

<https://doi.org/10.23913/ride.v16i31.2487>

Artículos científicos

Impulsando la Sostenibilidad Empresarial mediante el Compromiso Organizacional en las MIPYMES del Estado de México

***Promoting Business Sustainability through Organizational Commitment
in MSMEs in the State of Mexico***

***Promovendo a Sustentabilidade Empresarial por meio do
Comprometimento Organizacional em MPMES no Estado do México***

Hernández Bonilla Blanca Estela

Universidad Autónoma del Estado de México, México

behernandezb@uaemex.mx

<http://orcid.org/0000-0003-0925-7286>

Sandoval Trujillo Sindy Janet

Universidad Autónoma del Estado de México, México

sjsandovalt@uaemex.mx

<http://orcid.org/0000-0001-6966-7135>

Ramírez Cortés Verónica

Universidad Autónoma del Estado de México, México

vramirezcc@uaemex.mx

<http://orcid.org/0000-0001-6541-6769>

Resumen

La investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre el compromiso organizacional y la sostenibilidad empresarial en las MIPYMES del Estado de México. Estas empresas representan una parte significativa en la economía local, aunque enfrentan barreras para implementar prácticas sostenibles debido a recursos limitados. El estudio buscó identificar cómo el compromiso de los colaboradores puede facilitar la adopción de estrategias sostenibles en estas organizaciones. Se utilizó un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo y correlacional. Se aplicó un cuestionario estructurado con escala *Likert* para medir

percepciones sobre sostenibilidad y compromiso organizacional en una muestra de 61 empresas. Las MIPYMES seleccionadas provenían de los sectores comercio, manufactura y servicios, reflejando la diversidad económica de la región. Previamente, se realizó un análisis piloto para validar el instrumento. Los resultados muestran que el 77% de los colaboradores están satisfechos con su empleo, el 62.3% se identifica plenamente con la misión y valores de su empresa, mientras que el 78.7% reporta alta lealtad hacia la organización. Estas cifras indican un entorno favorable para impulsar prácticas sostenibles. No obstante, también se identificaron áreas de mejora: el 31.1% manifiesta una identificación moderada, y el 19.7% presenta una comprensión limitada de los objetivos organizacionales. Además, aunque el 59% de las empresas fomenta la educación para la sostenibilidad, un porcentaje significativo percibe estos esfuerzos como insuficientes. La investigación concluye que el compromiso organizacional es un factor determinante para la sostenibilidad empresarial. No obstante, se requiere fortalecer la comunicación interna, las oportunidades de desarrollo y la educación en sostenibilidad para consolidar una cultura organizacional alineada con prácticas responsables que beneficien tanto a las empresas como a su entorno.

Palabras clave: mipymes, compromiso organizacional, sostenibilidad empresarial.

Abstract

The research aimed to analyze the relationship between organizational commitment and business sustainability in micro, small, and medium-sized enterprises (MSMEs) in the State of Mexico. These companies represent a significant part of the local economy, although they face barriers to implementing sustainable practices due to limited resources. The study sought to identify how employee commitment can facilitate the adoption of sustainable strategies in these organizations. A quantitative approach with a descriptive and correlational design was used. A structured questionnaire with a Likert scale was applied to measure perceptions of sustainability and organizational commitment in a sample of 61 companies. The selected MSMEs came from the trade, manufacturing, and services sectors, reflecting the economic diversity of the region. A pilot analysis was previously conducted to validate the instrument. The results show that 77% of employees are satisfied with their job, 62.3% fully identify with the mission and values of their company, while 78.7% report high loyalty to the organization. These figures indicate a favorable environment for promoting sustainable practices. However, areas for improvement were also identified: 31.1% report moderate identification,

and 19.7% have a limited understanding of organizational objectives. In addition, although 59% of the companies promote education for sustainability, a significant percentage perceives these efforts as insufficient. The research concludes that organizational commitment is a determining factor for business sustainability. However, it is necessary to strengthen internal communication, development opportunities, and sustainability education to consolidate an organizational culture aligned with responsible practices that benefit both the companies and their environment.

Keywords: MSMEs, organizational commitment, business sustainability.

Resumo

A pesquisa teve como objetivo analisar a relação entre comprometimento organizacional e sustentabilidade empresarial em MPMEs no Estado do México. Essas empresas representam uma parte significativa da economia local, mas enfrentam barreiras para implementar práticas sustentáveis devido à limitação de recursos. O estudo buscou identificar como o comprometimento dos funcionários pode facilitar a adoção de estratégias sustentáveis nessas organizações. Utilizou-se uma abordagem quantitativa com delineamento descritivo e correlacional. Um questionário estruturado em escala Likert foi aplicado para mensurar as percepções de sustentabilidade e comprometimento organizacional em uma amostra de 61 empresas. As MPMEs selecionadas eram dos setores de comércio, manufatura e serviços, refletindo a diversidade econômica da região. Uma análise piloto foi previamente conduzida para validar o instrumento. Os resultados mostram que 77% dos funcionários estão satisfeitos com seus empregos, 62,3% se identificam plenamente com a missão e os valores de suas empresas, enquanto 78,7% relatam alta lealdade à organização. Esses números indicam um ambiente favorável à promoção de práticas sustentáveis. No entanto, também foram identificadas áreas de melhoria: 31,1% expressaram identificação moderada e 19,7% tinham compreensão limitada dos objetivos organizacionais. Além disso, embora 59% das empresas promovam a educação para a sustentabilidade, uma porcentagem significativa considera esses esforços insuficientes. A pesquisa conclui que o comprometimento organizacional é um fator determinante para a sustentabilidade corporativa. No entanto, a comunicação interna, as oportunidades de desenvolvimento e a educação para a sustentabilidade precisam ser fortalecidas para consolidar uma cultura organizacional alinhada a práticas responsáveis que beneficiem tanto as empresas quanto suas comunidades.

Palabras-chave: MPMES, comprometimento organizacional, sustentabilidade corporativa.

Fecha Recepción: Diciembre 2024

Fecha Aceptación: Junio 2025

Introducción

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) son fundamentales para la economía mexicana, ya que representan el 99.8% de las unidades económicas del país y generan el 72% del empleo formal (INEGI, 2023). En el Estado de México, estas empresas constituyen el 92% del total de establecimientos económicos, lo que las posiciona como un factor esencial para el desarrollo económico regional. Sin embargo, enfrentan dificultades para implementar prácticas sostenibles debido a limitaciones en recursos financieros, tecnológicos y humanos (Ramírez et al., 2022; Pérez et al., 2020).

La sostenibilidad empresarial se ha convertido en una prioridad global, destacando la necesidad de integrar prácticas que promuevan un equilibrio entre el crecimiento regional, el bienestar social y la protección ambiental (OCDE, 2022; Lozano, 2018). Las empresas con un enfoque sostenible tienen una mayor capacidad para enfrentar cambios en el mercado y mejorar su competitividad a largo plazo (García et al., 2020; Torres & Medina, 2023). En este contexto, el compromiso organizacional emerge como un factor determinante para fomentar la sostenibilidad, ya que la participación de los empleados es esencial para adoptar e implementar estrategias sostenibles (Meyer et al., 2002; Pérez et al., 2020).

A pesar de su importancia, solo el 18% de las MIPYMES del Estado de México han implementado prácticas de sostenibilidad, lo que refleja una brecha significativa en la integración de estos enfoques dentro de sus operaciones (INEGI, 2023). Este estudio busca abordar esta problemática específica al proponer estrategias que promuevan el compromiso organizacional como vía para fortalecer la sostenibilidad empresarial. Para ello, se analizarán los elementos que influyen en la disposición de los empleados para participar en estas iniciativas, considerando las características específicas de las MIPYMES de la región (Ramírez et al., 2022; Torres & Medina, 2023).

Este trabajo se sustenta en la teoría de Allen y Meyer relacionadas con el compromiso organizacional, la sostenibilidad empresarial y el comportamiento organizacional. Al proponer estrategias basadas en estos enfoques, se espera contribuir al desarrollo sostenible de las MIPYMES del Estado de México, fortaleciendo su competitividad y generando un impacto positivo en el entorno económico y social de la región (Gómez & Vargas, 2021; Meyer et al., 2002).

Materiales y Métodos

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo para analizar la relación entre el compromiso organizacional y la sostenibilidad empresarial en las MIPYMES del Estado de México (Creswell, J. W., & Creswell, J. D., 2018). Se utilizó un muestreo no probabilístico de 61 empresas seleccionadas con base a su disposición para participar en el estudio y su relevancia dentro de los sectores económicos predominantes de la región (Gamboa, 2023). Las empresas participantes provenían de sectores de comercio, manufactura y servicios, lo que permitió obtener una representación de la diversidad del entorno empresarial local.

La recolección de datos se llevó a cabo mediante un cuestionario estructurado, el cual incluyó preguntas diseñadas con una escala *Likert* de cinco puntos para medir las percepciones de los participantes sobre prácticas de sostenibilidad y niveles de compromiso organizacional. Esta escala permitió captar con precisión las actitudes y opiniones de los colaboradores hacia los aspectos evaluados (Likert, 1932). El cuestionario fue validado previamente mediante una prueba piloto, garantizando su confiabilidad y pertinencia.

Marco Teórico

El presente trabajo de investigación se sustenta en seis teorías que contribuyen al fortalecimiento del desarrollo de las MIPYMES del Estado de México, cada una aborda aspectos relacionados con las personas que forman parte de estas organizaciones y el nivel de compromiso que las empresas fomentan en sus colaboradores. Estas bases teóricas ofrecen un marco conceptual para comprender e impulsar la sostenibilidad empresarial mediante el compromiso organizacional.

Figura 1. Teorías del compromiso organizacional y la responsabilidad social



Nota: Elaboración propia.

Teoría del Compromiso Organizacional

Se define como el vínculo emocional, psicológico y conductual que un colaborador establece con la organización, lo cual se refleja en su disposición a esforzarse por alcanzar los objetivos institucionales. Meyer y Allen (1991) desarrollaron un modelo ampliamente aceptado que describe tres dimensiones del compromiso: afectivo, normativo y de continuidad. El compromiso afectivo se basa en la identificación del colaborador con los valores y metas organizacionales, el normativo surge de un sentido de obligación hacia la organización, y el de continuidad se relaciona con la percepción de los costos asociados a abandonar la organización (Guerrero, Vaca, García, Carhuancho, Isaías & Siu, 2021).

Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides (2020) refieren que el compromiso organizacional adquiere relevancia para fomentar prácticas de sostenibilidad, ya que las estructuras más pequeñas y dinámicas de estas empresas requieren que los empleados se identifiquen con los objetivos y valores organizacionales para lograr resultados positivos. Investigaciones han demostrado que un alto nivel de compromiso afectivo está relacionado con una mayor adopción de prácticas responsables y éticas, promoviendo la sostenibilidad empresarial. Asimismo, el compromiso normativo motiva a los empleados a contribuir a la misión organizacional por lealtad y sentido de pertenencia.

El compromiso organizacional también influye en la retención de talento y en el desempeño organizacional. Aspectos que son fundamentales para la sostenibilidad de las MIPYMES, el compromiso de continuidad, aunque basado en factores como costos asociados a un cambio laboral, también incide en el mantenimiento de una fuerza laboral estable y en la acumulación de conocimiento dentro de la empresa (Vidal, 2022).

Esta teoría en sus diferentes dimensiones subraya la importancia de crear un ambiente que motive a los empleados a contribuir a los objetivos de sostenibilidad, ya que la implementación de políticas organizacionales que refuercen el compromiso afectivo y normativo puede generar un impacto significativo en la transformación hacia prácticas sostenibles (Meyer et al., 2002). Estas políticas pueden incluir estrategias de comunicación interna, programas de capacitación y la promoción de un liderazgo inclusivo y participativo.

Teoría del Triple Resultado

Esta teoría fue desarrollada por John Elkington en 1994 y propone que las empresas deben evaluar su desempeño con base en tres dimensiones interrelacionadas: económica, social y ambiental (Elkington, 1998; Norman & MacDonald, 2004; Slaper & Hall, 2011). Este enfoque reconoce que la sostenibilidad empresarial implica ir más allá de la generación de utilidades, integrando el impacto social y ambiental en las estrategias corporativas. En este contexto, el TBL brinda un marco conceptual para entender cómo las empresas pueden contribuir a un desarrollo sostenible sin comprometer sus objetivos económicos (Aguilar, Acosta, Raudales, Andino & Sarmiento, 2023).

Subraya la importancia de equilibrar las dimensiones económicas con la responsabilidad hacia la comunidad y el medio ambiente. Se ha demostrado que las empresas que integran estas tres perspectivas logran mayores beneficios a largo plazo, como una mejor percepción de los consumidores y una mayor resiliencia ante cambios en el mercado (Gamboa, Salinas, Salcedo & Núñez, 2022). En el Estado de México, este modelo es especialmente relevante, ya que las MIPYMES constituyen una parte importante de la economía local y tienen un impacto directo en la comunidad y los recursos naturales.

La dimensión económica del TBL no se limita únicamente a maximizar beneficios, sino que también implica la creación de valor compartido, es decir, estrategias que beneficien tanto a la empresa como a su entorno. El desarrollo de productos sostenibles o la optimización del uso de recursos son prácticas que no solo reducen costos, sino que también fomentan el bienestar social y ambiental. Por ello, las MIPYMES pueden mejorar su competitividad al

adoptar políticas que generen impactos positivos en las tres dimensiones del TBL (Hurtado, Arimany, Ferràs & Mejide, 2016).

En cuanto a las dimensiones social y ambiental, el Triple Resultado destaca la importancia de generar empleo de calidad, promover el desarrollo comunitario y reducir el impacto ambiental mediante prácticas responsables. Las empresas que adoptan el TBL no solo mejoran su reputación, sino que también contribuyen al desarrollo sostenible de las regiones en las que operan (Elkington, 1998; Lozano, 2018; Pérez et al., 2020). En el caso de las MIPYMES del Estado de México, la implementación de estrategias sostenibles en estas áreas puede generar beneficios significativos al fomentar un entorno económico más equitativo y ambientalmente consciente.

Teoría de la Responsabilidad Social Corporativa

Carroll (1991) refiere que el compromiso de las empresas de contribuir al desarrollo económico sostenible mediante la mejora de la calidad de vida de sus empleados, sus familias, la comunidad y la sociedad en general (Mozas & Puentes, 2010). Este enfoque considera que las empresas no solo deben centrarse en generar utilidades, sino también en asumir responsabilidades éticas, legales y sociales que promuevan un equilibrio entre el crecimiento económico, la protección ambiental y el bienestar social (Carroll & Shabana, 2010; Freeman et al., 2004; Lozano, 2018). Este marco teórico ha sido adoptado ampliamente para guiar las estrategias corporativas hacia un desarrollo sostenible.

Asimismo, para fortalecer su sostenibilidad empresarial y responder a las demandas de los diferentes grupos de interés, debido a que, las pequeñas y medianas empresas, a pesar de sus limitados recursos, pueden implementar prácticas socialmente responsables que generan beneficios tanto para la empresa como para la comunidad (Mora, Tania, & O Cordero, 2023,). Por ejemplo, acciones como el cuidado del medio ambiente, el desarrollo de programas de capacitación para empleados y el apoyo a iniciativas comunitarias mejoran su reputación y fomentan relaciones más sólidas con clientes y proveedores (González & Cuesta, 2018).

Además, incluye la integración de la sostenibilidad ambiental en las operaciones empresariales. Esto implica la implementación de prácticas que minimicen el impacto ambiental, como la optimización del consumo de recursos naturales, el manejo adecuado de residuos y el uso de tecnologías más limpias. En las MIPYMES del Estado de México, estas estrategias han mostrado un impacto positivo en la eficiencia operativa y la percepción de los

consumidores, quienes cada vez valoran más el compromiso ambiental de las empresas (Duque, Mejía, Nieto & Rojas, (2022).

Por ello, señala la importancia de las relaciones laborales justas y del desarrollo del capital humano como parte de una estrategia integral de sostenibilidad. Las empresas que invierten en la capacitación de sus empleados promueven la equidad y garantizan condiciones laborales dignas que tienden a experimentar una mayor productividad y lealtad por parte de sus colaboradores (Gutiérrez, & Rodríguez, 2022). Por lo que, la adopción de la RSC en las MIPYMES del Estado de México no solo mejora su competitividad, sino que también contribuye al desarrollo social y económico de la región.

Teoría del Comportamiento Organizacional

Robbins (2021) define el comportamiento organizacional como el estudio de cómo las personas interactúan dentro de las organizaciones, enfocándose en la comprensión de los factores que influyen en su desempeño y bienestar. Esta teoría integra conocimientos de disciplinas como la psicología, la sociología y la administración para analizar actitudes, valores y dinámicas grupales que afectan los resultados organizacionales (Avitia, Salas, Vargas, & Gómez, 2021). En el caso de las MIPYMES, el comportamiento organizacional resulta relevante, ya que estas empresas dependen en gran medida de las interacciones cercanas entre los empleados y la dirección para alcanzar sus objetivos.

La sostenibilidad empresarial y el comportamiento organizacional proporcionan un marco para comprender cómo las actitudes y comportamientos de los empleados pueden ser influenciados para adoptar prácticas sostenibles. Factores como la motivación, el liderazgo y la cultura organizacional desempeñan un papel determinante en la implementación de estrategias sostenibles. Por ejemplo, un liderazgo participativo puede fomentar una mayor participación de los colaboradores en iniciativas ambientales y sociales, promoviendo la sostenibilidad como un objetivo compartido (Carro, Sarmiento, Rosano, 2017).

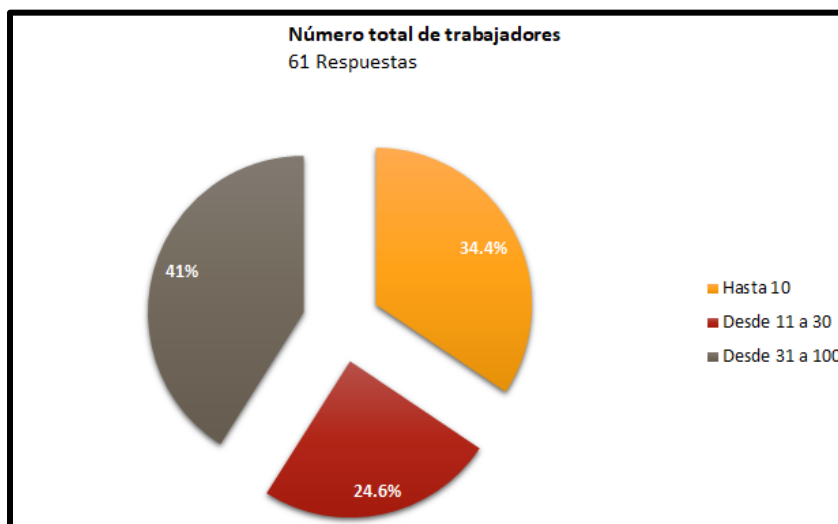
La cultura organizacional, como componente del comportamiento organizacional, es un factor determinante en la forma en que las MIPYMES adoptan la sostenibilidad. Una cultura que valore la responsabilidad social y ambiental puede facilitar la implementación de estrategias orientadas al Triple Resultado. Además, la cohesión grupal y la comunicación efectiva entre los empleados fortalecen el compromiso organizacional, lo que incrementa la disposición para colaborar en iniciativas sostenibles (Reyes, 2021).

Cruz (2018) señala que las empresas que priorizan el bienestar de sus colaboradores no solo mejoran su productividad, sino también su compromiso hacia las metas organizacionales en el caso de las MIPYMES del Estado de México, promover un ambiente laboral que respalde el bienestar emocional y físico de los empleados puede ser una estrategia eficaz para impulsar la sostenibilidad empresarial.

Resultados

El análisis de los resultados obtenidos permite comprender las características y contextos en los que operan las MIPYMES del Estado de México. Los datos recopilados abarcan aspectos como el tamaño de las empresas, su sector de actividad económica y otros factores relevantes para identificar las condiciones que influyen en la implementación de estrategias organizacionales. Este análisis proporciona una base para evaluar cómo estas características impactan en las prácticas empresariales orientadas hacia la sostenibilidad y el compromiso de los colaboradores.

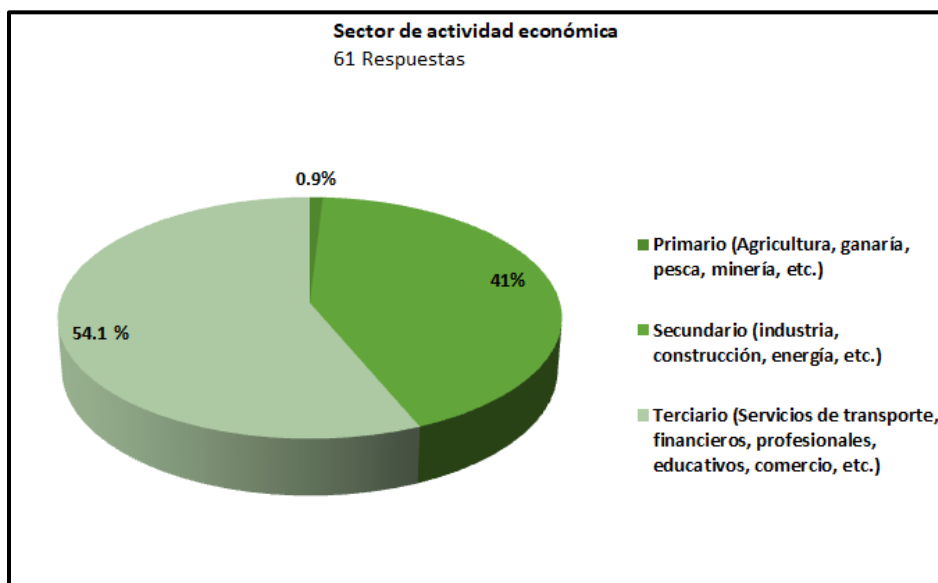
La interpretación de los resultados busca establecer patrones y tendencias en la muestra estudiada, lo que facilita el diseño de estrategias adaptadas a las necesidades específicas de las MIPYMES. Al considerar la diversidad en los sectores económicos y en el número de trabajadores, este análisis permite identificar áreas de oportunidad para fortalecer las prácticas empresariales. La presentación de los hallazgos también contribuye al entendimiento de las dinámicas empresariales locales, ofreciendo información valiosa para futuras iniciativas que promuevan un desarrollo más sostenible en estas organizaciones.

Figura 2. Número de empleados en las empresas

Nota: Elaboración propia

La gráfica refleja que el 41% de las empresas participantes son microempresas con hasta 10 trabajadores, el 24.6% pequeñas empresas con 11 a 30 trabajadores y el 34.4% corresponde a empresas medianas con 31 a 100 empleados esta estructura refleja la realidad del sector MIPYMES en la región. Esto indica que la mayoría de las organizaciones estudiadas tienen estructuras laborales reducidas, siendo representativo del sector de las MIPYMES en el Estado de México. La distribución permite analizar cómo el tamaño de las empresas influye en la implementación de estrategias de sostenibilidad y compromiso organizacional, adaptándose a sus recursos y necesidades específicas.

Figura 3. Actividades económicas de las empresas



Nota: Elaboración propia.

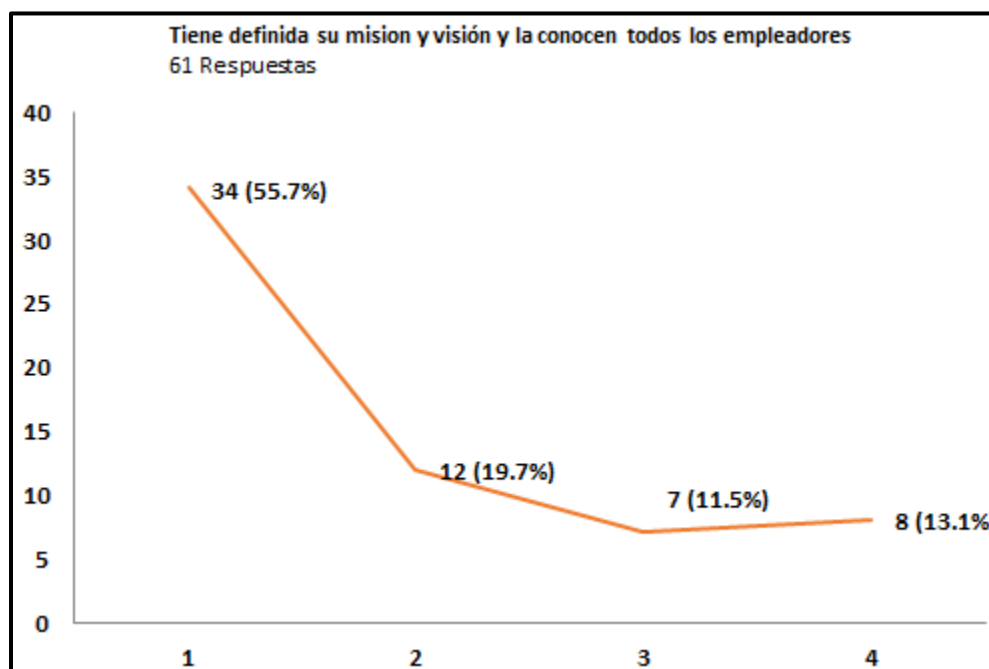
La gráfica indica la distribución de las empresas encuestadas según su sector de actividad económica. Los resultados están divididos en tres sectores: primario, secundario y terciario, y evidencian la representatividad de cada uno en la muestra analizada.

El sector terciario, que incluye servicios como transporte, financieros, profesionales, educativos y comercio, es el más representativo con un 54.1% de las respuestas. Esto indica que más de la mitad de las empresas encuestadas se dedican a actividades relacionadas con los servicios, lo cual es coherente con las tendencias económicas modernas en las que los servicios suelen ser el principal motor económico en muchas regiones.

Por otro lado, el sector secundario, que abarca industrias como la construcción, manufactura y energía, representa el 41% de las respuestas. Esto demuestra que una proporción significativa de las empresas encuestadas se dedican a actividades industriales, lo que evidencia su relevancia en la generación de productos y materiales esenciales para la economía.

Por último, el sector primario, compuesto por actividades como agricultura, ganadería, pesca y minería, tiene la menor representación con apenas el 0.9% de las respuestas. Este resultado podría estar relacionado con la menor densidad de empresas formales dedicadas a estas actividades o con su ubicación predominante en áreas rurales, lo que podría limitar su participación en la encuesta.

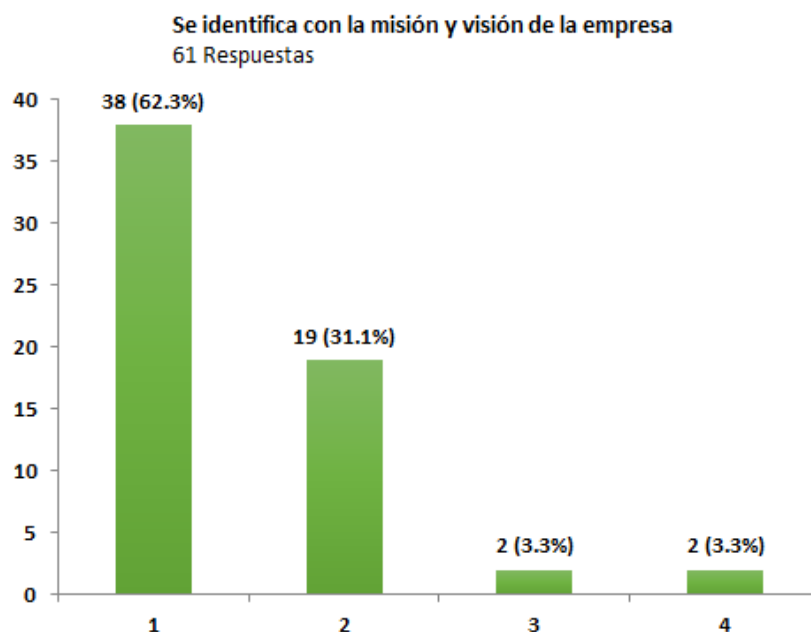
Figura 4. Misión y visión es conocida por todos los empleados



Nota: Elaboración propia.

El 55.7% de las MIPYMES encuestadas cuenta con una misión y visión claramente definidas y conocidas por todos sus empleados, lo cual puede contribuir a un mayor compromiso organizacional y facilitar la adopción de prácticas sostenibles. Sin embargo, un 19.7% reconoce que, aunque estas directrices existen, no son completamente comprendidas por todo el personal, lo que sugiere la necesidad de mejorar la comunicación interna. Además, un 11.5% indica un bajo nivel de conocimiento sobre estos elementos, lo que podría afectar la alineación con los objetivos de la empresa, y un 13.1% señala que no cuentan con una misión y visión claramente establecidas, lo cual podría representar una barrera para fortalecer el compromiso organizacional orientado a la sostenibilidad.

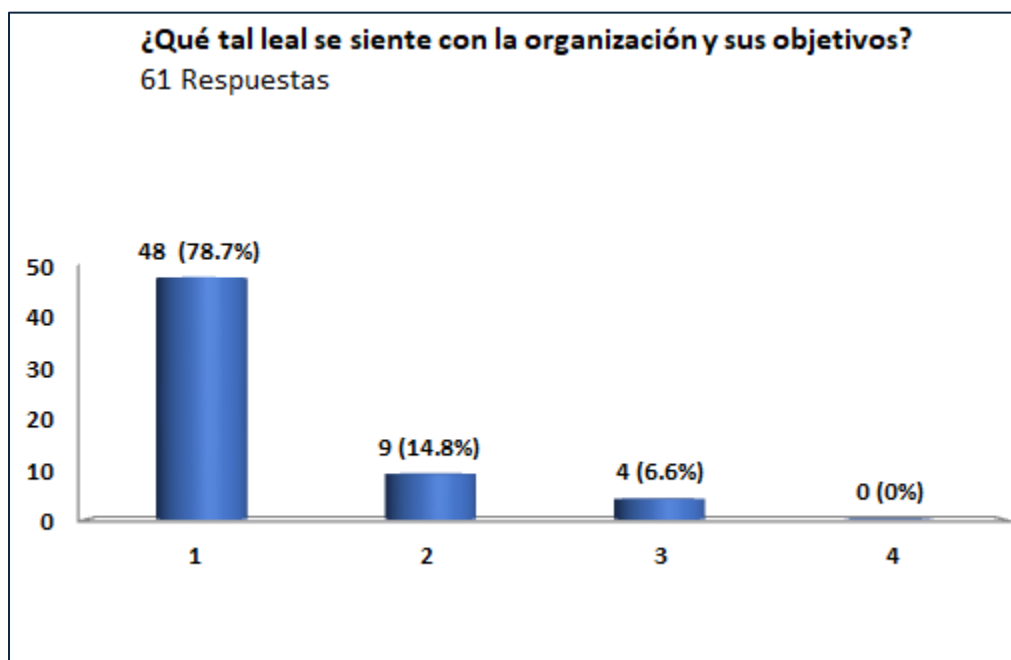
Figura 5. Los empleados se identifican con la misión y visión de la empresa



Nota: Elaboración propia.

El análisis de la gráfica revela que un **62.3%** de los encuestados reporta sentirse completamente identificado con la misión y los valores de su empresa, lo que indica un alto grado de alineación entre los empleados y la organización. Este nivel de identificación es favorable para promover un compromiso organizacional que respalde la sostenibilidad empresarial. Sin embargo, un **31.1%** expresa una identificación moderada, este resultado señala la posibilidad de reforzar las estrategias para fortalecer este vínculo. En menor medida, un **3.3%** de los participantes indica un bajo nivel de identificación, mientras que otro **3.3%** manifiesta desconocimiento total de la misión y los valores de la empresa. Estos resultados destacan áreas que las MIPYMES podrían abordar para fortalecer una cultura organizacional que apoye prácticas sostenibles.

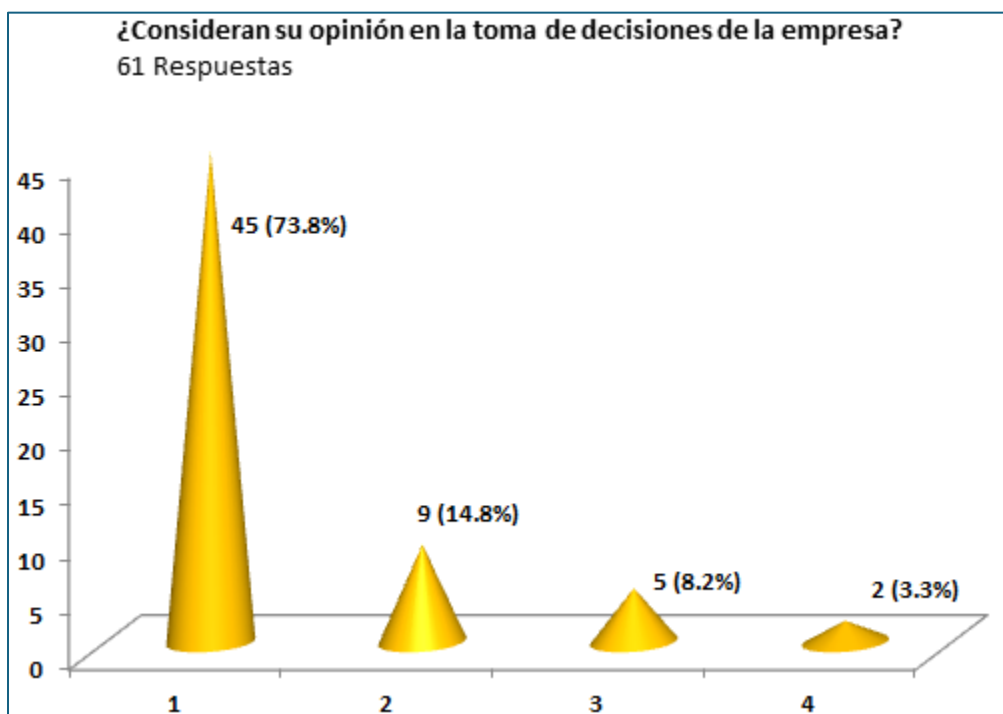
Figura 6. Los empleados tienen lealtad con la organización y sus objetivos



Nota: Elaboración propia

El 78.7% de los encuestados se sienten altamente leales a la organización y sus objetivos, lo cual indica un fuerte compromiso organizacional que puede ser aprovechado para fomentar la sostenibilidad en las MIPYMES del Estado de México. Por otro lado, un 14.8% muestra un nivel moderado de lealtad, lo que sugiere áreas de oportunidad para mejorar su conexión con la empresa. Un 6.6% presenta un nivel bajo de lealtad, mientras que ninguno de los encuestados manifestó una total falta de lealtad. Estrategias sostenibles dentro de las MIPYMES. Esto resalta la necesidad de consolidar la lealtad organizacional como un activo estratégico.

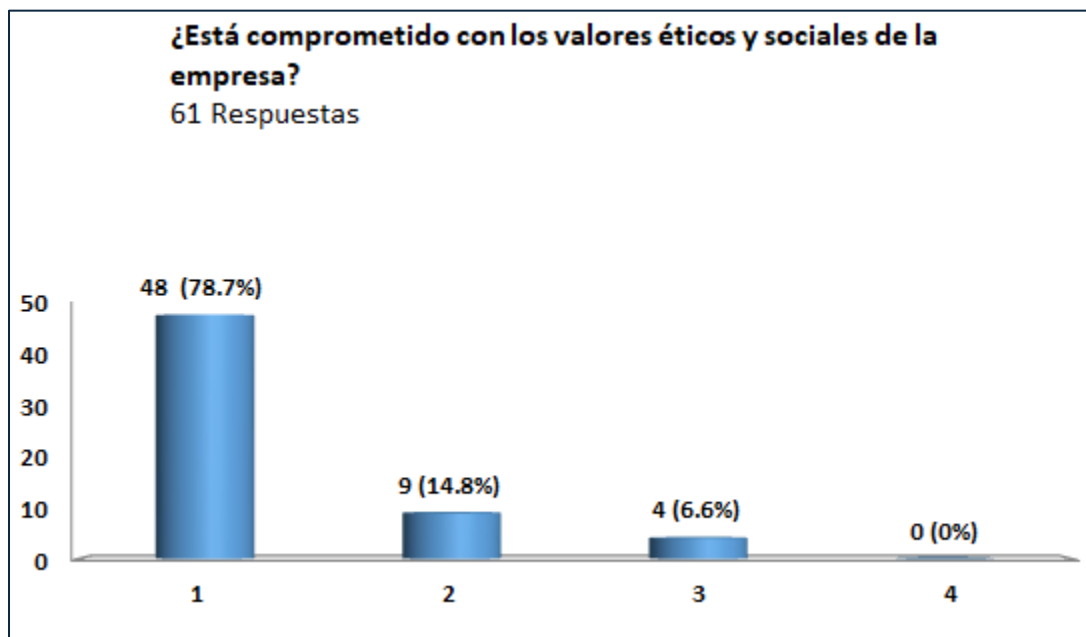
Figura 7. La empresa considera su opinión en la toma de decisiones



Nota: Elaboración propia.

La gráfica indica que un 73.8% de los encuestados considera que su opinión es tomada en cuenta en la toma de decisiones de la empresa, lo que refleja una cultura organizacional participativa que puede fortalecer el compromiso organizacional y, en consecuencia, apoyar la sostenibilidad en las MIPYMES del Estado de México. Un 14.8% percibe que su voz es considerada solo de forma ocasional, mientras que un 8.2% opina que su participación es limitada en los procesos de decisión y un 3.3% siente que sus opiniones no son consideradas en absoluto. Estos resultados ponen de manifiesto que, aunque la mayoría percibe un entorno colaborativo, existe una oportunidad para incrementar la inclusión de las perspectivas de todos los empleados en la toma de decisiones, lo que podría impulsar aún más el compromiso y la sostenibilidad organizacional.

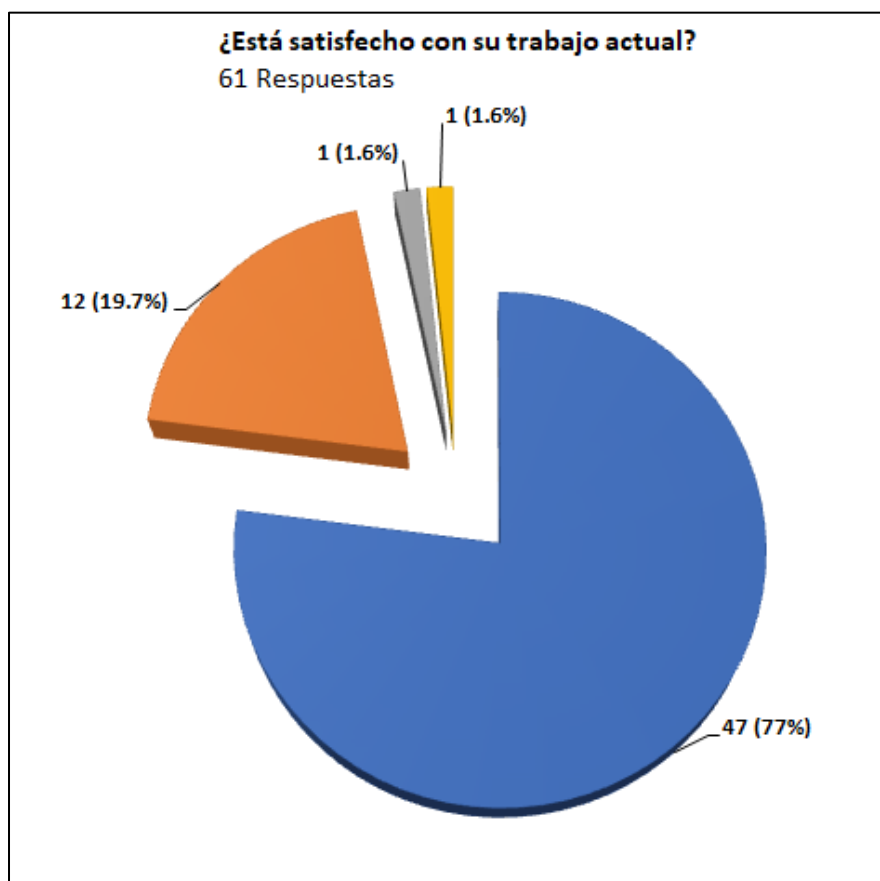
Figura 8. Están comprometidos con los valores éticos y sociales de la empresa



Nota: Elaboración propia.

La gráfica muestra que un 78.7% de los encuestados manifiesta un alto compromiso con los valores éticos y sociales de la empresa, lo cual indica que la mayoría de los colaboradores están alineados con los principios de la organización, lo que puede estimular la implementación de prácticas sostenibles. Un 14.8% indica un compromiso moderado, sugiriendo que existe un grupo de empleados que podría beneficiarse de mayores esfuerzos para reforzar su conexión con estos valores. Por otro lado, un 6.6% presenta un bajo nivel de compromiso con los valores éticos y sociales, mientras que ninguno reportó una total falta de compromiso. Estos resultados subrayan la importancia de fortalecer el compromiso ético y social para impulsar la sostenibilidad en las MIPYMES del Estado de México.

Figura 9. Personal satisfecho con su trabajo actual

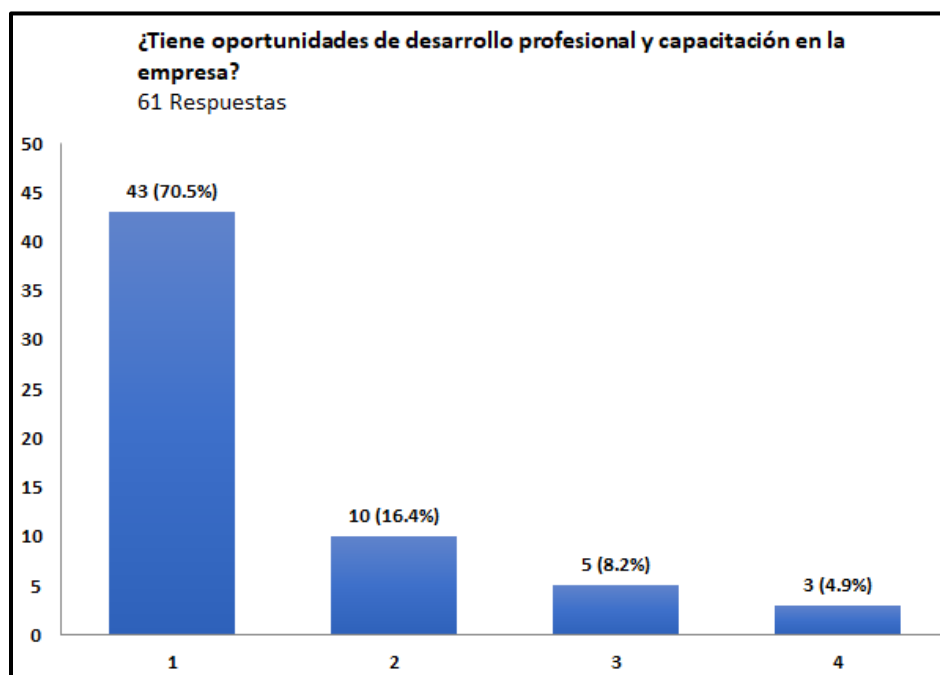


Nota: Elaboración propia.

La gráfica muestra que el 77% de los encuestados están satisfechos con su empleo actual, lo que refleja un nivel elevado de satisfacción laboral dentro de las MIPYMES del Estado de México. Este resultado evidencia un entorno laboral favorable que puede facilitar el desarrollo del compromiso organizacional y contribuir al impulso de prácticas sostenibles. Este escenario representa una oportunidad para mantener y fortalecer las condiciones que fomentan dicha satisfacción entre los colaboradores.

Además, el 19.7% de los participantes indica tener una satisfacción moderada, lo que señala áreas susceptibles de mejora para incrementar su motivación laboral. Asimismo, un 1.6% reporta estar insatisfecho y otro 1.6% expresa una completa insatisfacción con su situación actual. Estos datos subrayan la importancia de diseñar estrategias orientadas a atender las necesidades de los empleados menos satisfechos, con el objetivo de mejorar su experiencia laboral y apoyar el desarrollo sostenible de las organizaciones en la región.

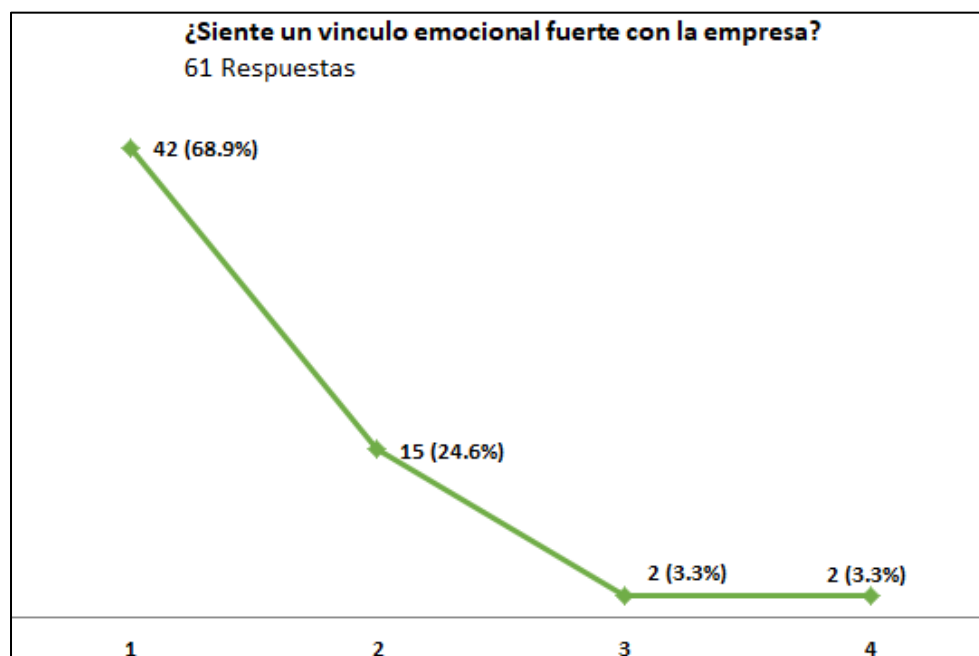
Figura 10. Oportunidades de desarrollo profesional y capacitación en la empresa



Nota: Elaboración propia

La gráfica revela que un **70.5%** de los encuestados considera que la empresa les brinda oportunidades de desarrollo profesional y capacitación, lo que muestra un entorno propicio para el crecimiento de sus colaboradores, factor que puede ser clave para impulsar el compromiso organizacional y fomentar la sostenibilidad en las MIPYMES del Estado de México. Sin embargo, un **16.4%** percibe que dichas oportunidades son limitadas, mientras que un **8.2%** reporta escasas oportunidades de crecimiento. Por último, un **4.9%** señala que no tienen acceso a estas oportunidades en absoluto. Estos resultados indican la necesidad de que las empresas refuercen sus programas de desarrollo y capacitación, con el objetivo de mejorar su experiencia laboral, para incrementar su participación en procesos sostenibles.

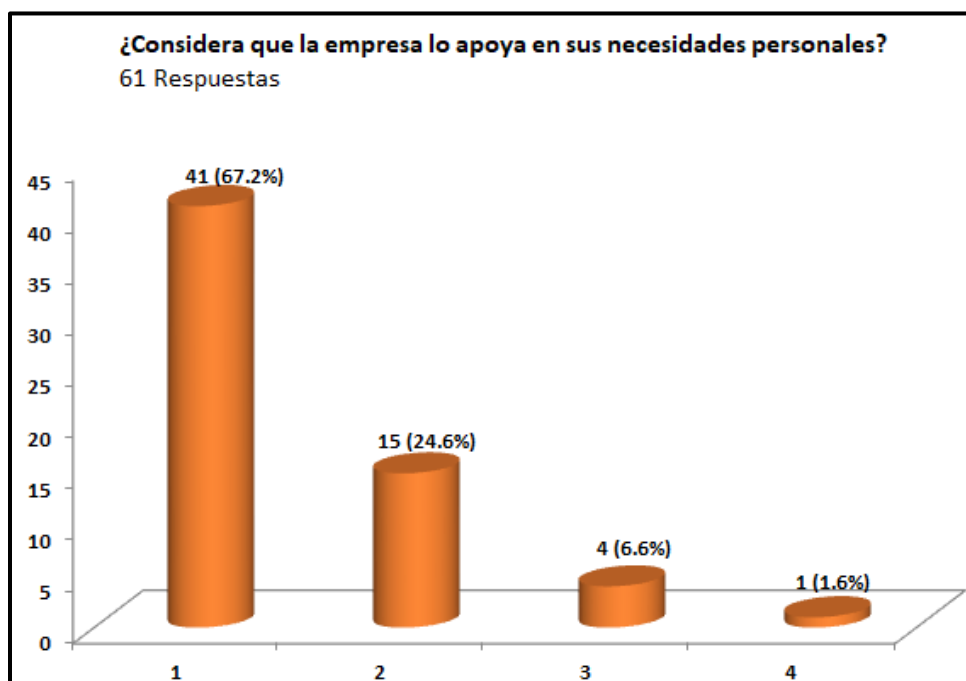
Figura 11. Vínculo emocional fuerte con la empresa



Nota: Elaboración propia

La gráfica muestra que un **68.9%** de los encuestados (42 de 61) indican que sienten un vínculo emocional fuerte con su empresa, lo que refleja un alto grado de conexión emocional que puede ser aprovechado para fortalecer el compromiso organizacional y, a su vez, fomentar la sostenibilidad en las MIPYMES del Estado de México. Un **24.6%** (15 encuestados) tiene un vínculo moderado, lo que sugiere un potencial para mejorar su nivel de compromiso mediante estrategias adecuadas. Un **3.3%** (2 encuestados) percibe un vínculo débil, y otro **3.3%** reporta la ausencia total de un vínculo emocional con la empresa. Estos resultados infieren que, aunque la mayoría de los empleados se siente emocionalmente conectada, existe un grupo que podría beneficiarse de mayores esfuerzos para fortalecer su compromiso y alineación con los objetivos organizacionales.

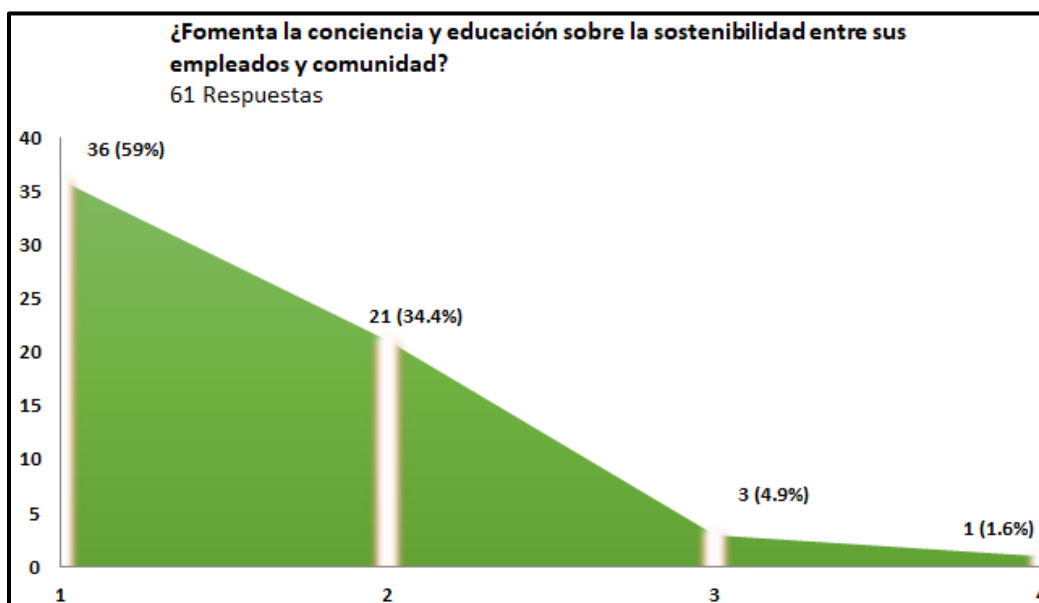
Figura 12. Apoyo de la empresa a las necesidades personales



Nota: Elaboración propia

La gráfica refleja que un **67.2%** de los encuestados (41 de 61) considera que la empresa los apoya en sus necesidades personales, lo cual indica la existencia de un entorno laboral favorable, aspecto que puede contribuir al fortalecimiento del compromiso organizacional y, en consecuencia, a la sostenibilidad en las MIPYMES del Estado de México. Un **24.6%** (15 encuestados) percibe un apoyo moderado por parte de la empresa, mientras que un **6.6%** (4 encuestados) siente que el apoyo es limitado. Por último, un **1.6%** (1 encuestado) considera que no recibe ningún tipo de apoyo para sus necesidades personales. Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría de los empleados se siente respaldada, existe un grupo que podría beneficiarse de estrategias más inclusivas para mejorar su satisfacción y compromiso.

Figura 13. Educación y conciencia sobre sostenibilidad



Nota: Elaboración propia

La gráfica indica que un 59% de los encuestados (36 de 61) considera que su empresa fomenta la conciencia y educación sobre la sostenibilidad tanto entre sus empleados como en la comunidad. Este resultado sugiere un esfuerzo significativo por parte de las MIPYMES en el Estado de México para promover prácticas sostenibles. Sin embargo, un 34.4% (21 encuestados) percibe que estos esfuerzos son moderados, lo que sugiere que aún hay margen para intensificar las iniciativas educativas en este ámbito. Un 4.9% (3 encuestados) reporta un bajo fomento de la conciencia en sostenibilidad, mientras que un 1.6% (1 encuestado) considera que no se realizan acciones al respecto. Estos resultados resaltan la importancia de fortalecer la educación en sostenibilidad para consolidar un compromiso organizacional que impulse prácticas responsables dentro de estas empresas.

Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo analizar cómo el compromiso organizacional puede influir en la sostenibilidad empresarial dentro de las MIPYMES del Estado de México. Los resultados obtenidos reflejan que, aunque existe un nivel considerable de compromiso entre los colaboradores, con altos porcentajes de identificación con la misión, valores y objetivos organizacionales, aún persisten áreas de mejora como la comunicación interna, los vínculos emocionales y el desarrollo profesional. Estos hallazgos son consistentes

con estudios previos, como los realizados por Meyer et al. (2002) y Pérez et al. (2020), que destacan la importancia del compromiso afectivo y normativo para la implementación efectiva de prácticas sostenibles.

Un aspecto relevante encontrado fue que, aunque el 77% de los colaboradores reportaron estar satisfechos con su trabajo actual, un grupo representativo expresó satisfacción moderada o insatisfacción, lo que revela la necesidad de atender sus requerimientos específicos. Esto coincide con lo señalado por García et al. (2020) y Lozano (2018), quienes subrayan que el bienestar laboral es un componente central para la sostenibilidad empresarial. Por otra parte, aunque el 59% de las empresas fomenta la educación en sostenibilidad, un porcentaje significativo percibe estos esfuerzos como insuficientes, lo que indica un área de oportunidad para consolidar estrategias educativas más inclusivas y efectivas dentro del entorno laboral y la comunidad.

Entre las limitaciones de este estudio destaca el tamaño de la muestra, ya que el análisis se centró únicamente en 61 empresas del Estado de México, lo cual limita la generalización de resultados a otras regiones del país. A pesar de ello, los hallazgos resaltan una relación positiva entre el compromiso organizacional y la sostenibilidad empresarial, sugiriendo a las empresas que fortalecen la lealtad, el bienestar y la participación de sus colaboradores están mejor posicionadas para adoptar estrategias responsables. Estos resultados pueden servir como base para futuras investigaciones que amplíen la muestra y profundicen en el análisis de sectores específicos, explorando cómo las dinámicas internas de las organizaciones pueden impulsar la sostenibilidad empresarial de manera más efectiva.

Conclusión

La presente investigación ha permitido establecer una relación directa entre el compromiso organizacional y la sostenibilidad empresarial en las MIPYMES del Estado de México. Los análisis estadísticos indican que la mayoría de los colaboradores encuestados manifiestan altos niveles de satisfacción laboral, lealtad hacia la empresa y alineación con su misión y valores. Estos hallazgos respaldan la hipótesis inicial de que un alto compromiso organizacional favorece la implementación de prácticas sostenibles, empleados motivados y alineados con los objetivos organizacionales muestran una mayor disposición para participar en iniciativas responsables. La elevada proporción de empleados satisfechos, identificados emocionalmente con su empresa y que perciben apoyo a sus necesidades personales,

demuestra un entorno propicio para consolidar una cultura organizacional orientada hacia la sostenibilidad.

Por otro lado, los resultados reflejan áreas de mejora, como la necesidad de fortalecer la comunicación interna para garantizar que todos los colaboradores comprendan claramente la misión y los valores organizacionales, así como de incrementar las oportunidades de desarrollo profesional y capacitación. Si bien un porcentaje significativo de empleados reporta altos niveles de identificación y lealtad hacia la empresa, los casos de satisfacción y compromiso moderados subrayan la importancia de implementar estrategias específicas que refuercen estos vínculos. Además, el análisis del sector económico y el tamaño empresarial muestra que las micro y pequeñas empresas enfrentan mayores desafíos estructurales por lo que requieren estrategias diferenciadas para facilitar su transición hacia modelos sostenibles.

Futuras Líneas de Investigación

Una línea de investigación consiste en analizar cómo el tamaño de las MIPYMES influye en su capacidad para implementar prácticas sostenibles, considerando las limitaciones financieras, tecnológicas y humanas que enfrentan las microempresas en comparación con las pequeñas y medianas empresas, y cómo estas diferencias impactan en su compromiso organizacional y sostenibilidad.

Otra línea de investigación puede centrarse en analizar el efecto de distintos estilos de liderazgo, como el participativo, transformacional o transaccional, sobre la adopción de estrategias sostenibles en las MIPYMES identificando las características del liderazgo que favorecen la integración de prácticas responsable.

Investigar cómo el vínculo emocional entre los empleados y la empresa puede actuar como un facilitador para la adopción de iniciativas sostenibles. Esta línea incluye el análisis de estrategias para fortalecer este vínculo en organizaciones con niveles moderados o bajos de conexión emocional.

Otra línea de investigación consiste en identificar estrategias de comunicación interna que mejoran la comprensión de los valores y objetivos organizacionales, y que contribuyan al fortalecimiento del compromiso y la sostenibilidad empresarial.

Explorar cómo los niveles de satisfacción laboral influyen en la disposición de los empleados para participar en iniciativas sostenibles. Esto permitiría incluir el análisis de factores como la compensación, el ambiente laboral y las oportunidades de desarrollo profesional.

Investigar cómo la implementación de estrategias de responsabilidad social corporativa impacta en el desempeño económico, social y ambiental de las MIPYMES. Esto debe contemplar estudios longitudinales para evaluar los beneficios a mediano y largo plazo.

Estas propuestas permitirían profundizar en la comprensión y diseño de estrategias que refuercen simultáneamente el compromiso organizacional y la sostenibilidad en las MIPYMES del Estado de México.

Referencias

- Aguilar-Hernández, P.A., Acosta-Tzin, J.V., Raudales-García, E.V., Andino-González, P., & Sarmiento-Matute, R.E. (2023). *Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional: análisis bibliométrico*. Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales.
- Avitia-Cordero, N. A., Salas-Guevara, P. I., Vargas-Salgado, M. M., & Gómez-Bull, K. G. (2021). *Incidencia de la justicia sobre el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de la industria automotriz*. Contabilidad y Negocios, 16(31), 116-130. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202101.007>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390.
- Cámara Nacional de Comercio. (2022). *Informe sobre el estado de las MIPYMES en México*. México: Cámara Nacional de Comercio.
- Carroll, A. B. (1991). *The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders*. Business Horizons, 34(4), 39-48.
- Carroll, A. B., & Shabana, K. M. (2010). *The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice*. International Journal of Management Reviews, 12(1), 85-105.
- Carro-Suárez J., Sarmiento-Paredes S., Rosano-Ortega G. (2017). *La cultura organizacional y su influencia en la sostenibilidad empresarial*. La importancia de la cultura en la sostenibilidad empresarial Estudios Gerenciales, 33 (145),
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approach* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Cruz V. J. (2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales* Pensamiento & Gestión, núm. 45, pp. 58-81,
- Duque, M., Mejía, L., Nieto, J., & Rojas, L. (2022). *Green Marketing: esfuerzos por el cuidado y la preservación del medio ambiente con negocios sostenibles*. Revista Universidad & Empresa, 24(42), 1-36.
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.10865>
- Elkington, J. (1998). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Oxford: Capstone Publishing.
- Freeman, R. E., Harrison, J. S., & Wicks, A. C. (2004). *Managing for Stakeholders: Survival, Reputation, and Success*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Gamboa Aragundi, Jenner; Salinas Herrera, Leidy; Salcedo-Muñoz, Virgilio; Nuñez Guale, Linda. (2022). *El Triple Bottom Line en las acciones de responsabilidad social Universitaria: Caso Universidad Técnica de Machala*. Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 24 (2), Venezuela. (Pp. 430-444). DOI: www.doi.org/10.36390/telos242.14
- Gamboa Graus, M.E. (2023). *El cálculo del tamaño de la muestra en la investigación científica*. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores.
- García, J., López, R., & Hernández, P. (2020). *Triple resultado y sostenibilidad en pymes mexicanas*. Revista de Estrategia Empresarial, 15(2), 45-58.
- Gómez, L., & Vargas, A. (2021). *Sostenibilidad empresarial y su relación con la gestión organizacional en pymes mexicanas*. Revista de Administración y Negocios, 45(3), 12-23.
- González Masip, J. y Cuesta Valiño, P. (2018) *De responsabilidad social a sostenibilidad corporativa: una revisión actualizada*. Revista Internacional de Investigación en Comunicación aDResearch ESIC. N° 17 Vol 17 Primer semestre, enero-junio 2018 · Págs. 46 a 71 DOI: 17.7263/ADRESIC.017.003
- Guerrero Bejarano, M.A., Vaca, C.A., García, C.S., Carhuancha-Mendoza, I.M., Isaías, A.A., & Siu, D.R. (2021). *La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional*. Apuntes Universitarios.
- Gutiérrez-Posada, N., & Rodríguez-Nieto, L. M. (2022). *La Responsabilidad Social Empresarial: ¿un compromiso ante la sociedad o es cuestión de certificación?* Contexto, 11(1). <https://doi.org/10.18634/ctxj.11v.1i.1369>

- Hurtado Jaramillo, C. H., Arimany-Serrat, N., Ferràs Hernández, X., & Mejide, D. (2016). *Estrategia corporativa en el ámbito de la sostenibilidad. Intangible Capital*, 12(1), 167-197.
- INEGI. (2023). *Censo Económico 2023*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Likert, R. (1932). *Una técnica para la medición de actitudes* (Publicación No. 140). The Science Press.
- Lozano, R. (2018). *Sustainable business models: Providing a more comprehensive framework*. *Journal of Cleaner Production*, 18(2), 409-419.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (2002). *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization*. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474-487.
- Mora Ortega, Tania, & O Cordero, Dyalá de la. (2023). *Prácticas sociales de RSE en empresas familiares. ¿Contribuyen a la sostenibilidad empresarial y los ODS 3, 4, 5 y 8? Una revisión sistemática de la literatura*. *The Anáhuac journal*, 23(2), 96-121. Epub 02 de febrero de 2024.<https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2023v23n2.04>
- Mozas Moral, A., & Puentes Poyatos, R. (2010). *La responsabilidad social corporativa y su paralelismo con las sociedades cooperativas*. *Revista de Estudios Cooperativos*, (103), 75-100.
- Norman, W., & MacDonald, C. (2004). *Getting to the bottom of the triple bottom line. Business Ethics Quarterly*, 14(2), 243-262.
- OCDE. (2022). *Perspectivas económicas de México 2022*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- Pérez, J., López, S., & Martínez, R. (2020). *La sostenibilidad empresarial en pymes: análisis de estrategias y resultados*. *Revista Iberoamericana de Estrategia*, 19(2), 35-48.
- Ramírez, M., Flores, C., & Torres, P. (2022). *Compromiso organizacional como catalizador para la sostenibilidad en pymes*. *Estudios Empresariales*, 28(1), 89-102.
- Reyes Hernández, Javier. (2021). *Cultura organizacional para la sostenibilidad empresarial. Cooperativismo y Desarrollo*, 9(3), 808-830. Epub 30 de diciembre de 2021. Recuperado en 23 de noviembre de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2021000300808&lng=es&tlng=es.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Slaper, T., & Hall, T. (2011). *The triple bottom line: What is it and how does it work?* Indiana Business Review, 86(1), 4-8.
- Torres, E., & Medina, F. (2023). *Impacto del compromiso organizacional en la sostenibilidad empresarial*. Journal of Business Studies, 15(4), 56-70.
- Vidal Rischmoller, J. C. (2022). *Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(3), 3600-3631. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2487

Rol de Contribución	Autor (es)
Conceptualización	Hernández Bonilla Blanca Estela
Metodología	Sandoval Trujillo Sendy Janet
Software	No aplica
Validación	Ramírez Cortés Verónica
Análisis Formal	Sandoval Trujillo Sendy Janet
Investigación	Hernández Bonilla Blanca Estela
Recursos	No aplica
Curación de datos	Ramírez Cortés Verónica
Escritura - Preparación del borrador original	Hernández Bonilla Blanca Estela
Escritura - Revisión y edición	Sandoval Trujillo Sendy Janet
Visualización	Ramírez Cortés Verónica
Supervisión	Hernández Bonilla Blanca Estela
Administración de Proyectos	Hernández Bonilla Blanca Estela
Adquisición de fondos	Hernández Bonilla Blanca Estela