOSQUEDA J, TOBÓN-TOBÓN S, GUERRERO-ROSAS G (2016). Hacia una evaluación integral del desempeño: las rúbricas socioformativas. *Revista Ra Ximhai* 12(6):359-376.
- HIDALGO-CAPITÁN A, GARCÍA-ÁLVAREZ S, CUBILLO-GUEVARA A, MEDINA-CARRANCO N (2019). Los Objetivos del Buen Vivir. Una propuesta alternativa a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. *Iberoamerican Journal of Development Studies* 8(1):6-57.
- IBARRA-MICHEL J, VELARDE-VALDEZ M, OLMOS-MARTÍNEZ E, SANTILLÁN-NÚÑEZ M (2019). Evaluación de la cultura organizacional en empresas hoteleras sostenibles de Mazatlán. *Investigaciones Turísticas* (17):71-102.
- JIMÉNEZ G, DÍAZ P, ROJAS M (2019). Actores claves para la gestión de proyectos de adaptación al cambio climático. Una propuesta metodológica para su identificación. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina* 7(Extraordinario):15-25.
- JUÁREZ-HERNÁNDEZ LG, TOBÓN S (2018). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Revista Espacios* 39(53):23-31.
- JUÁREZ-HERNÁNDEZ LG, TOBÓN S, SALAS-RAZO G, JERÓNIMO-CANO A, MARTÍNEZ-VALDÉS M (2019). Desarrollo sostenible: educación y sociedad. *Revista Electrónica de Medioambiente UCM* 20(1):54-72.
- JURADO P, YARAD J, CARRIÓN J (2020). Análisis de las características del sector microempresarial en Latinoamérica y sus limitantes en la adopción de tecnologías para la seguridad de la información. *Revista Científica Ecociencia* 7(1):1-26.
- KATZ M (2006). *A Practical Guide for Clinician*. Cambridge University Press (Reino Unido).
- KOLLER I, LEVENSON M, GLÜCK J (2017). What do you think you are measuring the content validity of test items and theory based scaling? *Frontiers in Psychology* 8(126):1-20.
- LOYO DE FALCÓN R (2015). La cultura organizacional desde la perspectiva del docente UNEFA. *Omnia* 21(2):53-70.
- MARTÍNEZ J, REYES D, CARRILLO L, RUEDA M (2019). Implementación de un método de medición de la sostenibilidad empresarial: EAN Sustainability Index. *NOVUM* 2(9):49-64.
- MEDELLÍN V, VERA S, MORALES C, AVELAR G (2019). Prevención de riesgos de trabajo y cultura organizacional en las Mypes hoteleras. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional* (10):38-62.
- MEIJADE V (2019). Los ODS en la estrategia empresarial. El caso Suez. *Icade. Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales* (108).
- MEJÍA-CHAVARRÍA A (2019). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte. *Tecnociencia Chihuahua* 12(3):170-181.
- MENDOZA J, GARZA J (2009). La medición en el proceso de investigación científica: Evaluación de validez de contenido y confiabilidad. *Innovaciones de negocios* 6(11):17-32.
- MONTERO I, LEÓN O (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud* 2(3):503-508.
- MORIN G, REYNOSO I, MARTÍNEZ A (2019). Las MiPyMEs frente al reto de la Responsabilidad Social Empresarial; panorama en San Luis Potosí. *Revista Relayn* 3(1):30-42.

- OJEDA L, MUL E, JIMÉNEZ D (2019). La gestión estratégica en las mipymes del estado de Yucatán. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas* 8(15):136-160.
- ONU (ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS) (2015). Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre del 2015. https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf, acceso 15 de octubre de 2019.
- PADILLA M, MEJÍA S, QUISPE O (2019). La competitividad como herramienta de gestión empresarial de las Mipymes comerciales de la ciudad de Ambato. *Ciencia Digital* 3(2):138-160.
- PALAFIX S, OCHOA J, JACOBO H (2019). Liderazgo en el proceso de sucesión: el caso de una empresa familiar mexicana. *Revista Visión de Futuro* 23(2):73-89.
- PENFIELD RD, GIACOBBI PR (2004). Applying a score confidence interval to Aiken's item content-relevance index. *Measurement in Physical Education and Exercise Science* 8:213-225.
- PEÑA C, DÍAZ D, CHÁVEZ M, LÓPEZ S, VÁZQUEZ M (2018). La cultura organizacional en una pequeña empresa. *Revista Global de Negocios* 6(3):93-102.
- PETRILLI-CAMBAMBIA P, LUNA-NEMECIO J (2020). Crisis climática y cultura organizacional: dos retos para la socioformación y el desarrollo social sostenible. *Religación Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* 5(24):12-25.
- PLASENCIA S, MARRERO D, BAJO S, NICADO G (2018). Modelos para evaluar la sostenibilidad de las organizaciones. *Estudios Gerenciales* 34(146):63-73.
- POLIT D, BECK C (2006). *Essentials of Nursing Research*. 6th Edition. Lippincott Williams & Wilkins, Filadelfia.
- RAMÍREZ L, DÁVILA I (2018). Validación de la escala para la caracterización de la cultura organizacional en mipymes. *Psicología desde el Caribe* 35(especial): 22-44.
- REYES H, MOROS F (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina* 7(1):201-217.
- RIVERA P, CARILLO S, FORGIONY S, NUVÁN H, ROZO S (2018). Cultura Organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista Espacios* 39(22):27-41.
- RIVERA-PORRAS D (2019). Aproximaciones conceptuales del aprendizaje organizacional. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería* 7(1):23-29.
- ROBLES A, MONTES L, RODRÍGUEZ GA, ORTEGA RA (2018). Diseño y validación de un instrumento de cultura organizacional para empresas medianas. *Ciencias Humanas y Sociales* 10(21):552-575.
- ROBLES G, ROJAS M (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en lingüística aplicada. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada a la Enseñanza de Lenguas* 9(18):124-139.
- SANABRIA E, VERGARA A, SANTACRUZ M, LUCIN B (2019). Influencia de la cultura organizacional en el sistema de gestión de calidad: Estado del arte. *Ciencia digital* 3(1):239-256.
- SÁNCHEZ B (2017). Análisis sobre las diferencias de percepción de la cultura organizacional en instituciones de educación superior del sur de Sonora. *Comuni@cción* 8(1):61-71.
- SOLARTE S, BARAHONA V (2020). Cultura organizacional e innovación en la orientación al mercado de empresas familiares de Pasto (Colombia). *Contaduría y Administración* 65(1):1-25.
- SOSSA J, HINCAPIÉ J, JARAMILLO I, ZARTA R, CASTILLO H, CONCHA J (2017). Delphi method in technological foresight studies: an approach to calculating the number of experts and the application of the competence coefficient «k» expert. *Biotecnología en el Sector Agropecuario y Agroindustrial* 15(1):105-115.
- TABER KS (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education* 48(6):1273-1296.
- TOBÓN S (2017a). Ejes esenciales de la sociedad del conocimiento y la socioformación. *Kresearch, Mount Dora (Estados Unidos)*.

- TOBÓN S (2017b). Cartografía conceptual de las rúbricas socioformativas. <https://cutt.ly/UdqhlbU>, acceso 10 de noviembre de 2019.
- TOBÓN S (2017c). Evaluación socioformativa. Estrategias e instrumentos. Kresearch, Mount Dora (Estados Unidos).
- TOBÓN S (2018). Prácticas pedagógicas esenciales para lograr el desarrollo social sostenible. <https://cutt.ly/Eh80l83>, acceso 20 de enero de 2020.
- TOBÓN S, GUZMÁN C, HERNÁNDEZ J, CARDONA S (2015). Sociedad del Conocimiento: Estudio documental desde una perspectiva humanista y compleja. *Revista Paradigma* 36(2):7-36.
- VARGAS H, MORA E, ORTIZ A (2015). Cultura organizativa e innovación: un análisis temático en empresas de Costa Rica. *Tec Empresarial* 9(2):7-18.
- VÁZQUEZ A, HERNÁNDEZ M, VÁZQUEZ-ANTONIO J, JUÁREZ H, GUZMÁN C (2017). El trabajo colaborativo y la socioformación: un camino hacia el conocimiento complejo. *Revista Educación y Humanismo* 19(33):334-356.
- VILLALBA-EGUILUZ U, PÉREZ-DE-MENDIGUREN J (2019). La economía social y solidaria como vía para el buen vivir. *Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo* 8(1):106-136.
- ZÚÑIGA V (2020). Comportamiento ético en la publicación científica: malas conductas y acciones para evitarlas. *Revista Educación* 44(1):428-437.
- ZÚÑIGA G, CÁRDENAS A (2014). Instrumentos de evaluación: ¿qué piensan los estudiantes al terminar la escolaridad obligatoria? *Perspectiva Educacional, Formación de Profesores* 53(1):57-72.