

La relación entre bienestar laboral, la adaptación al cambio y sostenibilidad en las MiPymes de Cali

The relationship between workplace well-being, adaptation to change, and sustainability in SMEs in Cali

A relação entre bem-estar no local de trabalho, adaptação à mudança e sustentabilidade em PMEs em Cali

Submetido: 05/11/2025. Aprobado: 21/01/2026

Processo de Avaliação: Double Blind Review- DOI DOI <https://doi.org/10.21710/rch.v39i1.805>

Elizabeth García-Carlosama - crodriguez_uadmon@intep.edu.co - <https://orcid.org/0009-0000-4248-9842>

- Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo (INTEP)

Carolina Rodríguez-Torres - lglucio_uadmon@intep.edu.co - <https://orcid.org/0009-0002-3924-5630> -

Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo (INTEP)

Yaneth Díaz-Campo - diazyaneth.vdc@gmail.com - <https://orcid.org/0009-0000-3039-9225> - Institución

Universitaria Antonio José Camacho

RESUMEN

Las MiPymes del Municipio sur Valle del Cauca desempeñan un papel central en la economía regional y, en este contexto, resulta necesario comprender cómo factores internos influyen en su funcionamiento. Este estudio tuvo como propósito examinar la relación entre sostenibilidad, bienestar laboral y adaptación al cambio en sus trabajadores. Para ello, se aplicó un cuestionario tipo Likert a 231 participantes y la información se procesó mediante Jamovi, empleando

análisis descriptivos, pruebas de fiabilidad, correlaciones y técnicas factoriales para confirmar la estructura del instrumento. Los hallazgos muestran niveles altos en las tres variables y una consistencia interna adecuada, además de asociaciones fuertes entre ellas. En conjunto, los resultados indican que el bienestar y la capacidad adaptativa favorecen la adopción de prácticas sostenibles dentro de estas organizaciones. Con ello, se evidencia que estos elementos no

operan por separado, sino que contribuyen de manera conjunta al fortalecimiento y continuidad de las MiPymes.

Palabras clave: Sostenibilidad, Bienestar Laboral, Adaptación al cambio y MiPymes.

ABSTRACT

Micro, small, and medium-sized enterprises (MSMEs) in the southern municipality of Valle del Cauca play a central role in the regional economy, and in this context, it is necessary to understand how internal factors influence their operation. This study aimed to examine the relationship between sustainability, employee well-being, and adaptation to change among their workers. A Likert-type questionnaire was administered to 231 participants, and the data were processed using Jamovi, employing descriptive analyses, reliability tests,

correlations, and factor analysis techniques to confirm the instrument's structure. The findings show high levels in all three variables and adequate internal consistency, as well as strong associations among them. Taken together, the results indicate that well-being and adaptive capacity promote the adoption of sustainable practices within these organizations. This demonstrates that these elements do not operate in isolation but rather contribute jointly to the strengthening and continuity of MSMEs.

Keywords: Sustainability, Workplace Wellbeing, Adaptation to Change and SMEs

RESUMO

As micro, pequenas e médias empresas (MPMEs) do município de Valle del Cauca, no sul do país, desempenham um papel

central na economia regional e, nesse contexto, é necessário compreender como os fatores internos influenciam seu

funcionamiento. Este estudio teve como objetivo examinar a relação entre sustentabilidade, bem-estar dos funcionários e adaptação à mudança entre seus colaboradores. Um questionário do tipo Likert foi aplicado a 231 participantes, e os dados foram processados utilizando o software Jamovi, empregando análises descritivas, testes de confiabilidade, correlações e técnicas de análise fatorial para confirmar a estrutura do instrumento. Os

resultados mostram níveis elevados em todas as três variáveis e consistência interna adequada, bem como fortes associações entre elas. Em conjunto, os resultados indicam que o bem-estar e a capacidade de adaptação promovem a adoção de práticas sustentáveis nessas organizações. Isso demonstra que esses elementos não operam isoladamente, mas sim contribuem conjuntamente para o fortalecimento e a continuidade das MPMEs.

Palavras-chave: Sustentabilidade, Bem-estar no local de trabalho, Adaptação à mudança e PMEs.

1. INTRODUCCIÓN

Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) del sur del Valle del Cauca constituyen un componente fundamental de la dinámica económica regional (Ledesma-Cepeda et al., 2024). En municipios como Cali, Yumbo, Palmira, Buga y Tuluá, estas organizaciones representan la mayor parte del tejido productivo y contribuyen significativamente a la generación de empleo, el desarrollo industrial y la diversificación del comercio local (Ledesma et al., 2022). Su presencia en sectores como agroindustria, manufactura, servicios y comercio evidencia la heterogeneidad económica del departamento y el papel estratégico que desempeñan en la consolidación del desarrollo territorial (Ortega & Pelekais, 2020).

El funcionamiento de estas empresas está condicionado por transformaciones constantes del entorno, acelerados cambios tecnológicos y regulaciones derivadas de políticas nacionales. En Colombia, el Decreto 957 de 2019 del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo establece los criterios de clasificación empresarial con base en los ingresos operacionales y el sector económico, permitiendo delimitar qué organizaciones se consideran pymes y orientando el diseño de programas de apoyo y políticas diferenciadas (2019). Bajo este marco, las MiPymes se entienden como unidades productivas donde convergen decisiones de sostenibilidad económica, social y

ambiental, y donde el bienestar del talento humano es determinante para la continuidad del negocio.

En este contexto, variables internas como la sostenibilidad, el bienestar laboral y la adaptación al cambio adquieren una relevancia particular para la competitividad de las pymes vallecaucanas. La sostenibilidad implica mantener operaciones económicamente viables, cumplir con la normativa ambiental y promover prácticas socialmente responsables. A su vez, el bienestar laboral influye de manera directa en la motivación, el desempeño y la retención del personal, especialmente en estructuras organizacionales pequeñas donde las interacciones son cercanas y de alta interdependencia. Finalmente, la capacidad de adaptación al cambio es crucial frente a innovaciones tecnológicas, reorganizaciones internas y nuevas exigencias de mercado, fenómenos frecuentes en el tejido empresarial del Valle del Cauca (Covrig et al., 2024).

El presente estudio analiza la relación entre sostenibilidad, bienestar laboral y adaptación al cambio en trabajadores de pymes del sur del Valle del Cauca. Para ello se diseñó un instrumento de medición basado en escala Likert, aplicado a colaboradores de empresas clasificadas como pymes según los criterios del Decreto 957 de 2019. Los datos fueron procesados, aplicando pruebas de fiabilidad, análisis factorial exploratorio y confirmatorio, así como análisis correlacionales no paramétricos. Este enfoque permite ofrecer una visión integral, basada en evidencia empírica, que aporte a la comprensión de cómo estas variables se articulan en el contexto regional y qué implicaciones tienen para la gestión organizacional y el fortalecimiento de las pymes del departamento.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. El bienestar laboral como pilar de la sostenibilidad en las pequeñas empresas

La sostenibilidad ha dejado de concebirse únicamente desde una perspectiva económica o ambiental; hoy se entiende como un enfoque integral que también abarca la dimensión social. Este componente humano implica garantizar entornos de trabajo seguros, cómodos y respetuosos con el bienestar de las personas que conforman la organización. Tal como lo plantean, Nourma Rhomadhoni et al. (2025), cuando una empresa adopta la sostenibilidad como eje transversal de

su gestión, logra reducir riesgos, fortalecer la confianza de sus colaboradores y consolidar una cultura organizacional resiliente. Este enfoque no solo eleva la productividad interna, sino que también construye una reputación corporativa sólida y una continuidad operativa sostenible en el largo plazo (Nourma Rhomadhoni et al., 2025).

Las organizaciones desempeñan un papel esencial en la promoción del bienestar comunitario, contribuyendo de manera directa al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible mediante prácticas responsables y participativas. Este enfoque implica que las empresas no solo deben centrarse en la rentabilidad, sino también en la generación de valor compartido que fortalezca las condiciones de vida de las comunidades y promueva un equilibrio entre el desarrollo económico y la preservación del entorno (Komariah & Ahmad, 2024). Cuando las empresas implementan estrategias que fortalecen la motivación, la salud mental y el equilibrio emocional de su personal, no solo promueven un entorno de trabajo más humano, sino que también aseguran la continuidad y estabilidad de sus operaciones a largo plazo. La sostenibilidad, en este sentido, se consolida como una práctica integral que abarca tanto la gestión responsable de los recursos como el compromiso con el bienestar de quienes forman parte de la organización (Sri et al., 2024).

Melvani et al. (2024) destacan que el equilibrio entre la vida laboral y personal, junto con una comunicación efectiva y un entorno de trabajo saludable, son factores fundamentales para alcanzar la sostenibilidad organizacional. La satisfacción laboral no solo depende de los resultados económicos, sino también de la capacidad de la empresa para generar condiciones que promuevan el bienestar integral de sus empleados. Este enfoque sostenible permite mantener una fuerza laboral comprometida, productiva y alineada con los valores corporativos, fortaleciendo así la permanencia y competitividad de la organización en el tiempo (Melvani et al., 2024).

Al articular una cultura organizacional que integre planificación normativa, responsabilidades claras y cooperación entre la empresa y el Estado, se puede garantizar un ambiente laboral que no solo reduce riesgos, sino que también promueve la continuidad y la legitimidad social de la organización. En este contexto, esta investigación plantea que la salud laboral deja de ser un factor aislado para convertirse en un elemento estratégico que fortalece la competitividad, la ética corporativa y la viabilidad de las organizaciones (Posada et al., 2024).

Por ende, la sostenibilidad, entendida más allá de la gestión ambiental, se refleja en la capacidad de las empresas para equilibrar las exigencias laborales con la vida personal de sus colaboradores, fomentando así un clima organizacional saludable y productivo. Este enfoque contribuye no solo al desarrollo humano dentro de la empresa, sino también a la permanencia y resiliencia de la organización frente a los desafíos sociales y económicos actuales (Rahmatunnisa et al., 2025).

Ampliando la visión de sostenibilidad más allá del entorno físico o ambiental hacia un ámbito humano y organizativo, Naveena & Suryanarayana (2025) subrayan que invertir en la salud y satisfacción de los empleados constituye también una decisión estratégica en la construcción de valor sostenido. Estos autores proponen un marco integral para evaluar el bienestar laboral desde tres dimensiones clave: la subjetiva, la laboral y la psicológica, lo cual refuerza el concepto de sostenibilidad organizacional al enfatizar que una empresa verdaderamente sostenible no sólo debe optimizar sus procesos y objetivos económicos, sino también asegurar el bienestar holístico de sus colaboradores.

Sin embargo, las tecnologías financieras (FinTech) se han convertido en un motor clave para el crecimiento sostenible, al promover la inclusión financiera, la innovación y el desarrollo económico. Según Setiawan et al. (2026), son estas herramientas las que permiten ampliar el acceso a los servicios financieros, impulsando la equidad social y fomentando la eficiencia en los sistemas económicos de una organización.

2.2. El bienestar laboral como eje central del desarrollo organizacional sostenible

El bienestar laboral se ha consolidado como un factor central para la sostenibilidad organizacional, ya que influye tanto en la calidad de vida del trabajador como en el desempeño empresarial. Al respecto, Melvani et al. (2024) evidencian que las organizaciones que promueven el equilibrio entre la vida laboral y personal presentan mayores niveles de compromiso y satisfacción, además de reducciones notables en la rotación del personal. Estos resultados demuestran que el bienestar se convierte en un activo intangible que fortalece la productividad y la cohesión en la empresa. Desde un enfoque psicológico, Naveena & Suryanarayana (2025)

destacan que la interacción entre las dimensiones subjetiva y psicológica constituye el predictor más robusto del bienestar sostenible.

La evidencia también muestra que la salud y la seguridad ocupacional son componentes esenciales de este bienestar. Nourma Rhomadhoni et al. (2025), afirman que la implementación de políticas de seguridad y salud basadas en estándares OHS contribuye directamente a entornos laborales más saludables y seguros, lo que se refleja en mayor motivación y mejor desempeño. De manera complementaria, Laraswati et al. (2018) identifican que la satisfacción laboral actúa como mediadora entre las condiciones de seguridad y el desempeño organizacional, reforzando la importancia de invertir en prácticas preventivas y estrategias de bienestar integral.

Finalmente, diversas perspectivas emergentes amplían el concepto de bienestar laboral. Pinheiro (2024) introduce la importancia del desarrollo personal y profesional como elemento clave, señalando que la autonomía, el liderazgo participativo y el aprendizaje continuo fortalecen el sentido de pertenencia y la motivación. De igual forma, Posada et al. (2024) resalta la necesidad de integrar condiciones que promuevan la calidad de vida en el trabajo como parte de un esfuerzo institucional articulado.

Otros autores destacan el papel de la digitalización y la comunicación interna: Zhu & Zhang (2024) muestran que la transformación digital facilita entornos laborales más flexibles y equilibrados, mientras que Ophilia & Hidayat (2021) indican que una comunicación clara reduce la incertidumbre y fortalece la confianza. En esta línea, el liderazgo digital analizado por Nugraha & Veri (2025) promueve inclusión, innovación y estabilidad emocional, consolidando así un bienestar integral en las organizaciones.

2.3. La adaptación al cambio como factor clave para la sostenibilidad organizacional

La adaptación al cambio organizacional se ha convertido en un elemento central para la sostenibilidad integral de las empresas, ya que influye en los pilares económico, social y ambiental. Cuando es gestionada mediante un liderazgo estratégico, permite ajustar modelos de negocio, fortalecer la cohesión del equipo y promover prácticas responsables con el entorno. Rivera-Valderrama & Cieza-Mostacero (2025) señalan que los estilos de liderazgo participativo y

transformacional incrementan la motivación y el desarrollo de competencias, lo cual demuestra la relevancia de prácticas colaborativas orientadas a promover la adaptabilidad. En conjunto, la capacidad adaptativa favorece la eficiencia, la resiliencia y el equilibrio entre crecimiento económico y desarrollo humano.

La comunicación interna también cumple un rol esencial en los procesos de cambio organizacional, al mantener informados y comprometidos a los trabajadores. Cortés et al. (2022) sostienen que una comunicación clara actúa como herramienta de intervención que facilita la transición, permitiendo que los empleados expresen inquietudes y mantengan estabilidad emocional. Su estudio resalta que el bienestar mental y el control emocional son factores determinantes para afrontar el cambio, de modo que promover una cultura que apoye la salud psicológica contribuye a una adaptación equitativa y sostenible. De esta manera, la gestión emocional se convierte en un componente estratégico que refuerza el capital humano en momentos de transformación.

Además, la adaptación al cambio requiere metodologías que impulsen la mejora continua y fomenten la flexibilidad. La aplicación del método Kaizen permite a las empresas ajustarse progresivamente a nuevos contextos productivos mediante pequeñas mejoras sostenidas, fortaleciendo la participación del personal y su sentido de pertenencia. Delgado y Montoya (2022) evidencian que esta metodología optimiza procesos, mejora la gestión de recursos y aumenta la rentabilidad, consolidando entornos laborales resilientes y orientados a la sostenibilidad. La literatura muestra que este enfoque fomenta una cultura organizacional basada en la eficiencia, el aprendizaje permanente y la involucración activa de los colaboradores.

Finalmente, la innovación y el liderazgo digital han adquirido un papel estratégico en un entorno caracterizado por la transformación tecnológica y la incertidumbre. Morelos et al. (2023) plantean que la innovación debe asumirse como un proceso holístico que integra tecnología, producción e investigación, siendo clave para anticiparse a las exigencias del entorno. Sacávém et al. (2025) afirman que los líderes que promueven aprendizaje continuo, flexibilidad y cohesión del talento humano logran una adaptación proactiva y sostenible en las dimensiones económica, social y ambiental.

De igual forma, Basurto (2025) resalta que el liderazgo transformacional moldea la cultura corporativa al fomentar innovación y adaptabilidad, subrayando la importancia de adecuar los estilos de liderazgo a distintos contextos culturales y sectoriales. En conjunto, la evidencia confirma que la adaptabilidad constituye una ventaja estratégica para la sostenibilidad organizacional de largo plazo. El estudio de Hessari et al. (2024) muestra que el fenómeno del *technostress* la tensión generada por la rápida adopción y uso de tecnologías de información afecta negativamente el compromiso organizacional percibido, pero que la innovación individual media esta relación. Este hallazgo sugiere que la capacidad del individuo para generar nuevas ideas y adaptarse tecnológicamente a entornos cambiantes es clave para mitigar los efectos adversos del estrés tecnológico.

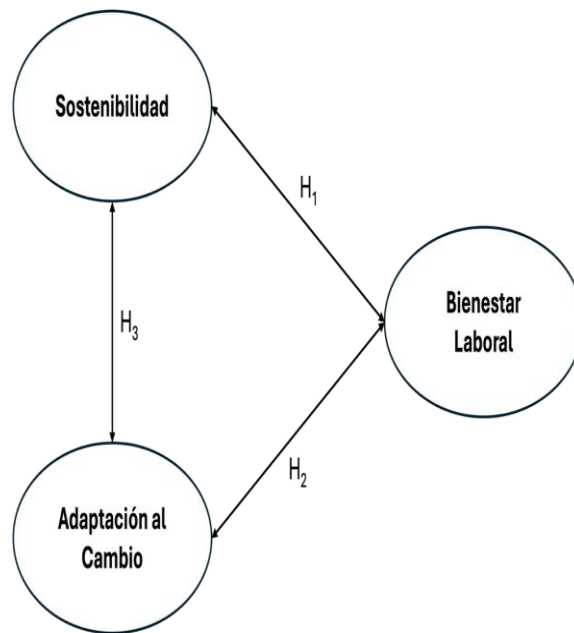
Esta investigación proyecta la relación entre estas tres variables en las MiPymes, la cual se evidencia en el modelo de la figura 1. En ella se observan tres diferentes hipótesis que se muestran a continuación:

(H₁): Existe una relación significativa entre sostenibilidad (S) y bienestar laboral. (BL) en las MiPymes del sur del Valle.

(H₂): Existe una relación significativa entre el bienestar laboral (BL) y Adaptación al cambio (AC) en las MiPymes del sur del Valle.

(H₃): Existe una relación significativa entre la adaptación al cambio y la sostenibilidad en las MiPymes del sur del Valle.

Figura 1
Modelo de correlación de variables



Nota: Elaboración Propia

El modelo representa que el bienestar laboral actúa como un mediador entre sostenibilidad y adaptación al cambio.

3. METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, articulando procedimientos cuantitativos y cualitativos con el fin de analizar la relación entre sostenibilidad, bienestar laboral y adaptación al cambio en trabajadores de MiPymes del Valle del Cauca. Se utilizó un diseño no experimental de tipo correlacional, dado que no se manipularon las variables, sino que se observaron en su contexto organizacional real. Este tipo de estudios permite examinar el grado de asociación entre diversos constructos sin intervenir en ellos, lo cual resulta pertinente cuando el propósito es comprender fenómenos tal como ocurren en ambientes naturales. Tal como señalan Hernández y Mendoza (2023) los estudios correlacionales buscan “conocer el grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular” (p. 92), lo que fundamenta la pertinencia de esta aproximación metodológica para el objetivo planteado.

La población objeto de estudio estuvo compuesta por trabajadores vinculados a pequeñas y medianas empresas ubicadas en Colombia, clasificadas según los lineamientos del Decreto 957 de 2019 emitido por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MinCIT) (2019). Esta normativa define criterios objetivos de clasificación basados en los ingresos operacionales anuales, diferenciando entre micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, y considerando tres grandes sectores económicos: manufactura, servicios y comercio. Esta clasificación permitió delimitar adecuadamente el marco poblacional de las organizaciones participantes y garantizar que la muestra correspondiera efectivamente al segmento de las MiPymes.

El muestreo empleado fue no probabilístico por conveniencia, integrado por personas trabajadoras que aceptaron voluntariamente participar en el estudio mediante el diligenciamiento de un cuestionario digital. Este instrumento se organizó en dos secciones principales. La primera sección incluía preguntas de caracterización sociodemográfica y laboral, tales como ubicación de la empresa, tipo de empresa, tiempo de funcionamiento y sector económico. Estas variables permitieron contextualizar la muestra y examinar posibles diferencias según atributos organizacionales o individuales. La segunda sección correspondió a una escala de percepción que evaluó las tres variables centrales del estudio: sostenibilidad, bienestar laboral y adaptación al cambio. Para ello, se emplearon ítems tipo Likert con siete opciones de respuesta, donde 1 representaba el nivel más bajo de acuerdo y 7 el más alto. La escala quedó conformada por 19 ítems distribuidos en tres subdimensiones: sostenibilidad (7 ítems), bienestar laboral (6 ítems) y adaptación al cambio (6 ítems). En conjunto con las preguntas de caracterización, el instrumento totalizó 23 preguntas.

El análisis de datos se desarrolló en varias etapas sucesivas. En primer lugar, se efectuó una descripción del análisis de una variable mediante el cálculo de medidas de tendencia central promedio y mediana y de dispersión desviación estándar, valores mínimos y máximos para cada uno de los ítems incluidos en las tres escalas. Además, se construyeron tablas de contingencia para explorar relaciones básicas entre variables sociodemográficas y laborales, tales como sector económico, rango de edad, género y número de empleados de la empresa. Posteriormente, se evaluó la fiabilidad de la escala mediante el coeficiente alfa de Cronbach, tanto para la escala total de 19 ítems como para cada subescala por separado. Este procedimiento permitió estimar la

consistencia interna del instrumento en sus dimensiones de sostenibilidad, bienestar laboral y adaptación al cambio, fortaleciendo la validez estadística del análisis.

La estructura metodológica seleccionada que combina procedimientos descriptivos, evaluación de fiabilidad y un diseño correlacional permite identificar patrones y asociaciones relevantes en el ámbito organizacional sin introducir intervenciones o manipulaciones experimentales. En suma, esta metodología proporciona un marco empírico sólido para comprender cómo se relacionan las variables estudiadas dentro del contexto de las MiPymes del Valle del Cauca, posibilitando futuras interpretaciones teóricas y aplicaciones prácticas orientadas al fortalecimiento empresarial.

Tabla 1
Estadísticas de Fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
<i>Todo el Instrumento</i>	0.977	19
<i>Sostenibilidad</i>	0.948	7
<i>Bienestar laboral</i>	0.948	6
<i>Capacidad de Adaptación</i>	0.954	6

Nota: Elaboración Propia

La Tabla 1 muestra los valores del alfa de Cronbach, donde el instrumento completo presenta el mayor coeficiente (0.977), indicando la fiabilidad más alta del estudio. El menor valor corresponde a las subescalas de sostenibilidad y bienestar laboral (0.948), aunque siguen siendo excelentes. Ninguna de las escalas presenta valores cercanos a cero, lo que confirma que no existen problemas de inconsistencia interna.

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2023), el alfa de Cronbach es fundamental porque “indica el grado en que los ítems se encuentran correlacionados entre sí y, por tanto, la coherencia interna del instrumento” (p. 218). Valores superiores a 0.70 son considerados adecuados para investigaciones sociales y organizacionales.

4. RESULTADOS

La Tabla 2 muestra que la mayoría de las MiPymes encuestadas están ubicadas en Cali, que concentra el 94,4% de los casos. En cuanto al tiempo de funcionamiento, predominan las empresas con más de 6 años (46,8%), seguidas por aquellas de 1 a 3 años (32,0%) y de 4 a 6 años (21,2%). Los demás municipios presentan participaciones muy bajas, inferiores al 3%. En conjunto, los datos evidencian que la muestra está compuesta principalmente por empresas consolidadas y localizadas en Cali.

Tabla 2

Datos de caracterización de las MiPymes encuestadas. Ciudad y cuanto lleva funcionando la empresa

Dónde se ubica la empresa en la que laboro:		Cuánto tiempo lleva funcionando la empresa en la que laboro:			Total
		De 1 a 3 años	Entre 4 a 6 años	Mas de 6 años	
Cali	Observado	72	45	101	218
	% del total	31.2%	19.5%	43.7%	94.4%
Candelaria	Observado	0	0	1	1
	% del total	0.0%	0.0%	0.4%	0.4%
Dagua	Observado	0	0	2	2
	% del total	0.0%	0.0%	0.9%	0.9%
Jamundí	Observado	0	0	1	1
	% del total	0.0%	0.0%	0.4%	0.4%
La Cumbre	Observado	1	0	0	1
	% del total	0.4%	0.0%	0.0%	0.4%
Palmira	Observado	0	1	0	1
	% del total	0.0%	0.4%	0.0%	0.4%
Vijes	Observado	0	1	0	1
	% del total	0.0%	0.4%	0.0%	0.4%
Yumbo	Observado	1	2	3	6
	% del total	0.4%	0.9%	1.3%	2.6%
Total	Observado	74	49	108	231
	% del total	32.0%	21.2%	46.8%	100.0%

Nota: Elaboración Propia

La tabla 3 muestra que la mayoría de las MiPymes encuestadas pertenecen al sector terciario (77,9%), seguido por el sector secundario (19,0%) y, en menor proporción, el sector primario (3,0%). En cuanto al tipo de empresa, predominan ampliamente las S.A.S. (71,4%), seguidas por las personas naturales (14,3%) y las empresas LTDA (10,8%). Las cooperativas, comanditas y entidades públicas registran participaciones marginales, inferiores al 3%. En conjunto, los datos indican que las empresas encuestadas son principalmente organizaciones de servicios y comercio, constituidas bajo la figura jurídica S.A.S., lo que refleja la estructura empresarial típica de la región.

Tabla 3

Datos de caracterización de las MiPymes encuestadas. Tipo de Empresa y sector productivo

¿Qué tipo de empresa es?		Sector al que pertenece la empresa			Total
		Primario (Agricultura, Ganadería, Pesca, Explotación de los recursos forestales...)	Secundario (Elaboración de metal y fundición, Producción textil...)	Terciario (Servicios, comercio, transporte...)	
Comandita	Observado	0	1	0	1
	% del total	0.0%	0.4%	0.0%	0.4%
Cooperativa	Observado	1	1	3	5
	% del total	0.4%	0.4%	1.3%	2.2%
Entidades del sector público o gubernamental.	Observado	0	0	2	2
	% del total	0.0%	0.0%	0.9%	0.9%
Limitada LTDA.	Observado	0	2	23	25
	% del total	0.0%	0.9%	10.0%	10.8%
Persona Natural (Unipersonal)	Observado	0	6	27	33
	% del total	0.0%	2.6%	11.7%	14.3%
S.A.S	Observado	6	34	125	165
	% del total	2.6%	14.7%	54.1%	71.4%
Total	Observado	7	44	180	231
	% del total	3.0%	19.0%	77.9%	100.0%

Nota: Elaboración Propia

Los datos descriptivos muestran que todos los ítems de las tres variables presentan medias entre 5.51 y 5.95, con medianas iguales a 6, lo que indica una tendencia general hacia niveles altos

de percepción en sostenibilidad, bienestar laboral y adaptación al cambio. Las desviaciones estándar varían entre 1.29 y 1.60, lo que refleja una dispersión moderada de las respuestas y una variabilidad esperada en estudios organizacionales. De forma consistente, las varianzas se ubican entre 1.66 y 2.56, reforzando la estabilidad estadística de los ítems. En conjunto, estos resultados sugieren que los participantes evalúan positivamente las tres dimensiones del estudio y que los ítems presentan una distribución homogénea y adecuada para los análisis posteriores.

La Tabla 4 presenta los resultados de la prueba de esfericidad de Bartlett, utilizada para determinar si la matriz de correlaciones difiere significativamente de una matriz identidad. Según lo anterior, como resultado se concluye que existe relaciones entre los ítems, lo suficiente como para la aplicación de un análisis factorial. Un resultado significativo ($p < 0.001$) indica que la matriz de correlaciones no es una matriz identidad, es decir, la matriz de datos posee una estructura adecuada para la extracción de factores. En este estudio, el valor mayor corresponde al estadístico $\chi^2 = 5078$, el menor a los $gl = 171$ y el valor que tiende a cero se refleja en el $p < .001$, que confirma un valor altamente significativo.

Tabla 4
Prueba de Esfericidad de Bartlett

χ^2	gl	p
5078	171	<.001

Nota: Elaboración Propia

Los resultados de la tabla 5 muestran que los datos cumplen ampliamente con los supuestos para la aplicación del análisis factorial, puesto que el índice KMO global de 0.965, junto con valores individuales superiores a 0.94, evidencia una excelente adecuación muestral. La prueba de esfericidad de Bartlett ($\chi^2 = 5078$, $p < .001$) confirma que existen correlaciones significativas entre los ítems, descartando la hipótesis de independencia.

Tabla 5
Medida de Idoneidad KMO

	MSA
Global	0.965
S1	0.942
S2	0.960
S3	0.969
S4	0.968
S5	0.971
S6	0.947
S7	0.954
BL1	0.974
BL2	0.983
BL3	0.975
BL4	0.969
BL5	0.971
BL6	0.974
AC1	0.962
AC2	0.946
AC3	0.957
AC4	0.965
AC5	0.972
AC6	0.971

Nota: Elaboración Propia

Las cargas factoriales revelan una estructura compuesta por tres componentes claramente definidos: el primero agrupa los ítems de sostenibilidad con cargas entre 0.602 y 0.861; el segundo integra los indicadores de bienestar laboral con valores entre 0.676 y 0.789; y el tercero concentra los ítems de adaptación al cambio, que presentan las cargas más altas del modelo, alcanzando hasta 0.884, tal y como se evidencia en la tabla 6. Las unicidades, ubicadas entre 0.106 y 0.306, indican que la mayor parte de la varianza de cada ítem es explicada por los factores extraídos. Dentro de las cargas obtenidas en cada ítem, se logra apreciar en la tabla 7 que el ítem AC1 obtuvo cargas por encima de 0.5 en los componentes 2 y 3, inapropiado para un resultado óptimo en la rotación. En el caso del ítem S3, generó carga de 0.524 en el componente 2 y no al componente 1 como

correspondió con los otros ítems de la variable sostenibilidad, lo que va en contra a lo propuesto teóricamente. En el caso del ítem BL2, no logró cargar con ningún componente, lo que pone al ítem por fuera del proceso, por tal, se elimina de la investigación.

Tabla 6
Análisis factorial exploratorio

	Componente			Unicidad
	1	2	3	
S1	0.861			0.235
S2	0.815			0.218
S6	0.758			0.225
S5	0.756			0.190
S7	0.646			0.216
S4	0.602			0.271
BL6		0.789		0.236
BL1		0.788		0.179
BL4		0.693		0.151
BL5		0.686		0.237
BL3		0.676		0.133
AC1		0.561	0.511	0.306
S3		0.524		0.205
BL2				0.273
AC3			0.884	0.127
AC2			0.866	0.106
AC4			0.821	0.147
AC6			0.737	0.177
AC5			0.606	0.168

Nota: Elaboración Propia Nota. Se utilizó la rotación ‘promax’

Después de eliminar al ítem BL2, se procede a eliminar el ítem S3 de la rotación, al hacerlo, el ítem AC1, se ajustó con su carga al componente 1, con los otros ítem de la variable Adaptación al Cambio, tal y como se observa en la tabla 7.

Tabla 7
Análisis de componentes principales

	Componente			Unicidad
	1	2	3	
AC3	0.876			0.133
AC2	0.860			0.110
AC4	0.823			0.148
AC6	0.744			0.178
AC5	0.630			0.168
AC1	0.560			0.308
S1		0.844		0.230
S2		0.798		0.212
S5		0.737		0.174
S6		0.732		0.221
S7		0.628		0.203
		0.581		0.262
BL6			0.790	0.223
BL1			0.762	0.189
BL4			0.685	0.148
BL3			0.675	0.131
BL5			0.653	0.242

Nota: Elaboración Propia. Nota. Se utilizó la rotación 'promax'

Hecho los ajustes, siendo eliminados los ítems S3 y BL2 el resto de los ítems ajustaron a sus componentes, con cargas factoriales superiores al 0.5, como se observa en la tabla 8. Estas cargas evidencian una estructura clara de tres componentes diferenciados. El Componente 1 agrupa los ítems de Adaptación al Cambio (AC2, AC3, AC4, AC5, AC6 y AC1), que presentan las cargas más altas del modelo, alcanzando valores entre 0.560 y 0.876, lo que indica una fuerte relación entre estos indicadores y el factor correspondiente. El Componente 2 reúne los ítems de Sostenibilidad (S1, S2, S5, S6, S7 y S4), cuyas cargas oscilan entre 0.581 y 0.844, mostrando una asociación sólida y coherente con este constructo. Por su parte, el Componente 3 agrupa los ítems de Bienestar Laboral (BL1, BL3, BL4, BL5 y BL6), con cargas entre 0.653 y 0.790, lo que

confirma su consistencia interna. Las unicidades, que van de 0.110 a 0.308, indican que la mayor parte de la varianza de cada ítem es explicada por los factores extraídos.

La tabla 8 explica que los tres componentes extraídos mediante el Análisis de Componentes Principales explican conjuntamente el 80.7 % de la varianza total, con contribuciones muy similares entre ellos (27.1 %, 26.7 % y 26.9 %). Estos valores superan ampliamente los estándares aceptados en estudios sociales, evidenciando una estructura factorial sólida y altamente informativa. La distribución equilibrada de varianza entre los componentes confirma la consistencia interna de las dimensiones de sostenibilidad, bienestar laboral y adaptación al cambio, y respalda la validez del instrumento aplicado. Estos resultados refuerzan la pertinencia del modelo teórico y permiten avanzar con confianza hacia análisis confirmatorios y correlacionales.

Tabla 8

Estadísticas de los componentes

Componente	% de la Varianza	% Acumulado
1	27.1	27.1
2	26.7	53.8
3	26.9	80.7

Nota: Elaboración Propia

En la tabla 9, las cargas factoriales indican que todos los indicadores presentan estimadores altos y estadísticamente significativos, lo que confirma la solidez de los tres factores evaluados. En sostenibilidad, los ítems muestran estimadores entre 1.13 y 1.32; en bienestar laboral, entre 1.11 y 1.29; y en capacidad de adaptación, entre 1.28 y 1.38, siendo estos los valores más elevados. Los valores Z, superiores a 14 en todos los casos y con $p < .001$, evidencian asociaciones fuertes y consistentes entre los ítems y sus factores.

Tabla 9 Análisis factorial confirmatorio

Factor	Indicador	Estimador	EE	Z	p
SOSTENIBILIDAD	S1	1.13	0.0792	14.3	<.001
	S2	1.15	0.0772	14.9	<.001
	S4	1.18	0.0750	15.8	<.001
	S5	1.32	0.0765	17.2	<.001
	S6	1.31	0.0799	16.4	<.001
	S7	1.31	0.0771	17.0	<.001
	S7	1.31	0.0771	17.0	<.001
BIENESTAR LABORAL	BL1	1.12	0.0675	16.6	<.001
	BL3	1.29	0.0700	18.5	<.001
	BL4	1.27	0.0687	18.5	<.001
	BL5	1.11	0.0713	15.6	<.001
	BL6	1.21	0.0782	15.4	<.001
	BL6	1.21	0.0782	15.4	<.001
CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN	AC2	1.36	0.0735	18.5	<.001
	AC3	1.30	0.0721	18.0	<.001
	AC4	1.38	0.0782	17.7	<.001
	AC5	1.28	0.0732	17.5	<.001
	AC6	1.34	0.0766	17.5	<.001
	AC6	1.34	0.0766	17.5	<.001

Nota: Elaboración Propia

Los índices de ajuste del análisis factorial confirmatorio, que se muestran en la tabla 10, evidencian que el modelo de tres factores presenta un ajuste adecuado a los datos. El CFI (0.956) y el TLI (0.948) indican un ajuste excelente, mientras que el SRMR (0.0303) muestra una mínima discrepancia entre la matriz observada y la predicha. Aunque el RMSEA (0.0895) se ubica en un rango aceptable, su intervalo de confianza del 90 % (0.0775–0.102) confirma que el modelo mantiene una adecuación razonable para estudios sociales y organizacionales. En conjunto, estos resultados respaldan la validez del modelo teórico y confirman que las variables de sostenibilidad, bienestar laboral y adaptación al cambio se estructuran de manera coherente en el contexto de las MiPymes del Valle del Cauca.

Después de validar, estadísticamente, el instrumento, se procede a Para obtener el valor de cada variable, se promedian los valores de los indicadores que la componen. Por ejemplo, para la variable Sostenibilidad, conformada por seis indicadores (S1, S2, S4, S5, S6, S7) el valor final se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Sostenibilidad} = (S1 + S2 + S4 + S5 + S6 + S7) / 6 \quad (1)$$

Este procedimiento se aplica de la misma manera para las otras dos variables:

$$\text{Bienestar Laboral} = (BL1, BL3, BL4, BL5, BL6) / 5 \quad (2)$$

$$\text{Adaptación al Cambio} = (AC2, AC3, AC4, AC5, AC6) / 5 \quad (3)$$

Para determinar el tipo de estadístico que se utilizará, es importante validar la normalidad de los promedios obtenidos de las fórmulas (1), (2) y (3). Para ello se hará el test de normalidad Kolmogórov-Smirnov. Si los datos tienen normalidad paramétrica, se procederá a realizar la correlación con el estadístico de correlación de Pearson, pero si son no paramétricos, se utilizará el estadístico de correlación de Spearman.

Tabla 10
Medidas de Ajuste

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC 90% del RMSEA	
				Inferior	Superior
0.956	0.948	0.0303	0.0895	0.0775	0.102

Nota: Elaboración Propia

En la tabla 11 la prueba de Kolmogórov-Smirnov aplicada a los tres factores muestra valores de significancia $p < .001$, lo que indica que las distribuciones de sostenibilidad, bienestar laboral y capacidad de adaptación no siguen una distribución normal. Los estadísticos obtenidos (0.144, 0.147 y 0.151, respectivamente) confirman desviaciones significativas respecto a la normalidad teórica. Este resultado sugiere la necesidad de emplear la técnica estadística no paramétrica, Rho de Spearman.

Tabla 11*Test de normalidad*

		statistic	p
Sostenibilidad	Kolmogórov-Smirnov	0.144	<.001
Bienestar Laboral	Kolmogórov-Smirnov	0.147	<.001
Capacidad de Adaptación	Kolmogórov-Smirnov	0.151	<.001

La matriz de correlaciones mostró asociaciones significativas entre las tres variables del estudio. La sostenibilidad se asoció positivamente tanto con el bienestar laboral ($R = 0.856$) como con la capacidad de adaptación ($R = 0.799$), mientras que el bienestar laboral mostró la relación más alta con la adaptación al cambio ($R = 0.842$). Estos resultados, en la tabla 12, indican que prácticas sostenibles, condiciones laborales favorables y mayor adaptación al cambio tienden a coexistir en las MiPymes analizadas, confirmando la interdependencia positiva planteada en el modelo teórico,

Tabla 12*Matriz de correlación entre las variables*

		Sostenibilidad	Bienestar Laboral	Capacidad de adaptación
Sostenibilidad	R de Pearson	—		
	GI	—		
	valor p	—		
Bienestar Laboral	R de Pearson	0.856***	—	
	GI	229	—	
	valor p	<.001	—	
Capacidad de adaptación	R de Pearson	0.799***	0.842***	—
	GI	229	229	—
	valor p	<.001	<.001	—

Nota: Elaboración Propia. Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

5. CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación muestran que las MiPymes del municipio sur del Valle del Cauca presentan percepciones elevadas en sostenibilidad, bienestar laboral y capacidad de adaptación al cambio, reflejadas en medias superiores a 5.5 en todos los ítems evaluados. Esto indica que los trabajadores reconocen prácticas sostenibles dentro de sus organizaciones, perciben condiciones laborales favorables y manifiestan una fuerte disposición para adaptarse a transformaciones internas. La elevada fiabilidad del instrumento aplicado (α global = 0.977) confirma que estas percepciones son coherentes y que los constructos fueron medidos de manera precisa (Hammadi et al., 2026).

El análisis factorial exploratorio confirmó la presencia de tres factores claramente diferenciados, los cuales explican el 80.7 % de la varianza total, lo que evidencia que las tres dimensiones evaluadas son centrales en la experiencia laboral de los colaboradores. De manera complementaria, el análisis factorial confirmatorio presentó cargas factoriales altas y buenos índices de ajuste (CFI = 0.956; TLI = 0.948; SRMR = 0.0303), lo que demuestra que el modelo teórico propuesto se ajusta adecuadamente a los datos. En conjunto, estos hallazgos indican que la sostenibilidad, el bienestar laboral y la adaptación al cambio no solo son válidos conceptualmente, sino que se expresan de manera clara en las percepciones de los trabajadores (Rodríguez et al., 2022).

Asimismo, la matriz de correlaciones mostró relaciones significativas, fuertes y positivas entre las tres variables. La sostenibilidad se relacionó intensamente con el bienestar laboral ($r = 0.856$) y con la adaptación al cambio ($r = 0.799$), mientras que el bienestar laboral presentó la correlación más alta con la adaptación ($r = 0.842$), todas con $p < .001$. Esto implica que las MiPymes que implementan prácticas sostenibles tienden a generar mejores condiciones de bienestar y, al mismo tiempo, desarrollan una mayor capacidad para adaptarse a los cambios. En términos prácticos, la sostenibilidad facilita la resiliencia y el bienestar, mientras que el bienestar laboral potencia la disposición del personal para enfrentar transformaciones organizacionales, generando efectos positivos en cadena dentro de la empresa (Benavides-Pupiales, 2024).

En síntesis, la investigación confirma que la sostenibilidad, el bienestar laboral y la capacidad de adaptación al cambio son dimensiones fundamentales y estrechamente interrelacionadas en el funcionamiento de las MiPymes del Valle del Cauca. Los resultados sugieren que promover ambientes laborales saludables, fortalecer la resiliencia y adoptar prácticas sostenibles no son acciones aisladas, sino estrategias complementarias que favorecen la competitividad, la estabilidad y la permanencia organizacional. La evidencia empírica demuestra que estas dimensiones deben considerarse pilares integrados en la gestión empresarial, especialmente en un contexto regional caracterizado por la innovación, la transformación productiva y los desafíos propios del entorno económico actual.

REFERENCIAS

- Hammadi, N.A.A., Haouas, I. and Ahmad, S.Z. (2025). *Employee ambidexterity and firm sustainability in small and medium enterprises: A resource-based view. International Journal of Organizational Analysis*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2025-5148>
- Basurto, R. (2025). Liderazgo Transformacional: Su Efecto en la Cultura Corporativa desde una Perspectiva Comparativa. *Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica*, 5(1), 113. <https://doi.org/10.61384/r.c.a..v5i1.826>
- Benavides-Pupiales, L. E. (2024). Gestión de la ecoinnovación en MiPymes en Colombia. *Gestión y Desarrollo libre*, 9(17), 1-15. <https://doi.org/10.18041/2539-3669/gestionlibre.17.2024.11517>
- Cortés Cortés, M., Velásquez Buitrago, M. V., Tapias Medina, Y. F., & Carmona-Cardona, C. A. (2022). Alteraciones en el control de los impulsos y la conducta suicida. *Ciencia. Acad. Univ. Catol. Luis Amigó*, 3(3), 106-120. <https://doi.org/10.21501/2744838X.4488>
- Covrig, T., Ciobotaru, A., Bejan, P., Farmathy-Pop, L., Oltean, S., Dumitru, C., Miclea, L. (2024). System for the Acquisition and Monitoring of Energy Consumption in the Context of Industry 4.0. *Sensors (Basel)*. 24(19):6302. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11478651/>
- Delgado Ortiz, R. O., & Montoya Cárdenas, A. G. (2022). Metodología Kaizen: revisión de la literatura y análisis de implementación. *Revista de la Industria de la Investigación Científica y Tecnológica*, 3(2), 26-35. <https://doi.org/10.47422/jstri.v3i2.28>
- Hernández., R., y Mendoza, C. (2023). *Metodología de la Investigación*. (2nd ed.). McGraw-Hill. <https://www.mheducation.com.co/metodologia-de-la-investigacion-9786071520319-col#tab-label-product-description-title>

Hessari, H., Daneshmandi, F., & Nategh, T. (2024).

Examinando el Impacto del Tecnoestrés en el Compromiso Organizacional Percibido: El Papel Mediador de la Innovación Individual. *Revista Internacional de Negocios y Economía Aplicada (IJBAE)*, 3(4), 803-824. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v3i4.9617>

Jamovi. (2024). jamovi. (Version 2.6) [Computer Software]. The jamovi project: <https://www.jamovi.org>

Komariah, U., & Ahmad Sujatnika, D. (2024). El papel de la empresa en la mejora del bienestar de la comunidad y el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. *AN-NUHA*, 2(1), 14-27. <https://doi.org/10.63005/annuha.v2i1.2>

Laraswati Gamal, N., Yufra M. Taneo, S., & Halim, L. (2018). La satisfacción laboral como variable mediadora en la relación entre la seguridad y salud en el trabajo (k3) y el entorno laboral con el desempeño de los empleados. *Revista de Gestión Aplicada (JAM)*, 16(3), 486-493. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.03.13>

Ledesma, P. C., Muriel, D. M., y Jiménez, V. (2022). Modelo de generación de valor en las microempresas de la comuna 1 de la ciudad de Santiago de Cali, Colombia. *Revista Científica Hermes*, 32, 271–291. <https://doi.org/10.21710/rch.v32i.665>

Ledesma-Cepeda, P. C., Hernández, J. D., & Sancho, M. I. (2024). Relación entre la innovación, la comunicación y el cambio organizacional en las MiPymes del Valle del Cauca, Colombia. *En Contexto*, 12(21), 93-113. <https://doi.org/10.53995/23463279.1646>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de Colombia. (2019). *Decreto 957 de 2019: Criterios de clasificación empresarial*. <https://www.mincit.gov.co/getattachment/555adb9d-8a48-45f3-a2a5-1ee9b35b2d09/Decreto-957-Por-el-cual-se-adiciona-el-capitulo-13.aspx>

Morelos Gómez, J., Tirado Roca, S., & Guerrero Álvarez, M. L. (2023). Innovación en las organizaciones: una revisión de la literatura. *Innovación en las organizaciones: una revisión de la literatura. Dictamen Libre*, 32, 77-92. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.32.10404>

Melvani, F. N., Veybitha, Y., Sakarina, S., & Pamuji, M. (2024). Influence of Work-Life Balance, Interpersonal Communication and Work Environment on Job Satisfaction PT. Employee Cooperative. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *International Journal of Management and Business Economics*, 2(3), 52-58. <https://doi.org/10.58540/ijmebe.v2i3.574>

Naveena, C., & Suryanarayana Murthy, Y. (2025). Un marco empírico integral para el bienestar del empleado. *Revista Internacional EPRA de Economía Ambiental, Comercio y Gestión Educativa*, 12(2), 48-59. <https://doi.org/10.36713/epra20342>

- Nourma Rhomadhoni, M., Yudhastuti, R., Paskarini, I., Ayu Ratriwardhani, R., & Ayu, F. (2025). Implementación de la salud y seguridad ocupacional y satisfacción laboral de los empleados: una revisión sistemática. *Ciencia y tecnología aplicadas de Edelweiss*, 9(9), 287-295. <https://doi.org/10.55214/2576-8484.v9i9.9800>
- Nugraha, F., & Veri, J. (2025). Revisión sistemática de la literatura Berbasis Prisma. *JATI (Revista Estudiantil de Ingeniería Informática)*, 9(5), 8799-8803. <https://doi.org/10.36040/jati.v9i5.15220>
- Ophilia, A., & Hidayat, Z. (2021). Comunicación de liderazgo durante el cambio organizacional: Estrategia de comunicación interna: Un estudio de caso en una empresa multinacional que opera en Indonesia. *Revista académica de estudios interdisciplinarios*, 10(2), 24-34. <https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0035>
- Ortega, D. V., & Pelekais, E. A. (2020). Revista internacional de Cooperación y desarrollo. *Rendimiento empresarial sostenible para las micro, pequeñas y medianas empresas en Colombia*, 7(2), 104–118. <https://doi.org/10.21500/23825014.4955>
- Posada López, J. M., Severiche Sierra, C. A., & Buelvas Almanza, K. P. (2024). Marco legal y procedimientos de salud ocupacional. Un análisis hermenéutico. *Región Científica*, 3(2), 1-13. <https://doi.org/10.58763/rc2024336>
- Rahmatunnisa, Endratno, H., Widhiandono, H., & Randikaparsa, I. (2025). La influencia del entorno laboral, el equilibrio entre la vida laboral y personal y el apoyo organizacional percibido en el compromiso de los empleados en el Java Heritage Hotel Purwokerto. *Revista Indonesia de Análisis de Negocios (IJBA)*, 5(4), 3099-3116. <https://doi.org/10.55927/ijba.v5i4.15170>
- Rivera-Valderrama, S., & Cieza-Mostacero, S. E. (2025). Estrategias clave de liderazgo gerencial para mejorar el desarrollo de la fuerza laboral: una revisión sistemática. *Revista Internacional de Ciencias Ambientales*, 11(5), 1280-1289. <https://doi.org/10.64252/xk12ma38>
- Rodríguez, L., Galván, O., & Sánchez, M. (2022). Validación de la escala de comportamiento sostenible en las Mipymes de Tamaulipas. *Acta universitaria*, 32. <https://doi.org/10.15174/au.2022.3141>
- Sacávém, A., de Bem Machado, A., Rodrigues dos Santos, J., Palma-Moreira, A., Belchior-Rocha, H., & Yong-Oliveira, M. (2025). El papel del liderazgo en la transformación digital organizacional. *Ciencias Administrativas*, 15(2), 43. <https://doi.org/10.3390/admsci15020043>
- Setiawan, B., Rani, S., Emilda, E., Arifin, F., & Utami, D. (2026). Understanding FinTech adoption drivers for digital financial sustainability in urban and rural MSMEs. *Risks*, 14(4), 77. <https://doi.org/10.3390/risks14040077>
- Pinheiro, W. S. (2024). Estratégias inovadoras para o desenvolvimento pessoal e profissional em ambientes corporativos. *Revista Foco Curitiba(PR)*, 17(4), 2-45. <https://doi.org/10.54751/revistafoco.v17n4-016>
- Sri, Srikanth, & Deepthi. (2024). Una visión general del bienestar de los empleados y la satisfacción laboral: estrategias para el éxito organizacional. *Revista internacional de*

investigación científica en ingeniería y gestión (IJSREM), 8(7), 1-9.
<https://doi.org/10.55041/ijsrem36267>

Zhu, X., & Zhang, H. (2024). Investigación sobre el cambio organizativo de las empresas en el contexto de la transformación digital. *Revista académica de negocios y gestión*, 6(9), 162-167.
<https://doi.org/10.25236/ajbm.2024.060923>