



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS
EMPRESAS CORPORATIVAS NO FINANCIERAS
DEL PERÚ QUE COTIZAN EN LA BOLSA DE
VALORES DE LIMA, 2008 – 2018”

Tesis para optar el título profesional de: Licenciada en
Administración

Licenciada en Administración

Autora:

Keith Andrea Alcántara Nervi

Asesor:

Dr. Walter Terán Ramírez

Cajamarca - Perú

2021

DEDICATORIA

La presente tesis va dedicada a todas las personas que me apoyaron incondicionalmente y me dieron aliento día a día para continuar con mi objetivo y no desistir en el camino. Así mismo, agradecer a mi profesor Walter Terán por la paciencia y a mí. Porque a pesar de que fue difícil llegar hasta este punto, con esfuerzo y dedicación lo pude lograr.

Y por último, pero más importante, a mi madre. Porque ella siempre estuvo ahí incluso cuando no pudo encontrarse físicamente a mi lado.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer al profesor Oscar Mendoza ya que esta tesis no hubiera existido sin su apoyo, al inicio no sabía en que enfocarme y mucho menos porque ramo de la administración podría dirigir mi estudio, sin embargo; el profesor en mención con sus enseñanzas y guías me pudo mostrar el camino hacía el cual me podía enfocar y sobre todo disfrutar en el proceso.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE FIGURAS	5
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
REALIDAD PROBLEMATICA	8
ANTECEDENTES	11
BASES TEÓRICAS	25
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	43
TIPO DE INVESTIGACIÓN	43
NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	43
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	43
POBLACIÓN Y MUESTRA	44
PROCEDIMIENTO	47
TECNINAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION Y ANALISIS DE DATOS	44
CAPÍTULO III. RESULTADOS	48
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	63
REFERENCIAS.....	67
ANEXOS.....	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sostenibilidad empresarial – componente que la conforman.....	34
Figura 2. Dimensiones de la Sostenibilidad y operacionalización.....	39
Figura 3. Desarrollo sostenible 2008 – 2018.....	47
Figura 4. Evolución del desarrollo sostenible 2008 – 2018.....	47
Figura 5. Evolución del desarrollo económico 2008 – 2018.....	49
Figura 6. Desarrollo económico 2008 – 2018.....	50
Figura 7. Evolución de la rentabilidad 2008 – 2018.....	51
Figura 8. Rentabilidad 2008 – 2018.....	52
Figura 9. Evolución del crecimiento 2008 – 2018.....	53
Figura 10. Crecimiento 2008 – 2018.....	53
Figura 11. Evolución del apalancamiento 2008 – 2018.....	54
Figura 12. Apalancamiento 2008 – 2018.....	55
Figura 13. Evolución del desarrollo ambiental 2008 – 2018.....	55
Figura 14. Desarrollo ambiental 2008 – 2018.....	56
Figura 15. Evolución del desarrollo social 2008 – 2018.....	56
Figura 16. Desarrollo social 2008 – 2018.....	57
Figura 17. OHSAS 18001 2008 – 2018.....	58
Figura 18. Evolución OHSAS 18001 2008 – 2018.....	58
Figura 19. SA 8000 2008 – 2018.....	59

Figura 20. Evolución de SA 8000 2008 – 2018.....	59
Figura 21. HACCP 2008 – 2018.....	60
Figura 22. Evolución de las HACCP 2008 – 2018.....	61

RESUMEN

La presente investigación busca describir el desarrollo sostenible de las empresas corporativas no financieras del Perú que cotizan en la BVL para el periodo 2008 – 2018 a través de los baremos, así mismo, se tuvo en cuenta tres dimensiones (ambiental, económica y social) a fin de tener resultados en distintos aspectos de las empresas, ya que como es bien sabido, las normas ISO / HACCP / OHSAS, entre otras. No solo se centran en la parte económica, sino en otros aspectos relevantes para las organizaciones, como su accionar práctico o la toma de decisiones. La investigación se realizó con un aproximado de 30 empresas; siendo básica, descriptiva y longitudinal. Se pudo hallar que el Perú no es un país apto y tampoco está preparado para implementar herramientas que generen estabilidad para las generaciones presentes y posteriores, debido a que es un país subdesarrollado que aún conserva una cultura tercermundista. Por otro lado, se hallaron resultados como que el 64% casi nunca utilizó prácticas en aras de mejorar la sostenibilidad empresarial; la evolución de las dimensiones del desarrollo sostenible ha sido deficiente con el transcurrir de los años. Somos una cultura que aún tiene mucho que estudiar y aprender.

Palabras clave: Desarrollo sostenible, sostenibilidad empresarial, dimensiones del desarrollo sostenible.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Uno de los campos más importantes dentro del desarrollo sostenible es, actualmente; el desarrollo ambiental; ello debido a que a nivel mundial hemos y estamos atravesando por una catástrofe de la que muy pocos han tomado conciencia. La contaminación está causando extinciones de especies totalmente inocentes de la crueldad humana o comúnmente llamado, pérdida de la biodiversidad; esta es una de las mayores amenazas en el mundo; gracias a la contaminación indiscriminada, muchas de las especies de animales y plantas no han sido capaces de existir en un hábitat contaminado de distintas formas (aéreas, acuáticas y terrestres).

La contaminación también ha traído muchos problemas para los seres humanos, como el aumento del polen, debido al incremento de dióxido de carbono; algunas plantas como la ambrosía y otras especies de árboles producen más polen que en épocas pasadas. Esto lleva a que las personas tengan más alergias, ataques de asma y problemas respiratorios. El aumento de enfermedades de transmisión por el agua, debido a todos los desechos tóxicos que son arrojados en mares, ríos, lagunas, etc. Efectos negativos en el crecimiento de las plantas. Calentamiento global, lo que causa que los polos se derritan y aumenten los niveles del mar, tapando zonas habitadas y causando inundaciones (gran peligro para la humanidad y demás especies). Reducción de la capa de ozono. Degradación del medio ambiente, etc.

Por todo ello es tan importante mantener un equilibrio en cuanto a desarrollo sostenible. No solo por la estabilidad de las organizaciones a un largo plazo, sino por mantener vivo nuestro hogar.

“La sostenibilidad empresarial es un concepto que busca el equilibrio entre lo económico, social y ambiental. Aunque suene puramente místico o altruista, en realidad se trata de un estilo de vida muy corporativo cuya meta es el balance entre la creación de riqueza y el uso de los diferentes recursos humanos, materiales, naturales y económicos. El objetivo final es mejorar las condiciones socioeconómicas para todos, lo que incluye por supuesto, a las empresas mismas. Por eso decimos que una empresa es sustentable cuando tiene la capacidad de asegurar su continuidad y posicionamiento a largo plazo, además de contribuir al progreso de la generación presente y futura”. (Burdett, 2018)

Atrás quedó esa visión en donde el único propósito era generar la mayor riqueza posible para los dueños del capital. Hoy en día, ya nadie respeta a una empresa que pisotea derechos laborales, derechos humanos o que atenta contra el medio ambiente. Hay una mayor conciencia social sobre estos temas y entidades que velan por el cumplimiento de las normas. Con lo descrito anteriormente, muchos empresarios pueden ver en la sostenibilidad una mera traba. No obstante, recordemos que es un estilo de vida corporativo y, por ende, también hay beneficios de dicha naturaleza. No todo se reduce a obligaciones caritativas.

El desarrollo sostenible es una de las metas de toda organización y el mismo implica un incremento notable de los ingresos, y de la forma de vida de todos los individuos de una sociedad (en la que la organización opere). Existen muchas maneras o puntos de vista desde los cuales se mide el desarrollo sostenible empresarial, se podría tomar como ejes de medición la equidad y la justicia social, el respeto al medio ambiente y el equilibrio económico.

Si bien el conseguir desarrollo sostenible dentro de una organización no es una tarea fácil, pero tampoco es imposible, hay que estudiar, hacer seguimiento y control de los procesos

que realiza la empresa para llegar a tener un producto y/o servicio de calidad para sus consumidores; el conseguir desarrollo sostenible significa generar riqueza a fin de mantener la prosperidad o bienestar económico y social de sus habitantes.

Lo anteriormente mencionado se refuerza con estudios retroactivos. La Organización Mundial de Turismo; afirma que “el desarrollo sostenible se refiere a la capacidad de generar riqueza en forma de cantidades adecuadas, equitativas en distintos ámbitos sociales que sea una población capaz y solvente de sus problemas económicos, tanto como para fortalecer la producción y consumo en sectores de producción monetaria; en pocas palabras, es un equilibrio entre el hombre y la naturaleza para satisfacer las necesidades y no sacrificar generaciones futuras.” (GGOE, 2019)

De acuerdo con lo planteado, se puede afirmar entonces que, para que una empresa logre llegar tener sostenibilidad es necesario que aumente sus riquezas sin destruir el territorio litográfico donde se desarrolla y al contrario de ello, empezar a trabajar con responsabilidad social. Lo que implica no sólo respetar el ambiente donde labora, sino que le de empleo a los lugareños de la zona de trabajo.

La importancia por mantener un cuidado especial por los recursos naturales ha aumentado de forma drástica durante los últimos años, ello debido a las grandes catástrofes que hemos vivido no solo en Latinoamérica, sino en el mundo. Especies en extinción a causa de las manos del hombre, tala de árboles incontrolable; consecuencia de ello: - Huaicos, contaminación ambiental, auditiva, entre otras. Todo ello con consecuencias graves donde los más afectados son animales (principalmente) y personas de bajos recursos económicos.

Al notar todo eso, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos derivados; Ministerio de Salud han sido determinantes para que la seguridad y la salud en el trabajo haya de ser gestionada bajo los mismos principios que los sistemas normalizados de calidad, con el añadido de que el protagonismo de los trabajadores a través de vías reconocidas de participación se convierta en una condición de especial relevancia.

El principal propósito de ello es salvaguardar la seguridad de las personas que laboran en grandes empresas; si una organización es capaz de cubrir tanto los riesgos en los que puede caer como organismo y los riesgos que pueden llevar sus trabajadores por laborar en su establecimiento y aparte de ello, generar mejoras en el lugar de trabajo tanto internas como externas, entonces se puede afirmar que tiene la capacidad de generar una adecuada gestión en la sostenibilidad de la organización, estas prácticas se verán plasmadas en normas como ISO 9001, ISO 14001, OSHAS 18001, entre otras

Natalia Sánchez (2005) en su libro “La sostenibilidad en el sector empresarial, la importancia de los distintos grupos de interés en el proceso de cambio” cuya meta era acercar el paradigma de la sostenibilidad a un campo empresarial; expone lo siguiente: “la sostenibilidad empresarial es el proceso mediante el cual una empresa es capaz de aprovechar sus recursos a fin de satisfacer necesidades actuales sin comprometer las capacidades de las generaciones futuras. Se basa en la definición de desarrollo sostenible y al igual que ésta se basa en tres pilares; económico, social y ambiental.”. (p.8)

Organización Panamericana de la Salud (2017) en la publicación “Salud en las Américas Resumen: Panorama regional y perfiles de país”, afirma que a pesar de las diversas iniciativas y esfuerzos que se han llevado a cabo durante los últimos años en América Latina

en relación con el tema ambiental y al desarrollo sostenible, en términos generales se percibe que la inclusión de estos componentes en las organizaciones tanto financieras como comerciales es todavía incipiente. En este sentido, involucrar criterios ambientales y sociales es un desafío que tienen que afrontar estas nuevas empresas en el nuevo milenio. (p.52)

Franco y Escobar (2019) en su libro “Estrategias enfocadas al desarrollo inmobiliario sostenible del cantón Manta, Ecuador” el cual tenía el propósito de analizar las estrategias para el sector inmobiliario en el cantón Manta desde la perspectiva de las resoluciones tomadas en la Nueva Agenda Urbana 2016, Hábitat II: “El compromiso de la sostenibilidad es conciliar:

- 1.- El desarrollo económico, social y ambiental en una economía productiva y competitiva, que favorezca el empleo con unos márgenes de beneficio adecuados.
- 2.- La igualdad de oportunidades y la cohesión social.
- 3.- El respeto ambiental y el uso racional de los recursos naturales.” (p. 3).

En los países desarrollados cada vez un número mayor de consumidores tienen en consideración de forma explícita las implicaciones ecológicas y sociales a la hora de tomar decisiones de compra que nos acercan a la sostenibilidad. Es por ello, por lo que en lugares como China ha sido implementada una norma la cual indica que por cada desecho perecible se cobrará un importe el cual será cobrado como parte de los impuestos, este monto fue establecido debido a la gran cantidad de desechos que se observan por parte de las empresas de comida y porque en una época ellos pasaron por una crisis de recursos naturales. Todo esto llevo a que los chinos tomen más conciencia acerca de toda la comida que tiraban a la

basura y se dieron cuenta que con dicha comida podrían alimentar a personas con necesidades de hogar.

López (1998) en su publicación “La ruta de la sostenibilidad”, describen lo siguiente: “Nos encontramos como generación con una gran responsabilidad en nuestras manos, ya que debemos recibir unos recursos naturales agotados, estropeados y en ocasiones inexistentes, y entregarlos en similares condiciones y en general, aplicando el principio de mejorarlos. Esto exige retos de diferentes disciplinas, como son académicos, de investigación, de tecnología, pero sobre todo de cultura: la forma como percibimos, usamos y entregamos los recursos naturales, después de habernos aprovechado de ellos, de haberlos usado en los procesos productivos”. (p.1)

Fernández García (2011, p.23) en su libro “La dimensión económica del desarrollo sostenible” el cual tenía el propósito de dar a conocer los problemas ambientales tanto nacionales como internacionales indica: “Aunque el concepto de desarrollo sostenible tiene un significado distinto para cada país, sector, empresa e individuo, sus dos ideas principales son:

1.- El desarrollo tiene una dimensión económica, social y ambiental y sólo será sostenible si se logra el equilibrio entre los distintos factores que influyen en la calidad de vida.

2.- La generación actual tiene la obligación frente a las generaciones futuras de dejar suficientes recursos para que estas puedan disfrutar, al menos, del mismo grado de bienestar

Cierto que el objetivo fundamental de cualquier empresa es ser competitivas y generar beneficios. Nadie reduce su capacidad de producción para mejorar el bienestar de los trabajadores propios y de la población de su entorno o el medio ambiente, ya que está

abocado al fracaso. Por lo tanto, cualquier mejora que se haga en términos preventivos o de medio ambiente ha de mejorar la productividad o la calidad o ambas. Este patrón de crecimiento es el que se ha venido a llamar sostenible”.

Teniendo en cuenta lo expuesto por el Sr. Fernández García, donde hace hincapié que el desarrollo sostenible tiene una dimensión económica; haremos un paréntesis para explicar cómo es que las empresas son un pilar fundamental para esta última.

Para las organizaciones corporativas no solo debe bastar un crecimiento económico, en el que se obtenga la máxima producción y el máximo beneficio o excedente, según determinada medida e inspirada en los principios de eficiencia y rentabilidad, sino también buscar otros factores que se vean reflejados en su productividad.

En los siguientes apartados se abordarán los cuerpos teóricos que integran el desarrollo empresarial, haciendo un análisis de cada uno de ellos: crecimiento empresarial, cultura empresarial, liderazgo, gestión del conocimiento e innovación. Se pretende así fortalecer en los empresarios sus conocimientos acerca de cada elemento, tal como menciona Delfín y Acosta (2016) en su publicación “Importancia y Análisis del Desarrollo empresarial” cuyo motivo fue explicar para qué y cómo servía la implementación del Desarrollo Sostenible Empresarial; pues es lo que permitirá el logro de los objetivos de la empresa ante cualquier situación, sea esta positiva o negativa.

Abordando el primer tema sobre crecimiento empresarial. “El crecimiento en una empresa se establece con referencia a su mayor o menor productividad, y se entiende a la productividad como la habilidad o facultad de producir, lo que lleva implícito el reconocimiento del estado y la manera como fueron utilizados los diversos insumos en el

proceso productivo. En este sentido, la productividad condensa el problema central de la economía: hacer un mejor y mayor uso de los recursos disponibles. Así pues, todo sistema económico tendría como objetivo obtener una mayor productividad.

La productividad evalúa la capacidad del sistema para elaborar los productos requeridos (que se adecúan al uso), y a la vez del grado en que se aprovechan los recursos utilizados, es decir, el valor agregado, el cual tiene dos vertientes para su incremento:

- a) Producir lo que el mercado (clientes) valora y
- b) hacerlo con el menor consumo de recursos.

Existen tres criterios comúnmente aplicados a la productividad y que resulta necesario definir para su mejor comprensión: eficiencia, efectividad y eficacia. La eficiencia se utiliza para dar cuenta del uso de los recursos o cumplimiento de actividades con dos acepciones: la primera, como relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos que se había estimado o programado utilizar; la segunda, como grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándolos en productos. Como puede observarse, ambas definiciones están muy vinculadas a una vertiente de la productividad, al uso de recursos; sin embargo, como ya se mencionó, no da cuenta de la cantidad ni de la calidad del producto o servicio, por lo que expresa solo parte del significado de productividad.

La efectividad es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, y da cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos planificados: cantidades que se van a producir, clientes que se espera tener, órdenes de compra por colocar, etc.

La eficacia valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio prestado. No basta producir con 100% de efectividad el servicio o producto fijado, tanto en cantidad como en

calidad, sino que es preciso que este sea el adecuado, que logre satisfacer al cliente o impactar en el mercado. Se puede concluir que la eficacia es un criterio muy relacionado con la calidad (ajuste al uso, satisfacción del cliente), por lo que debe utilizarse en conjunción con los dos criterios anteriores.

Consecuentemente, la productividad es pensada como el resultado a corto plazo de un proceso que encierra educación, administración, organización laboral, organización de la producción, investigación en ciencia y tecnología y gestión empresarial.

Los objetivos fundamentales, en lo que hace referencia a la gestión, control y análisis de las actividades económicas y financieras, podrían englobarse en los siguientes:

1. Estabilidad económica, rentabilidad-seguridad. Se consigue con una adecuada proporcionalidad entre el activo fijo y circulante que permita una rentabilidad máxima con un cierto grado de seguridad financiera. La permanencia de la empresa de forma indefinida es algo a lo que ningún agente económico ni social quiere renunciar por lo que se pretende la máxima rentabilidad, pero sin poner en peligro su continuidad en el tiempo, por ser este el objetivo básico. Por otra parte, precisa proveerse de fondos financieros propios o ajenos, a corto y a largo plazo. De la combinación de estos va a depender tanto su influencia en la rentabilidad de los recursos propios como en su estabilidad y viabilidad futuras.
2. Estabilidad financiera, solvencia-estabilidad. Se consigue con la concreción de las tres condiciones básicas: contar con los recursos financieros precisos, disponer de los mismos en el momento adecuado y oportuno, así como durante el tiempo previsto y al mínimo coste posible”.

Existen diferentes factores que condicionan la productividad y rentabilidad de las organizaciones; estos son: la globalización, la competencia, los desequilibrios en el comercio internacional, el capital humano, los avances tecnológicos, etc. Lograr un crecimiento económico sostenible requiere que el empresario tenga la capacidad de ver en estos factores una oportunidad o ventaja.

La cultura empresarial por otro lado es el elemento que sirve como pegamento social que vincula a una organización con la sociedad. *"Son aquellos valores, supuestos, expectativas y definiciones que caracterizan a la organización y a sus miembros"*. Esta nos dice cómo se realizan las cosas en cada organización, pues representan las ideologías que prevalecen en la cabeza de las personas que la integran.

Al definir claramente la cultura en una organización se provee a todos los miembros de un sentido de identidad, así como de guías de acción no escritas ni dichas, además de consolidar el sistema social que se aprecia.

Estos autores identifican como parte de la cultura empresarial los elementos inobservables en los que se incluyen los *supuestos implícitos*, que se presupone posee la persona y que definen la condición humana y su relación con el medio ambiente. Muchas veces no se reconocen estos supuestos hasta el momento en que se tienen que cambiar porque entran en conflicto o se contradicen con otros supuestos. También se encuentran los *contratos de conciencia y normas*, estos son los procedimientos, políticas y reglas que establece la forma de actuar para un mejor desempeño del trabajo. Además, aquellos elementos observables, como los artefactos, los edificios, oficinas e instalaciones, declaración de misión, definición de objetivos, logos, etc. Igualmente, se encuentran elementos observables, como

comportamientos explícitos, tales como las manifestaciones obvias de la personalidad y que pueden ser toleradas y alentadas en beneficio de los objetivos de la organización.

En la cultura organizacional se reflejan diferentes características acerca de las empresas: el estilo de administración, el liderazgo, los planes estratégicos, sistemas de recompensa, el clima organizacional, los valores básicos, entre otros muchos aspectos. De ahí la importancia de revisar el Modelo de Evaluación de Competencias (*The Competing Values Framework*) de Cameron y Quinn, ya que a través de este se pueden conocer los indicadores de eficacia que tiene una organización.

Hay que mencionar que los cambios culturales en la organización no son rápidos ni fáciles, pero se requiere que esta cambie y se adecúe a las necesidades que tiene que enfrentar.

Ligando los tipos de cultura organizacionales, con los tipos de liderazgo, se puede determinar la fuerte relación que existe entre ambos para el logro del desarrollo empresarial. Sin embargo, esto representa un reto que el empresario debe identificar.

Los directivos de las empresas actualmente se enfrentan a diferentes presiones contradictorias, generadas de diferentes campos, y se encuentran con que no hay respuestas correctas que las puedan resolver.

La importancia de incluir el concepto de liderazgo en el desarrollo sostenible empresarial se basa en la relación directa que tiene con el éxito y logro de los objetivos de la organización. El liderazgo ha sido un tema estudiado ampliamente y varios autores han aportado datos de interés al respecto. A continuación, se hace referencia a algunas de las teorías clásicas.

El liderazgo como rasgo de personalidad en la que se señala que el líder nace y es líder en todos los grupos en los que participa.

A continuación, se intenta dar una aproximación al liderazgo como conducta, según estudios desarrollados por algunas universidades:

1.- Carroll Shartle, en la Universidad de Ohio (USA), clasificaron el comportamiento de liderazgo en dos factores independientes: *Iniciación de estructura* y *Consideración*. El primero se relaciona con la planificación, organización del trabajo y de las tareas; el segundo se refiere a las relaciones.

2.- En la Universidad de Michigan (USA), el comportamiento del líder puede darse desde un extremo, centrado en la persona, hasta el otro extremo, centrado en la producción.

3.- Bales, en la Universidad de Harvard (USA), detalla que en grupos pequeños surgen dos tipos de líderes: el líder de la tarea y el líder socio emotivo.

En investigaciones posteriores se continúa atrapado en la misma dualidad, considerando los dos componentes más como variables independientes que como situadas en un continuo.

Estos dos componentes tradicionalmente se han distinguido de dos formas diferentes de pensamiento: uno analítico, secuencial, racional, verbal; el otro holístico, sintético, intuitivo, difuso y no verbal. El primero se ha asociado con el hemisferio izquierdo del cerebro y el segundo con el hemisferio derecho.

Parte del supuesto de dos estilos de dirección:

1. Un estilo autoritario, que denomina teoría X, en el que el trabajador siente repugnancia al trabajo y, por lo mismo, el directivo tiene que obligar, controlar y amenazar para conseguir buenos resultados.
2. Un estilo igualitario llamado teoría Y, que se basa en que el trabajador satisface sus necesidades personales al mismo tiempo que logra los objetivos organizacionales, por lo que el directivo tiene que facilitar que el trabajador pueda auto dirigirse y propiciar su desarrollo personal”. (pp. 4 - 11)

En la actualidad, el futuro de las empresas depende de su capacidad de respuesta e innovación, por lo que el capital humano representa una ventaja competitiva sustentable. El avance de las empresas en la globalización implica un proceso de modificación constante en su actividad, tanto en lo que respecta a su gestión como en la generación de nuevas ideas. Existe un gran número de efectos de la globalización sobre los recursos humanos. La reorganización global, la cultura mundial de la empresa, sensibilidad intercultural que se refleja en la adaptación del producto al entorno local, equipos de alianzas y mercados globales de trabajo, entre otros. Escenarios que indican que las necesidades de gestión prevalecen sobre las necesidades técnicas. La dirección de las empresas, independientemente del tamaño o sector, requiere de competencias directivas, conocimientos técnicos y experiencia para garantizar el éxito de su misión.

Destacando la importancia que tiene el conocimiento como factor de producción para las empresas, Rodríguez Gómez (2006, p.3) en su libro “Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica” el cual tenía el propósito de realizar una primera

aproximación teórica a la tipología de modelos para la creación y gestión del conocimiento, afirma:

“El desarrollo de tecnologías, metodologías y estrategias para su medición, creación y difusión se convierte en una de las principales prioridades de las organizaciones en la sociedad del conocimiento. Sin embargo, también se puede considerar que ha sido precisamente el desarrollo de esas tecnologías y metodologías para la medición y difusión del conocimiento las que han convertido el conocimiento en un elemento indispensable para el desarrollo económico y social”.

Es importante remarcar cómo el empresario capacitado representa una valiosa herramienta para la transmisión de la cultura y la filosofía de la empresa. Por lo que se pretende demostrar que este mismo recurso humano puede ser generador de conocimiento e innovación, y es parte del capital intelectual que las empresas deben de desarrollar.

La información y el conocimiento son los elementos estratégicos de la competitividad en las organizaciones. La nueva economía hace énfasis en el capital humano como proveedor de efectividad y mayores rendimientos a la empresa. Los empresarios representan el capital humano que se debe cultivar, para promover el aprendizaje continuo y la innovación, que forman parte de sus activos intangibles valiosos.

Autores como Delfín y Acosta (2016) en su publicación “Importancia y Análisis del Desarrollo empresarial” cuyo motivo fue explicar para qué y cómo servía la implementación del Desarrollo Sostenible Empresarial; señalan que “en la empresa hay dos tipos de conocimiento: El conocimiento explícito, contenido en manuales y procedimientos, y el conocimiento tácito, adquirido solamente por la experiencia. Este modelo permite relacionar

el conocimiento tácito como el que posee el empresario y que adquiere durante toda la vida laboral, el cual representa el *know how* o conocimiento práctico.

Por ejemplo, el conocimiento que surge de la experiencia tiende a ser tácito, físico y subjetivo, mientras que el conocimiento racional suele ser explícito, metafísico y objetivo. Estos importantes autores destacan que el tipo de conocimiento que los estadounidenses aplican es el explícito, en tanto que los japoneses se centran en el tácito.

El conocimiento tácito representa el 90 por ciento del que se necesita para el *know-how* (saber-hacer) en un puesto de trabajo. Este se debe convertir en conocimiento explícito para su aprovechamiento posterior, a través de la divulgación en su gestión e incorporación en el aprendizaje personal (experticia, profesionalismo, pericia y técnica), así como el tiempo y los recursos que pertenecen a las empresas.

En la era del conocimiento, para la empresa, la unidad económica primaria de la economía es el conocimiento y no el dinero o la tecnología. Así, los empleados constituyen la riqueza más crítica de la organización, razón por la cual adquieren mayor valor la capacitación del empresario y la transmisión de su conocimiento -a través del aprendizaje- a todos los miembros de la organización. De ahí la relevancia de la gestión del conocimiento en las organizaciones". (p.15)

Haciendo un análisis se propone la siguiente definición para gestión del conocimiento: "Gestión sistemática y explícita de las actividades, prácticas, programas y políticas de la organización, donde se valorizan los activos intangibles, que facilita el aprendizaje individual y organizacional, resuelve problemas de adaptación, supervivencia y competencia a través de procesos organizacionales que combinan procesamiento de datos e información

con las tecnologías de información y comunicación y la capacidad innovadora del capital humano".

De esta manera, para el empresario la aplicación de modelos de gestión del conocimiento es un elemento valioso, en la que actividades como: la asignación de recursos importantes, el desarrollo de herramientas, la contribución a la base de conocimiento organizacional, la creación de un entorno orientado al conocimiento y el fomento de la innovación y su promoción, representan estrategias eficaces.

Por la relevancia que actualmente guarda el conocimiento, aprovechar a todos los integrantes de una entidad puede representar una ventaja competitiva sustentable. La gestión del conocimiento es un proceso complejo y, sin embargo, sigue siendo una opción para las empresas, para apoyar su desarrollo. La gestión del conocimiento es una herramienta útil para los empresarios, pues ellos son los encargados de abrir mercados, los responsables de proyectos, de personal, de investigación y de desarrollo.

En la actualidad existe una necesidad generalizada de incluir en la estrategia empresarial a la innovación, debido a que esta genera una mejora en la competitividad de las empresas.

Esta idea sobre la innovación se ha venido formando desde los clásicos de la historia del pensamiento económico, sin una definición clara al inicio, pero sí concediéndole una importancia transcendental en el proceso de desarrollo económico, de generación de valor y de riqueza.

El desarrollo económico de una organización o de un país depende de su capacidad para crear, aplicar y difundir ideas para que lleguen a beneficiar a la sociedad. Como se puede

observar, la innovación inicia con una idea creativa. Se considera importante mencionar la definición de innovación que incluye el *Manual de Oslo*:

La innovación es la introducción de un nuevo, o significativamente mejorado, producto (bien o servicio), de un proceso, de un nuevo método de comercialización o un nuevo método organizativo, en las prácticas internas de la empresa, en la organización del lugar de trabajo o en las relaciones exteriores.

Los procesos de innovación varían según el sector económico, el campo de conocimiento, el tipo de innovación, el periodo histórico, y aún el país en el que se desarrolla. Varía incluso con el tamaño de la empresa, su estrategia corporativa y su experiencia en innovación. Para algunos sectores también variarán la velocidad en que se den los cambios, así como el ámbito y la profundidad.

Un empresario innovador está motivado a asumir el riesgo de introducir una nueva idea en el mercado debido a los beneficios extraordinarios que espera recibir en el futuro. De ahí la importancia de procesos de aprendizaje que le permitan adquirir las competencias necesarias para apoyar dicha innovación. Pues poseer la capacidad de crear ideas, aplicarlas y difundirlas, en un proceso de innovación, resulta indispensable para lograr el desarrollo económico de una organización.

De acuerdo a los estudios retroactivos acerca del desarrollo sostenible, podemos dar paso a las bases teóricas que refuerzan lo mencionado anteriormente, en este supuesto encontramos a Poveda-Santana (2013) quien afirma en la “Cumbre de Río de Janeiro de 1992, auspiciada por las Naciones Unidas, se adoptó un nuevo modelo de desarrollo: el sostenible. Luego de dos décadas de predominio de las corrientes neoliberales a escala global, los resultados registrados en materia económica, social y ambiental son decepcionantes, sobre todo si se

analizan desde la perspectiva Norte-Sur. Esta aseveración nos permite afirmar que el desarrollo sostenible constituye un gran reto para la humanidad, pues exige de la empresa una actitud diferente hacia el medioambiente, el agente económico empresa parece haber sido uno de los más renuentes a adoptar la perspectiva del desarrollo sostenible, lo cual expone vaguedad en la conceptualización y controversias ideológicas; sin embargo, el Consejo Mundial de Empresas para el Desarrollo Sostenible ha diseñado las estrategias de este desarrollo a nivel de empresas. Esta es: Las estrategias del desarrollo sostenible en las empresas a nivel mundial

1. Enfocada al cumplimiento de la legislación. La primera estrategia se define cuando la empresa se ve obligada a cumplir con las legislaciones para reducir los contaminantes generados durante su actividad productiva. La forma más generalizada de controlar la contaminación durante los primeros años de entrada en vigor de la legislación ambiental es mediante el tratamiento de los contaminantes al final de los procesos productivos. Este enfoque consiste en tratar los residuos generados una vez obtenido el producto, para ello se realizan al final de los procesos de producción una serie de tratamientos que reducen al límite aceptable por la legislación vigente, determinados elementos contaminantes que después vuelven esos residuos al medioambiente. En la actualidad, esta estrategia de gestión de los recursos es considerada ineficiente, material y económicamente; por ejemplo, los tratamientos de efluentes acuosos dejan residuos sólidos y se considera que esta estrategia de gestión de los residuos ha generado los siguientes problemas medioambientales: Suponen siempre un costo añadido para la empresa, son sistemas muy poco flexibles a los aumentos de producción en la instalación, son sistemas poco adaptables al endurecimiento de las exigencias ambientales por parte de las autoridades competentes.

2. Enfocada en la Producción más Limpia (PML) En el año 1989, el Programa de las Naciones Unidas para el Medioambiente (PNUMA) introduce el concepto de PML y se refiere a la prevención de la contaminación desde su origen a partir de cambios introducidos en los procesos, los productos y los servicios. En este período cumplir con la legislación no era suficiente para demostrar al mercado y al público el compromiso de la empresa. Se denomina PML porque los contaminantes no siempre se pueden reducir a cero, generalmente es inevitable algún residuo, por esta razón se utiliza el término PML.

3. Enfocada en la ecoeficiencia. El concepto de la ecoeficiencia fue introducido por Stephan Schmidheiny en el año 1992, con el objetivo de convertir el concepto de desarrollo sostenible en una herramienta empresarial. La ecoeficiencia tiene como objetivo armonizar la mejora ambiental con los beneficios económicos. Propone realizar procesos de producción más eficientes mientras se reduce el consumo de recursos y la contaminación. La ecoeficiencia se mide por el valor del producto o servicio que representa el bienestar entre el uso de la naturaleza. El objetivo de esta es la disminución del consumo de los recursos a la vez que se incrementa el valor del producto o servicio. En general, mide la relación entre las salidas (outputs) y entradas (inputs) de un proceso productivo. La ecoeficiencia, generalmente, describe la dimensión económica y la ambiental del desarrollo sostenible, sin considerar la dimensión social; esta limitación ha creado la necesidad de la evolución de la estrategia empresarial para lograr el desarrollo sostenible siguiente, que se le denomina Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa.

4. Enfocada en la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), las primeras definiciones conceptuales se encuentran en la determinación de la responsabilidad con los intereses de propiedad, mantenimiento y reproducción del capital y se encuentra explícitamente en los postulados del neoliberalismo. En la actualidad no existe consenso acerca de una definición

única del término Responsabilidad Social empresarial o Corporativa, súmese a esto la existencia de numerosos enfoques” (pp. 4-6).

IMF Blog Corpotativo (2015) “El desarrollo sostenible es un concepto definido en el Informe Brundtland de 1987, elaborado por distintas naciones, y que se refiere al desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades”. La redacción de esta premisa supuso un cambio social, ambiental y económico importante que, además, aludía a discusiones morales sobre el medioambiente que nunca habían sido debatidas. Los objetivos finales del desarrollo sostenible son:

- a.- Mejorar la calidad de vida de todos los miembros de una comunidad (todos los ciudadanos de un país y del mundo).
- b.- Velar por la integridad de los sistemas de sustentación de la vida (tanto humana como no humana).

Cinco años después, a través del Programa 21, forjado en la Cumbre para la Tierra de 1992, se adoptaron convenios sobre distintos ámbitos que incluían un capítulo sobre educación, formación y sensibilización. Estos acuerdos recalaban la importante función que ejerce la educación en la sociedad para alcanzar la sostenibilidad.

En 2002 tuvo lugar una cumbre celebrada en Johannesburgo, en la que se insistió en que el desarrollo sostenible debía comprender de forma equilibrada la integración de objetivos sociales y ambientales para, a la vez, obtener un mayor desarrollo económico.

No debe confundirse el significado de desarrollo sostenible con el de sostenibilidad. La sostenibilidad es la meta del desarrollo sostenible: mejorar la calidad de vida y el entorno de las personas, prosperando sin destruir el sustento de la vida de las generaciones futuras.

Según la UNESCO, los principios que ejemplifican la acción del desarrollo sostenible y que deberían estar incluidos en toda formación sobre este concepto son:

1. Interdependencia
2. Diversidad
3. Derechos humanos
4. Equidad y justicia mundiales
5. Derechos de las generaciones futuras
6. Conservación
7. Valores y decisiones sobre el estilo de vida
8. Democracia y participación ciudadana
9. Principio de precaución
10. Vitalidad económica

En líneas generales:

El desarrollo sostenible intenta conseguir una mejor calidad de vida, presente y futura.

No debe confundirse desarrollo sostenible con sostenibilidad, que es su objetivo.

El desarrollo sostenible ha supuesto un cambio de paradigma social, ambiental y económico.” (p.1)

Dager (2018, p. 1) “Estamos viviendo la era del desarrollo sostenible, sin duda. Y vaya que es necesaria. Hasta el año 1750 aproximadamente el planeta tenía una población más o menos constante de 100 millones de habitantes. A partir de los primeros esfuerzos de la revolución industrial para 1850 la población llegaba a 1000 millones. El siglo XX marcó una

gran diferencia no solo en un crecimiento sin precedentes en población sino también en el estilo de vida del hombre, los modelos de producción y de consumo, caracterizados por un modelo lineal no sostenible en un planeta con recursos finitos. En el aspecto social, el siglo XX también estuvo caracterizado por clases sociales polarizadas donde la concentración de riqueza está en unos pocos, generando índices alarmantes de inequidad.

En un mundo donde su población crece de forma exponencial, la presión sobre los recursos naturales es sin precedentes. Los efectos del cambio climático se acentúan y los pobres son los más vulnerables, condenándolos a mantener el ciclo de pobreza. Los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) es la agenda planetaria al 2030 más importante en la actualidad. Se propone un modelo distinto de generar desarrollo que promueva bienestar para las personas, planeta, que genere rentabilidad, paz y alianzas estratégicas.

Como efecto paralelo, las organizaciones de la sociedad civil (universidades, gremios, comunidad, grupos ambientales, medios de comunicación, ONG, etc.) han aumentado su influencia sobre la sociedad. Este escenario crea una complejidad dinámica entre el gobierno, la sociedad y las empresas, donde se requiere que se trabaje en conjunto de manera proactiva en beneficio del bien común. Es por esto por lo que las empresas tienen en la actualidad un rol más protagónico que en el pasado. Sus actividades y decisiones tienen un impacto económico, social y ambiental tanto en escalas locales como global. Las empresas que quieran mantenerse en el mercado y ser competitivas tienen la responsabilidad de enmarcarse bajo parámetros de producción responsable y principios de desarrollo sustentable.

Bajo este modelo de desarrollo empresarial en la era del desarrollo sostenible, la sociedad civil espera que las organizaciones se preocupen además de generar riquezas y beneficios (modelo de visión cortoplacista de Friedman, 1970), de crear valor, de basar su crecimiento en comportamiento ético y de que internalicen responsablemente las externalidades de sus decisiones.

La Responsabilidad Social Empresarial nace como un modelo de gestión voluntaria alineada con la visión, misión, objetivos y estrategia de la organización, con resultados de corto, mediano y largo plazo, creando valor no solo para ella sino para sus grupos de interés a quienes se debe la empresa: gobierno, colaboradores, proveedores, clientes, comunidades, etc. Crea un ambiente favorable para el desarrollo integral de la organización basado en tres ejes de acción: económico, social y ambiental. Esto se conoce como triple resultado.

Si bien la RSE es un buen camino, no es suficiente. Para generar verdaderos cambios, el sector empresarial debe, desde el corazón y esencia de su modelo de negocio internalizar el desarrollo sostenible como eje central. Esto no solo es bueno para el planeta sino para la sobrevivencia. La economía poco a poco se va tornando, por necesidad propia, así como por la demanda de los consumidores hacia una economía circular en donde el primer paso es cuestionar realmente la necesidad de adquirir un producto o bien específico; al ser positiva la respuesta, el siguiente paso es seleccionar en función de sus características. ¿Es la materia prima de bajo impacto ambiental? ¿Cuál es la historia detrás de este producto? ¿Por quién es y cuáles son las condiciones bajo las cuales fueron elaboradas? ¿Qué pasa una vez que ya no necesito este producto? ¿Cómo le afecta al planeta? ¿Me hace bien o atenta contra mi salud y la de mi familia? Las empresas de impacto positivo social y ambiental son las de

mayor crecimiento en el mundo. Esta tendencia no tiene marcha atrás. Adaptarse es cuestión de sobrevivencia”.

Rodríguez (2012, p. 1) “En las estrategias sobre sostenibilidad en la empresa, la sostenibilidad figura como como sinónimo de gestión (del riesgo) ambiental, lo que regula la identificación de los aspectos medioambientales como los principales representantes de la gestión sostenible en la empresa, de lo que se deriva la responsabilidad social de las empresas, siendo esta una integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.

Las empresas socialmente responsables derivan las distintas escalas de valores sociales, morales o ambientales en diferentes ámbitos formando así la sociedad global. En un mismo entorno, las prioridades en relación con estos aspectos cambian a través del tiempo, es por ello por lo que los recursos naturales se protegen con más énfasis en la actualidad que antes. La sostenibilidad aplicada a la estrategia empresarial va más allá del cumplimiento de las obligaciones jurídicas, fiscales o laborales, siendo de vital importancia el aumento en la inversión del capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. La experiencia adquirida con la inversión en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas con el medio ambiente sugiere, aparte de cumplir con todas las leyes, aumentar la competitividad de las empresas. Por encima de una consideración de la sostenibilidad, las organizaciones que integran este concepto en su estrategia y toma de decisiones discurren que la obtención de beneficios es el principal objetivo de las empresas, pero no su única razón de ser, y optan por una reflexión a largo plazo sobre las decisiones y las inversiones estratégicas. Contribuyen, por tanto, a crear un marco donde las empresas puedan gestionar

sus operaciones de modo que se fomente el crecimiento económico y la competitividad, al tiempo que se garantice la protección del medio ambiente y se ponga en valor el impacto social de la actividad empresarial.

El desarrollo sostenible en la empresa es, esencialmente, la sostenibilidad económica del negocio, a largo y medio plazo, y para mantener la rentabilidad económica de sus actividades productivas, es necesario contemplar nuevos conceptos de riesgo y de oportunidad asociados a los aspectos medioambientales y al impacto social de la producción o a la calidad de las relaciones laborales.

}

Para defender la gestión sostenible de la empresa es indispensable razonar el fenotipo de la empresa sostenible y mostrarlo, aclarando cualquier duda que se tenga al respecto. La dirección de la empresa debe tratar de satisfacer no sólo las expectativas de los inversores, sino que también a todos los agentes implicados (personas y organizaciones que tengan algún tipo de interés en sus actividades). Una empresa que quiera moverse hacia la sostenibilidad debe comenzar con un compromiso de la alta dirección que deberá asumir determinados valores. Todas las actividades de la empresa respetarán las pautas marcadas por dichos valores. Para dar el paso hacia la sostenibilidad debe tener una base sólida, ya que hacia lo que nos encaminamos es un proceso de diferenciación y distinción. Una empresa antes de embarcarse en este proceso debe tener cubiertos otros requerimientos básicos, como es el cumplimiento de la legislación. A partir de este punto con la incorporación de sistemas de gestión que nos impliquen un ánimo de superación a través de la mejora continua y de planificación de actividades, estableciendo objetivos de mejora medioambiental.

También es importante la evaluación de la situación de la empresa, sus puntos fuertes y sus puntos débiles. La preocupación por el medio ambiente está influenciando y condicionando los procesos de toma de decisiones financieras de empresas, inversores e instituciones financieras. Los mercados valoran positivamente enfoques de gobierno corporativo, empresas en las que la gestión se lleve a cabo de una manera solidaria y comprometida con el medio ambiente. Aunque tradicionalmente la respuesta empresarial a las nuevas exigencias de responsabilidad ambiental se ha caracterizado por considerarlas como gastos, se empieza a poner de manifiesto la posibilidad de que una gestión ambiental responsable puede derivar en impactos financieros positivos y, por tanto, encerrar oportunidades de generación de valor. Se pueden considerar dos medios en los que se reflejan estas nuevas oportunidades: una mayor facilidad para encontrar financiación externa y el mercado bursátil. Finalmente, muchas compañías consideran la sostenibilidad como un factor clave para fomentar el crecimiento en nuevos mercados con la vista puesta en la recuperación económica”.

Las organizaciones y la sociedad en general se han enfrentado a la disyuntiva de revalorizar sus sistemas teórico-conceptuales tradicionales y su accionar práctico cotidiano ante la emergencia de ser sostenibles. Ello constituye un reconocimiento explícito de las relaciones que existen entre las actividades de producción o servicios, el desarrollo económico-social y el medio ambiente. El camino para ganar consciencia sobre la responsabilidad de las organizaciones con la sostenibilidad ha sido largo, pero falta mucho por hacer en función de que se divulgue su interpretación, se definan sistemas de gestión adecuados a los propósitos deseados con mecanismos de acción específicos que anticipen las consecuencias, riesgos y secuelas o impactos de las decisiones.

Teniendo en cuenta lo mencionado por Peña, el conseguir sostenibilidad dentro de tres campos importantes:

- a.- Producción o servicios.
- b.- Desarrollo económico – social.
- c.- Medio ambiente o responsabilidad social.

Sostenibilidad empresarial no solo es tener financiamiento para poder desarrollar los productos y/o servicios que se brinde dentro de las compañías, es tener un equilibrio de los compendios mencionados líneas arriba, ello con el propósito de no dañar a la naturaleza y los que viven de ella, incluidas las organizaciones, puesto que la materia prima es netamente natural en la mayoría de los casos.

Al poder trabajar de forma armoniosa tanto con la naturaleza como con la sociedad en la que se desarrollan las empresas, será mucho más fácil trabajar y conseguir mano de obra de calidad, dispuesta a desarrollar un trabajo donde los pobladores se sientan cómodos e identificados con la organización; al tener sostenibilidad empresarial, los resultados se verán plasmados en las cuentas principales de dichas organizaciones, ya que el punto principal es entender que se trabaja por y para la gente.

La utilización del término sostenibilidad constituye un reconocimiento de las relaciones que existen entre las actividades de producción o servicios, el desarrollo y el medio, además expresa que las organizaciones y la sociedad en general debe encaminarse a una revalorización, tanto de sus sistemas teórico – conceptuales, como de su accionar práctico.

Las organizaciones tienen responsabilidades inquebrantables con el ambiente donde se desarrollan, con las personas tanto internas como externas (colaboradores y clientes) y con ellas mismas; para sobresalir y subexistir a lo largo del tiempo y con la gran competencia

que día a día nos embarca, éstas deben tener en cuenta sí o sí a estos tres personajes, los mismos que desarrollarán un triángulo de equilibrio.

Figura 1

Sostenibilidad Empresarial – Componentes que la conforman



Al tener en cuenta que una no puede moverse sin las otras; la empresa tendrá que ser capaz de manejar los tres puntos principales de manera armoniosa para encontrar su punto de equilibrio en cuanto a sostenibilidad se refiere.

Las estrategias de creación de valor sostenible no solo aumentan la reputación de una empresa, sino también las cifras en cuanto a crecimiento y desarrollo de la organización. Las prácticas empresariales son sostenibles cuando no atentan contra la naturaleza, las comunidades y los derechos humanos, y contribuyen en la lucha contra el cambio climático. ESAN (2018, p. 1) “Una investigación realizada por la consultora KPMG en 49 países señala que el Perú estaba por debajo del nivel global y regional en este tipo de factores. Pero ¿qué

tanto influyen estos aspectos en el valor que una compañía posee dentro del campo de la sostenibilidad?

Muchas organizaciones solo se quedan en el discurso de la sostenibilidad, sin saber que el retorno de inversión que puede generar es real. La creación de valor sostenible puede liderar una estrategia corporativa y brindar un crecimiento fijo a la empresa. Ya no solo es la reputación lo que crece, sino también las cifras.

Los aspectos que se tratan de potenciar hoy en día son la relación de la compañía con las comunidades cercanas y la inversión en reducir el impacto medioambiental de las operaciones. Todo ello sumado con la creación de valor de manera sustentable. Así, existen estrategias que una organización puede aplicar a corto y largo plazo para lograrlo.

1. Análisis del ciclo de vida

Esta metodología evalúa todos los datos sobre los impactos ambientales más importantes que tiene una empresa, desde la creación de un producto hasta su utilización final. Así se identifican cuáles son los puntos que deben considerarse al momento de planificar el proceso de producción. Un claro ejemplo fue la firma Procter y Gamble, la cual encontró que el impacto más grande de sus productos ocurre cuando sus clientes ya los están usando. Por ello, creó una línea llamada Future Friendly, que reduce el impacto ambiental de los mismos modificando sus elementos primarios.

2. Evaluación de materialidad

Aquí se identifica, analiza y comprende cuáles son los temas más trascendentales para grupos de interés, tanto a nivel externo como interno. Por ejemplo, la compañía Mark y

Spencer incluye los resultados de esta evaluación en sus reportes. La meta es que los futuros socios o inversionistas adecuados apoyen a una organización al encontrar intereses comunes.

3. Creación de Valor Compartido (CVC)

Esta estrategia, muy utilizada por la empresa Nestlé, se basa en el principio de que para que un negocio prospere a largo plazo, las comunidades a las que sirve también deben progresar. Bajo esta base se crean ventajas competitivas que se traducen en mejores resultados para accionistas. En concreto, una compañía debe realizar tres acciones:

- Elaborar productos y servicios que satisfagan las necesidades de las comunidades.
- Utilizar recursos de modo eficaz en toda la cadena de valores.
- Impulsar de manera positiva las condiciones para el desarrollo local, tanto a nivel social como económico.

Una organización que aplica un objetivo sostenible enfrenta importantes desafíos. Por lo menos en el Perú, el terreno para la sustentabilidad recién ha comenzado y es un largo camino por recorrer. Si se desarrollan estas y otras estrategias con profesionalismo, el valor generado garantizará el crecimiento empresarial.”

El objetivo del Decenio de las Naciones Unidas de la Educación con miras al Desarrollo Sostenible (2005-2014) consiste en integrar los principios, valores y prácticas del desarrollo sostenible en todas las facetas de la educación y del aprendizaje (UNESCO, 2008). Es así como la UNESCO (2008) comenta que esta iniciativa educativa fomentará los cambios de comportamiento necesarios para preservar, en el futuro, la integridad del medio ambiente, la viabilidad de la economía y para que las generaciones actuales y venideras gocen de justicia social.

Por esto, las universidades tienen que formar y orientar con una perspectiva a largo plazo; tomando conciencia del fenómeno de la globalización, de las necesidades de generar empleo, disminuir la pobreza y del componente social. El cambio es notorio, ya que esta perspectiva, décadas atrás, no fue considerada por las administraciones de ciertas universidades como fuente de información de temas relacionados con la responsabilidad social.

De esta manera, se resalta el papel de la educación en el desarrollo sostenible, el cual ha sido objeto de discusión con un mayor interés desde hace dos décadas. De esta manera, una educación para el desarrollo sostenible involucra aspectos sociales y de sistemas ecológicos. Pero este es un campo limitado, porque su enfoque se ha dado solamente en complejas teorías de sistemas y métodos de investigación aplicada. Se debe buscar, complementan estos autores, profundizar en una comprensión de estos aspectos. De este modo, se entrenaría a los estudiantes en la aplicación de la teoría aprendida, por medio de ayudas metodológicas para desarrollar su entendimiento de cómo ellos deben implementar y usar el conocimiento de manera novedosa, y así desarrollar habilidades que la lleven a la práctica.

En ese contexto, las personas dependen de las empresas más que cualquier otra organización para lograr su bienestar económico, de ahí la importancia de crear empresas sostenibles en el largo plazo. Existe, por lo tanto, una interdependencia entre empresa y sociedad. Este vínculo comenta que cuando una sociedad está deteriorada, existen menos condiciones favorables para la estabilidad y eficacia de las empresas. El tener conciencia de esta mutua interacción lleva a pensar en la necesidad de identificar los procesos que las empresas desencadenan sobre la sociedad, ya que, a partir de este reconocimiento, los empresarios podrían contribuir al bienestar de la sociedad en la que viven y trabajan.

El Desarrollo Sostenible aparece por primera vez en el panorama internacional en el documento elaborado por la organización conservacionista Unión Mundial para la Naturaleza. En dicha publicación se habla del Desarrollo Sostenible por medio de la denominada Estrategia Mundial para la Conservación:

Para que el desarrollo sea sostenible, deben ser tomados en cuenta los factores sociales, los ecológicos, así como también los económicos, sobre la base de los recursos vivos y no vivos, y las ventajas y desventajas de las acciones alternativas en el largo y corto plazo.

Posteriormente, en el informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, llamado Nuestro Futuro Común, se define el Desarrollo Sostenible: Como aquel que satisface las necesidades del presente sin comprometer la habilidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades.

En este sentido, se considera que los pilares del desarrollo sostenible son los factores sociales, ambientales y económicos, sobre los cuales se asientan las bases de la presente investigación. Siendo estas dimensiones unidades interdependientes que, al relacionarse, se fortalecen mutuamente. Esta postura se ve reforzada por el enfoque de La Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo, que reconoce que las dimensiones medioambientales, económicas y sociales están interrelacionadas y que estas se integren en la toma de decisiones sobre el desarrollo presente y futuro.

Cada dimensión está comprendida por una serie de actividades:

Figura 2

Dimensiones de la sostenibilidad y operacionalización

Dimensión	Medida	Actividades
Sostenibilidad Social	Ética corporativa, bienestar de los empleados	En el ámbito social del desarrollo sostenible, las empresas deben trabajar en armonía con el desarrollo integral de sus entornos: internos o externos (Foro nacional ciudades paa la vida, 2001). El mantenimiento del empleo implica la proyección de los derechos fundamentales de los empleados y la promoción de estas, contribuirá a la mejora de la calidad de vida.
	Actividades que provienen el fortalecimiento de la sociedad civil	
	Calidad de vida	
Sostenibilidad Económica	Creación de valor para el accionista	Esta dimensión busca contribuir con la creación de las empresas responsables a todo nivel. Será necesaria la generación de valor para los accionistas de las empresas, porque generará nuevos empleos y competitividad. También será necesaria la elaboración de productos con valor agregado que generan nuevas tecnologías, que no contaminen y ahorren materia prima y energía (Galarza y otros, 2002)
	Actividades que provienen el uso de tecnologías	
	Desarrollo económico	
Sostenibilidad Ambiental	Protección de los recursos naturales	La preservación de la biodiversidad y de los ecosistemas, son el principal objetivo de esta dimensión y tratará de conseguirlos con la disminución de la utilización de los recursos renovables y el uso adecuado y sostenible de los recursos renovables (CONDE, 2003). La minimización de los impactos medioambientales negativos, compromete a las personas y a las empresas que se hagan responsables por acciones que provoquen un impacto ambiental negativo y asuman el costo ecológicos de estas (ARTARAZ, 2002)
	Minimización de los nuevos impactos ambientales negativos	

Para esto, Cortés y Peña (2015, p. 6) proponen que “la sostenibilidad es el eje central que une el entorno físico a la actividad humana local y a las políticas económicas”.

Teniendo claro en que se basa el desarrollo sostenible; la propuesta de investigación pretende evaluar el estado del mismo en las organizaciones corporativas no financieras nacionales, estudiando sus activos netos los cuales están conformados por la diferencia entre los activos netos y las deudas que tiene una empresa, las ventas netas anuales que es un elemento contable que representa la suma de todas las ventas realizadas por una empresa de un bien o

un servicio, ya sea en efectivo o a crédito, descontando las devoluciones, bonificaciones o reducciones por rebajas comerciales; patrimonio cuya cuenta son todos los elementos que constituyen la financiación propia de la empresa, la rentabilidad cuya relación existente entre los beneficios que proporciona una determinada operación o cosa y la inversión o el esfuerzo que se ha hecho; cuando se trata del rendimiento financiero; se suele expresar en porcentajes; las normas ISO, entre otras; de una muestra de las empresas que cotizan en la bolsa de valores de Lima (BVL), después de haber incluido en sus actividades una buena gestión empresarial. Para alcanzar este propósito; primero se identificará las empresas nacionales no financieras que cotizan en la BVL y que tienen datos reportados para el periodo 2008 - 2018, de las que se tomará una muestra diferenciando aquellas que realizan prácticas para conseguir desarrollo sostenible de las que no lo hacen, de manera tal de modelar la existencia de impacto en los indicadores referidos.

El desarrollo de prácticas orientada a la gestión de riesgos ambientales y sociales, se documentará a través de las certificaciones: La gestión de riesgos ambientales por la norma ISO 14001, la gestión de riesgos a la seguridad y salud ocupacional por las normas OHSAS 18001 o SA 8000, la gestión de riesgos en calidad por la norma ISO 9001, la gestión de riesgos a la inocuidad por las normas HACCP o ISO 22001 o Global GAP o Producción Orgánica o CFV; la gestión de riesgos a la continuidad del negocio por la norma ISO 22301, la gestión de riesgos a la seguridad en la cadena de suministros, por la norma ISO 28001. Estas últimas determinan las prácticas de gestión empresarial realizadas por las organizaciones a estudiar, ya que dentro de las cláusulas que contienen cada norma, se estudian distintos aspectos que comprenden el desarrollo sostenible, como lo son: el recurso humano, los sistemas de tecnología, el proceso productivo, entre otros.

1.2. Formulación del problema

¿Las empresas corporativas no financieras del Perú que cotizan en la bolsa de valores de Lima, tienen un desarrollo sostenible adecuado para el 2008 – 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Describir el desarrollo sostenible de las empresas corporativas no financieras que cotizan en la Bolsa de Valores de Lima para el periodo 2008 - 2018

1.3.2. Objetivos específicos

- Estudiar el desarrollo económico de las empresas corporativas no financieras que cotizan en la Bolsa de Valores de Lima para el periodo 2008 – 2018.
- Estudiar el desarrollo ambiental de las empresas corporativas no financieras que cotizan en la Bolsa de Valores de Lima para el periodo 2008 - 2018.
- Estudiar el desarrollo social de las empresas corporativas no financieras que cotizan en la Bolsa de Valores de Lima para el periodo 2008 – 2018.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Investigación básica: La investigación se lleva a cabo sin fines prácticos inmediatos, con el fin de incrementar el conocimiento de los principios fundamentales de la naturaleza o de la realidad por sí misma.

2.1.1. Nivel de investigación

Descriptiva: Debido a que se ha tratado de establecer una descripción lo más completa posible acerca de la investigación a desarrollar.

2.1.2. Diseño de investigación

Longitudinal: Ya que se ha estudiado distintas variables a lo largo de 11 años.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

Empresas nacionales no financieras que cotizan en la Bolsa de Valores de Lima en el periodo del 2008 – 2018 (139).

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

Z: Intervalo de confianza = 1.6449 → 90%

P = 0.5

Q = 0.5

N: Población = 139

E: Error máximo = 10%

$$n = \frac{1.6449^2 * (0.5)(0.5) * 139}{(0.05)^2 * (139 - 1) + 1.6449^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 46$$

Calculando “muestra ajustada”

$$n_n = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

Donde:

n_n = Muestra ajustada

N = población

n = Muestra

$$n_n = \frac{46}{1 + \frac{46}{139}}$$

$$n_n = 35$$

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

• Para la presente investigación se realizaron dos tipos de instrumentos para la recolección de datos, para la información cualitativa se implementó la técnica bibliográfica y el instrumento de fichaje, dentro de los instrumentos que se utilizaron para recopilar la información teórica necesaria se aplicó la técnica de fichaje bibliográfico; el mismo que se obtuvo a partir de libros físicos, virtuales, revistas científicas, papers, etc.; así como también se analizó la sistematización de la base de datos de las empresas que cotizan en la Bolsa de Valores de Lima. Por otro lado, para la información cuantitativa se trabajó una base de datos en MS Excel para sistematizar la información financiera de los años 2008 al 2018 de las empresas nacionales que

cotizan en la Bolsa de Valores de Lima, así mismo, se usó el check list para analizar las empresas que si contaban con implementaciones para realizar gestiones sociales, así como las que no contaban con dicho sistema. Para procesar y analizar los datos recopilados se utilizó el método científico, así como el uso de la estadística descriptiva y sus herramientas. Para obtener la recolección de datos, se ingresó a la Bolsa de Valores de Lima en donde se identificó como muestra a empresas con información financiera completa desde el 2008 hasta el 2018; se prosiguió levantando la información sobre las ventas netas anuales (VNA), el activo (ACT), el pasivo (PASV), el patrimonio neto (PATR), la utilidad antes de intereses e impuestos (UAI), la utilidad neta (UTLNTA), el pago de dividendos (PAGDIV), los gastos financieros (GASFI). Al mismo tiempo se usaron dichas variables para la aproximación de otras:

- El crecimiento de los activos (CRECACT), expresado por el activo actual menos el activo del año anterior.
- El activo tangible (ACTAN), expresado por el activo menos el activo intangible.
- El grado de apalancamiento (APAC), expresado por el pasivo sobre el patrimonio.
- El retorno interno del capital (ROIC), expresado por la utilidad antes de intereses e impuestos sobre el patrimonio.
- El retorno del capital (ROC), expresado por la suma de la utilidad neta más el pago de dividendos, todo ello sobre el patrimonio.
- La oportunidad de crecimiento (OPORCRE), expresado por el crecimiento de los activos entre el activo.
- La tangibilidad de los activos (TANGACT), expresado por el activo tangible entre el activo.

- La rentabilidad (RENT), expresado por la utilidad antes de intereses e impuestos sobre el activo.
- El riesgo (RISG), expresado por la utilidad antes de intereses e impuestos sobre los gastos financieros.

Por otro lado, el desarrollo social y ambiental se determinó a partir de la verificación de las certificaciones (ISOS) detalladas líneas arriba. Estos indicadores son binarios, con valores de 1 para las empresas que practican el desarrollo sostenible y 0 para aquellas que no desarrollan dichas prácticas. También se usó los baremos, a fin de combinar los resultados cualitativos y cuantitativos con el propósito de obtener un solo tipo de estudio, en este caso, el cuantitativo. Así mismo se usó una escala de puntuaciones obtenidas con un instrumento de medida que permite su interpretación, mediante la atribución a cada una de ellas de un determinado valor. Para la presente se utilizaron las categorías: “nunca”, “casi nunca”, “neutro”, “casi siempre” y “siempre”. Luego de ello se ubicaron los promedios obtenidos en todos los compendios que forma el desarrollo sostenible los cuales son: desarrollo económico medido por la rentabilidad, el apalancamiento y la oportunidad de crecimiento, de igual forma se hizo con el desarrollo ambiental y sostenible, estos últimos usando las cantidades de certificados obtenidos a lo largo del periodo estudiado. Una vez obtenidos los promedios de estos 3, se obtuvo el promedio de cada tipo de desarrollo para obtener finalmente la puntuación correcta de forma global, es decir, el promedio del desarrollo sostenible en cada empresa estudiada.

2.4. Procedimiento

Haciendo uso de la técnica baremos, se sacó el promedio de cada compendio que forma el desarrollo sostenible, es decir; desarrollo ambiental, desarrollo social y desarrollo

económico. Una vez obtenidos los promedios de cada uno como se muestra en los anexos, se realizó el promedio conjunto de estos últimos. Al realizar los promedios de desarrollo sostenible como un conjunto, se logró realizar cuadros, los mismos que nos darán una mejor perspectiva en cuanto a porcentajes se refiere a fin de que cada uno de estos sea estudiado y evaluado cuyo objetivo es demostrar los resultados de un estudio realizado en 35 empresas que cotizan en la bolsa de valores de Lima.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Figura 3. Desarrollo sostenible 2008 – 2018

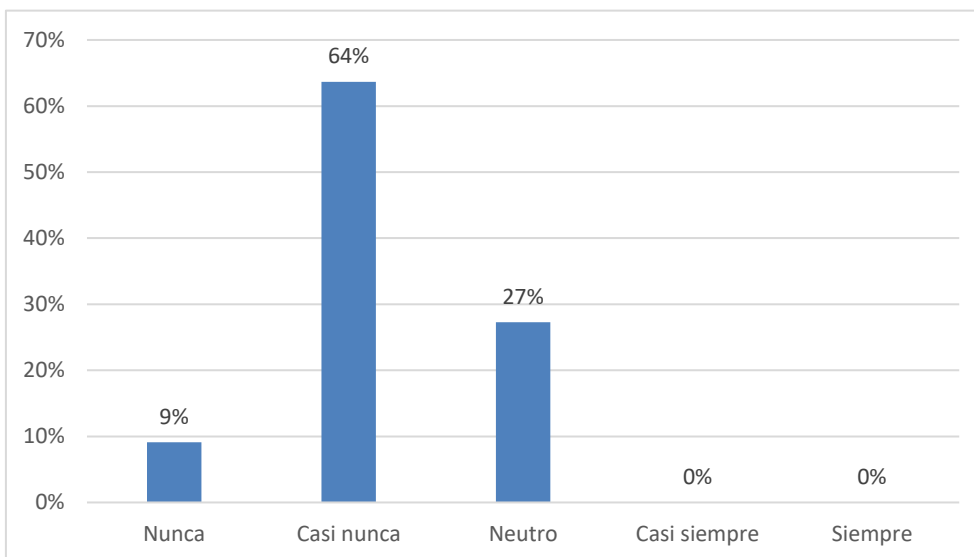
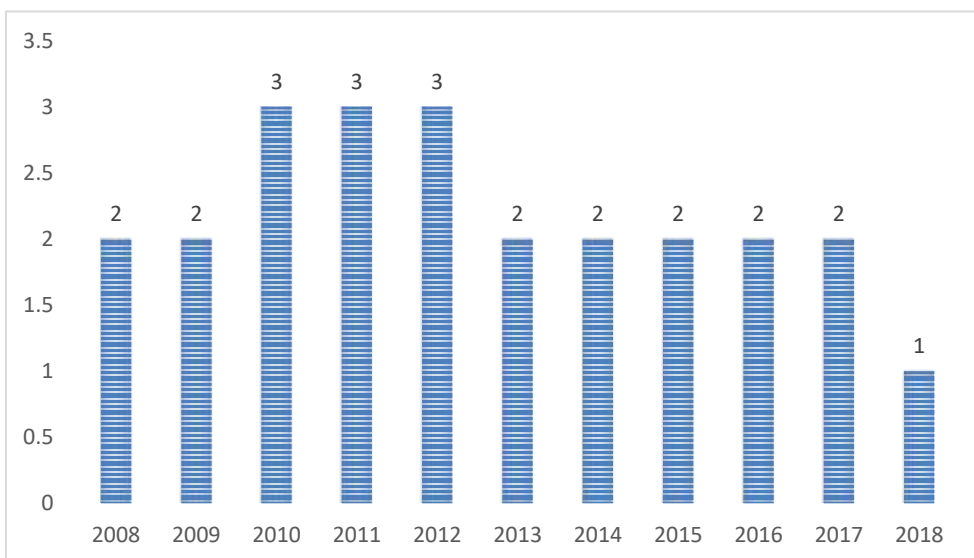
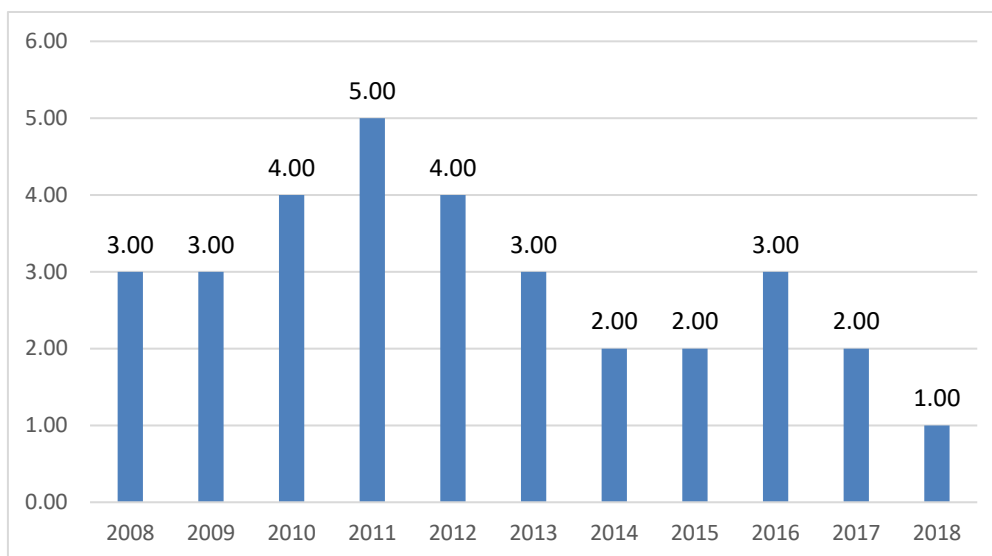


Figura 4. Evolución del desarrollo sostenible 2008 – 2018



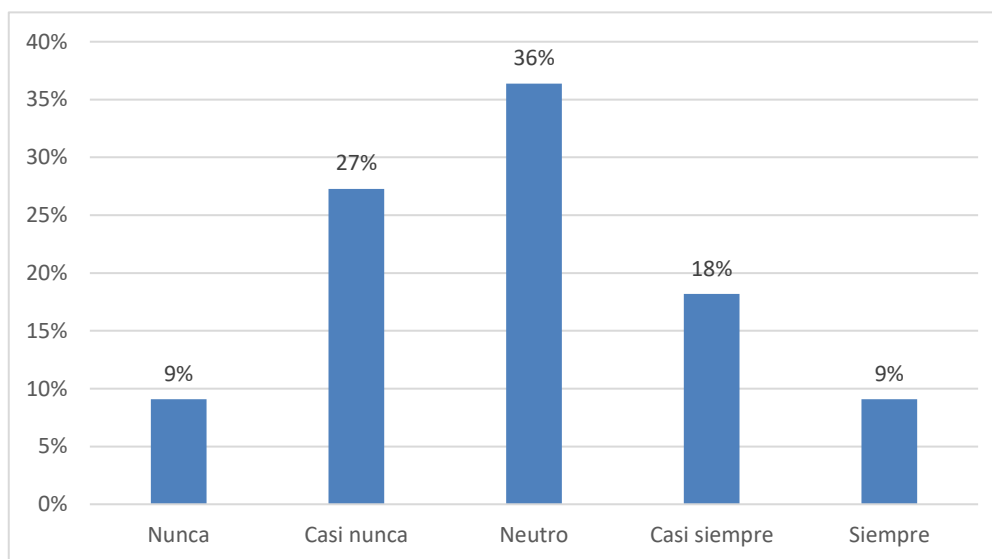
En los cuadros anteriores, con respecto a la evolución del desarrollo sostenible; el cual es la suma de las tres dimensiones estudiados por unidad; podemos notar que durante el período estudiado, las empresas corporativas no financieras que cotizan en la BVL, el 64% casi nunca han puesto en práctica gestiones como el desarrollo sostenible y un 9% los que nunca lo han hecho, por otro lado el 27% es neutro, por lo que se podría decir que han desarrollado uno o dos incadores del triángulo conformado por el Desarrollo Sostenible. El resultado claramente da a demostrar que en litográfico peruano no se hace nada (en la mayoría de los casos) para que haya un equilibrio entre generar economía, ser amable con la naturaleza y a la vez mantener puestos de trabajo para los habitantes de las ciudades donde se encuentre dichas organizaciones. Respecto al segundo cuadro, podemos notar que el conjunto de organizaciones ha ido año tras año, decayendo en cuanto a implementaciones de actividades que aseguren un triángulo armonioso, si bien en el periodo 2010 - 2012 aumentaron dichas actividades; podemos notar que nuevamente caen el 2013 y peor aún, en el 2018 ya no son capaces de mantener de forma estándar esa línea de continuidad si no que, por el contrario; caen aún más.

Figura 5. Evolución del desarrollo económico 2008 – 2018



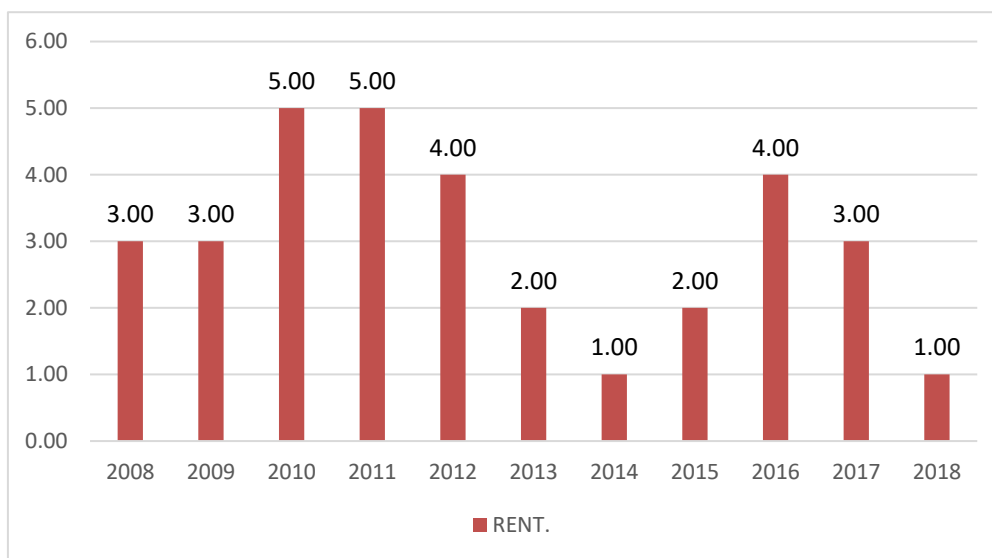
En el anterior cuadro podemos observar que a lo largo del periodo, el desarrollo económico ha tenido momentos favorables como en el año 2011, sin embargo; luego de llegar a su pico más alto empezó a decaer sin poder recuperarse, en el año 2016 llega nuevamente a los puntos del 2008 y 2009, pero en el siguiente año (2017) vuelve a decaer y por último en el 2018 llegan a su pico más bajo, esto claramente da a entender que dentro de los 3 complementos del Desarrollo Sostenible, en el Perú, no se sabe manejar el desarrollo económico de una forma adecuada, haciendo que las empresas pierdan en cada uno de sus sectores a trabajar. Ello puede ser resultado de no ser detallista y determinar en dónde se encuentran los fallos ya que, a más errores en los procesos, más gastos se deben realizar. Por ello, es preciso determinar cada uno de los peligros en las distintas áreas de cada organización, independientemente del sector donde laboren.

Figura 6. Desarrollo Económico 2008 – 2018



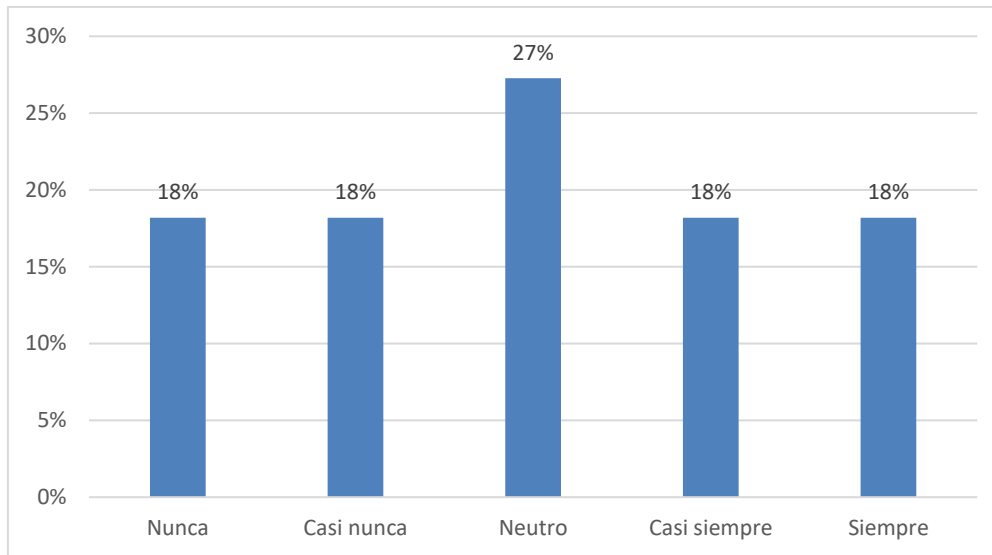
Con respecto al desarrollo económico en general y sus porcentajes, se puede observar que la mayoría de las empresas peruanas no hacen uso de herramientas para favorecer su desarrollo económico. El 36% de las empresas son neutras, el 9% nunca ha utilizado ninguna estrategia, el 27% casi nunca lo ha hecho, sólo el 18% lo hace casi siempre y siempre, lamentablemente solo el 9%. Dando de esta forma los resultados perjudiciales del cuadro anterior.

Figura 7. Evolución de la rentabilidad 2008 – 2018



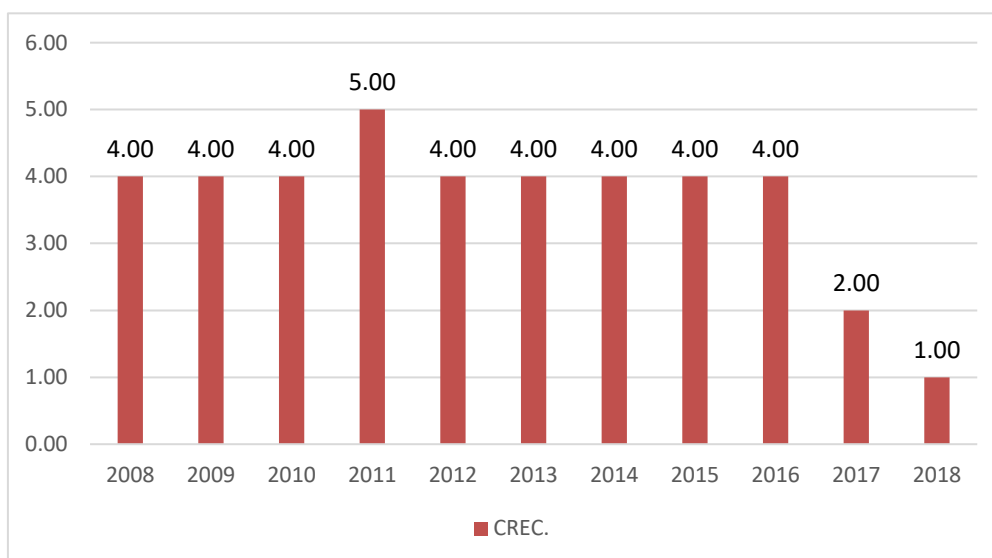
En el cuadro anterior, vemos un punto del desarrollo económico, la rentabilidad. La rentabilidad hace referencia a las ganancias que se obtienen de una inversión, teniendo en claro ello podemos definir entonces que el periodo estudiado 2008 – 2018, la rentabilidad no ha tenido un comportamiento estándar, teniendo sus picos más altos en los años 2010 – 2011, sin embargo; al igual que el desarrollo económico en general, este concluyó el periodo en su pico más bajo igualándose de esta forma al año 2014.

Figura 8. Rentabilidad 2008 – 2018



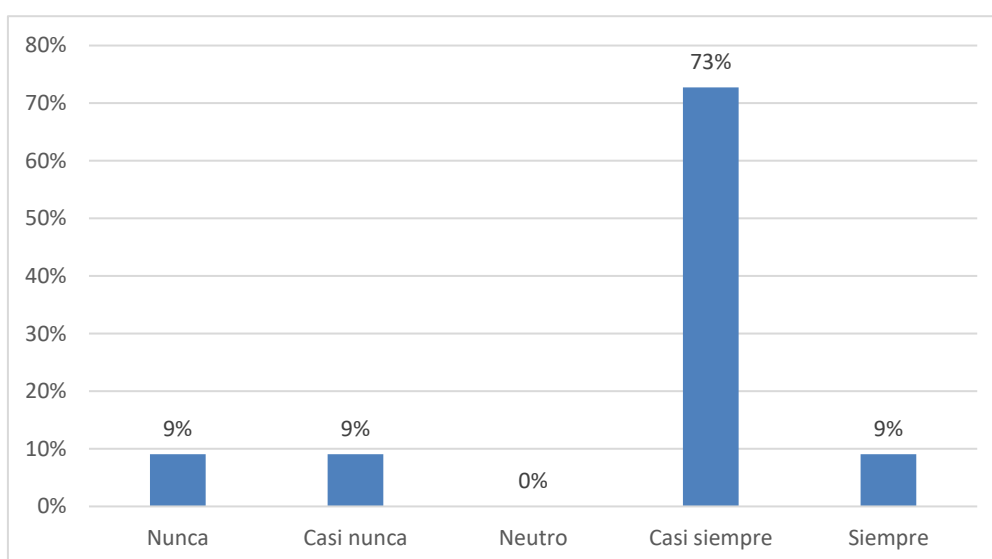
Estudiando los resultados anteriores en porcentajes, vemos que solo el 18% de las empresas siempre ha buscado optimizar sus resultados en cuanto a rentabilidad se refiere. Pero el mismo resultado obtenemos en los aspectos “nunca”, “casi nunca” y “casi siempre”. Sin embargo; vemos el porcentaje más alto en el resultado de “neutro”, dándonos a entender que las empresas peruanas no realizan herramientas para buscar su rentabilidad financiera.

Figura 9. Evolución del crecimiento 2008 – 2018



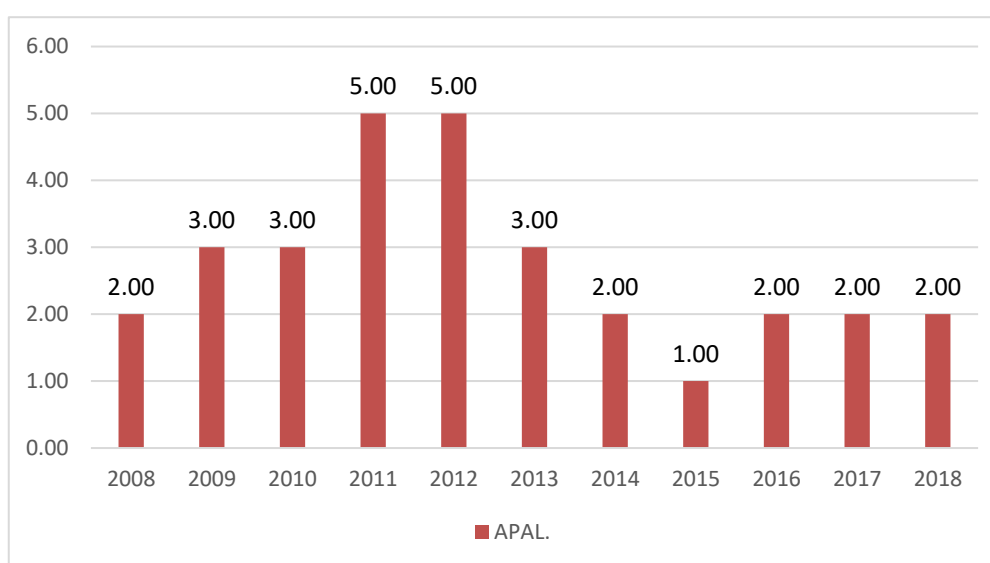
El crecimiento económico, por su lado, fue favorable ya que se mantuvo a lo largo del tiempo en una posición óptima, lamentablemente esta racha se vio afectada en el año 2017 ya que decayó considerablemente, dejándolo en una posición realmente nociva para el año 2018.

Figura 10. Crecimiento 2008 – 2018



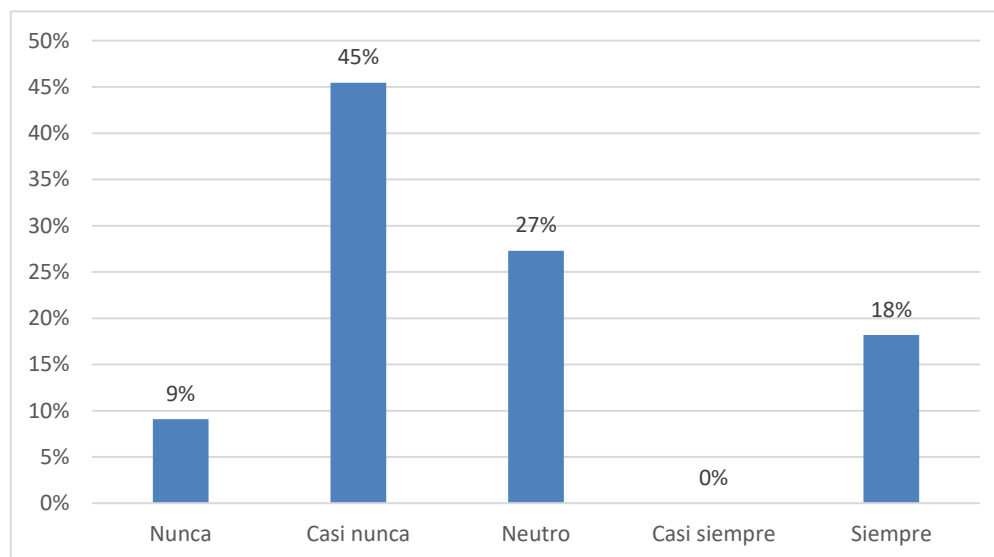
Nuevamente en el cuadro tenemos resultados óptimos en cuanto a crecimiento se refiere. En este punto el 73% de las empresas peruanas realizan actividades a fin de conseguir mayor crecimiento económico.

Figura 11. Evolución del apalancamiento 2008 – 2018



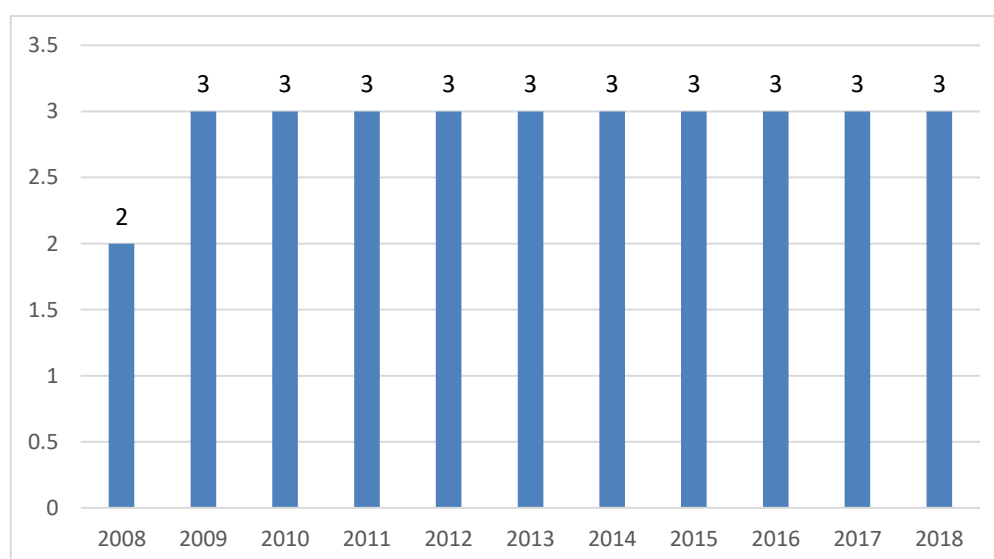
Con respecto al apalancamiento financiero el cual es el grado en el que una empresa utiliza el dinero que le han prestado, tales como deudas y acciones preferentes. Podemos notar que al igual que la rentabilidad, sus deudas bajaron considerablemente a partir del año 2013. Ello quiere decir que no se hizo uso de los préstamos a entidades financieras u otras para generar mayor inversión, por ende, se puede concluir que sin inversión no hay producción. Por lo que al juntar las dimensiones obtenemos como resultado que en el año 2018 se generó una producción muchísimo menor a la generada en años anteriores.

Figura 12. Apalancamiento 2008 – 2018



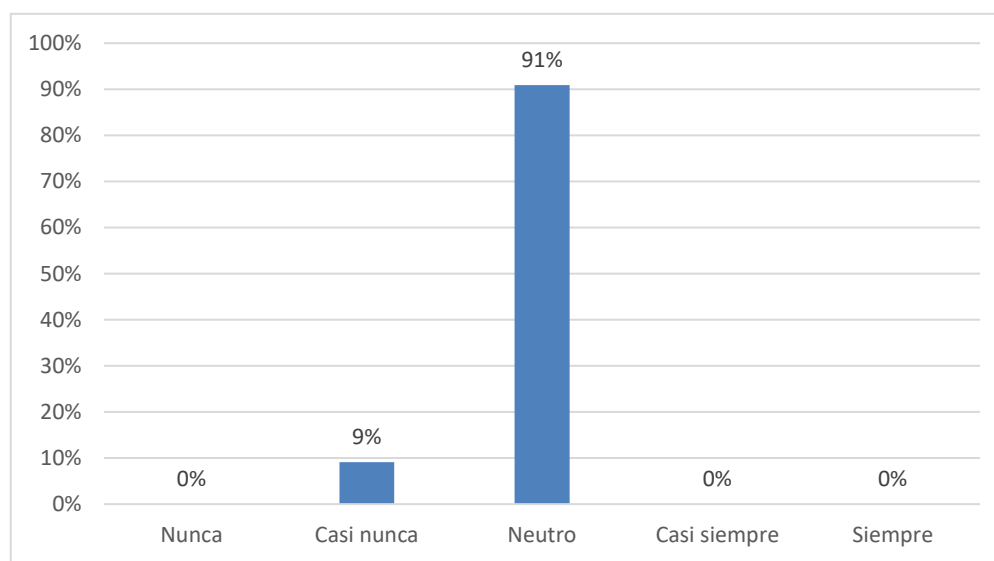
En este aspecto, el 45% casi nunca realiza actividades para conseguir un menor grado de apalancamiento, lo que nos da a entender que en el litográfico peruano solo se busca crecer y no se le da importancia a otros aspectos que son relevantes para tener un desarrollo económico óptimo y estable en el periodo del tiempo.

Figura 13. Evolución del desarrollo ambiental 2008 – 2018



Sobre el desarrollo ambiental, se puede observar que las empresas peruanas son responsables con el medio ambiente, y que a lo largo del tiempo su contribución ha sido estándar a pesar de no generar tantos ingresos. Ello hace que se mantengan con el tiempo y que futuras generaciones puedan disfrutar de los beneficios que nos entrega la naturaleza.

Figura 14. Desarrollo Ambiental 2008 – 2018



En cuanto a porcentajes, el 91% de las empresas son neutras, pero a pesar de ello, se han obtenidos resultados óptimos en cuanto a su evolución.

Figura 15. Evolución del Desarrollo Social 2008 – 2018

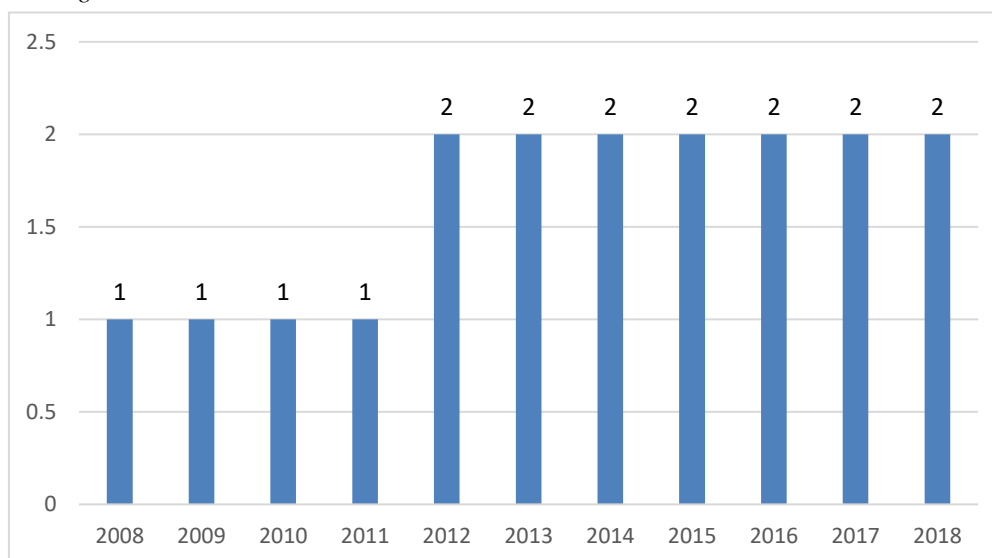
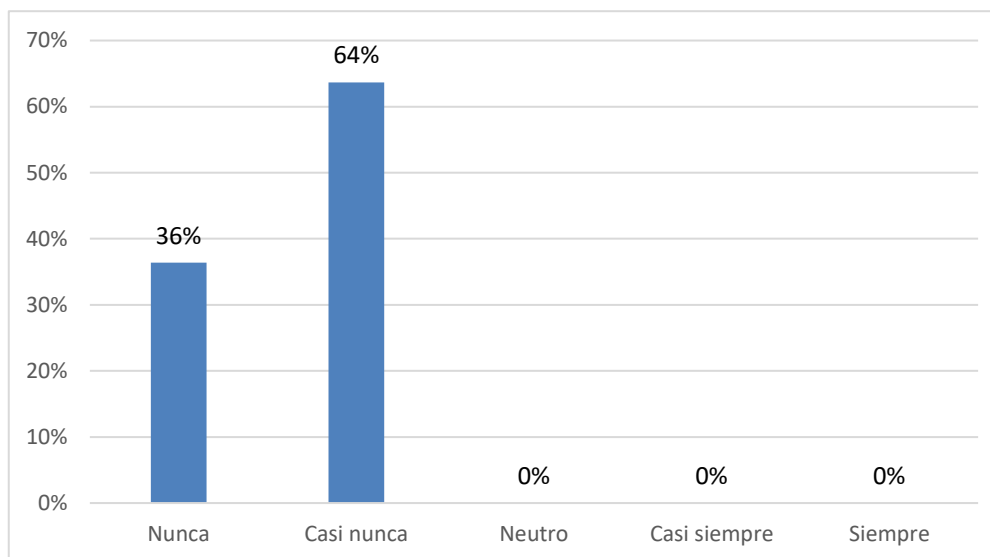


Figura 16. Desarrollo Social 2008 – 2018



Con respecto al desarrollo social, se puede decir que las empresas peruanas casi nunca implementan normas ISO que salvaguarden la seguridad y salud de sus trabajadores, sin embargo; aquellos que si lo hacen mantienen una vigencia continua a lo largo del periodo. Lo que nos da a entender que, si bien los trabajadores no son prioridad, las organizaciones que, si se preocupan por ellos, le brindan seguridad a su equipo humano. A partir del año 2012 vemos un avance notorio en este aspecto del Desarrollo Sostenible, manteniendo a lo largo de los próximos 6 años en una línea constante y continua.

Figura 17. OHSAS 18001 2008 – 2018

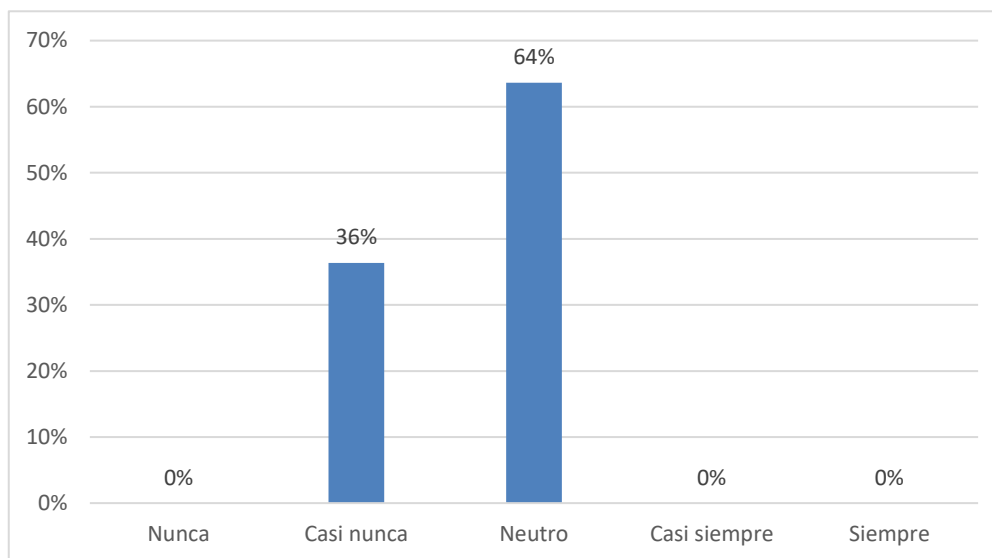
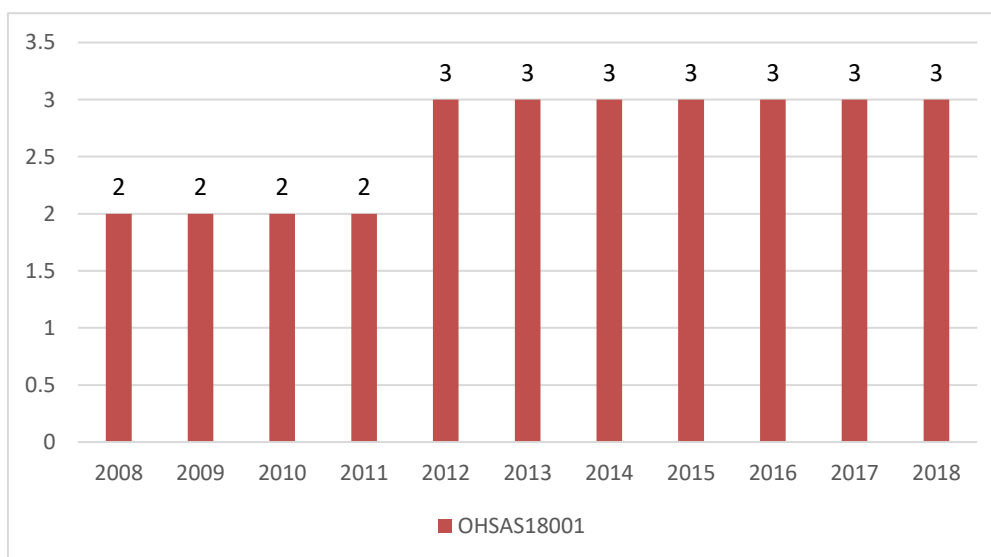


Figura 18. Evolución de las OHSAS 18001 2008 – 2018



Con respecto a la norma OHSAS 18001 cuya norma se basa en la Seguridad y Salud en el Trabajo, más conocido por sus siglas SST, podemos observar que el 64% de las organizaciones son neutras en cuanto a la implementación de esta. Y que el 36% casi nunca la ha implementado, con ello se puede llegar a la conclusión que el equipo humano de las

organizaciones peruanas no tiene un respaldo en su labor diaria y que, ante cualquier accidente, la empresa no va a salvaguardar su vida e integridad física. Gran parte del sector pone en riesgo su vida y las empresas no son capaces de darles seguridad en ese aspecto. Por otro lado, las organizaciones que si lo hacen mantienen vigente la normal, y se ve un aumento notorio en el año 2012 hasta el 2018, sin embargo; eso no hace menos impactante los porcentajes que se obtuvieron en el estudio.

Figura 19. SA 8000 2008 – 2018

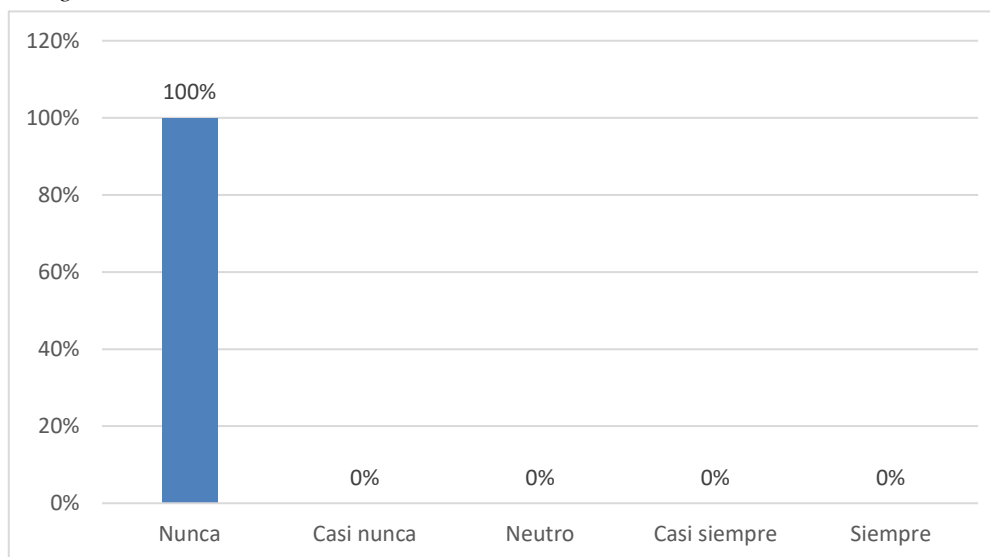


Figura 20. Evolución de las SA 8000 2008 – 2018



Con respecto a la norma SA 8000, misma que hace referencia a la responsabilidad social, vemos que las empresas peruanas nunca han implementado dicha norma, lo que es preocupante ya que se sabe que, si la empresa no trabaja acorde al entorno que le rodea, podría ser víctima de ataques por parte de los lugareños de las zonas como ha pasado en varias ocasiones con el sector de la minería. En este aspecto se saca la conclusión que las organizaciones peruanas aún no saben lidiar con las exigencias de los habitantes de los pueblos donde se desarrollan las actividades empresariales.

Figura 21. HACCP 2008 – 2018

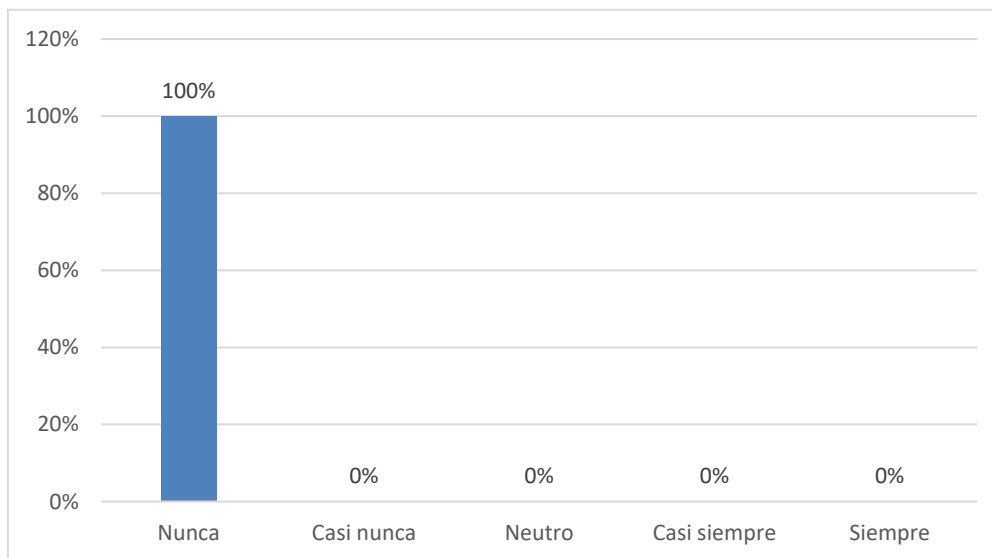
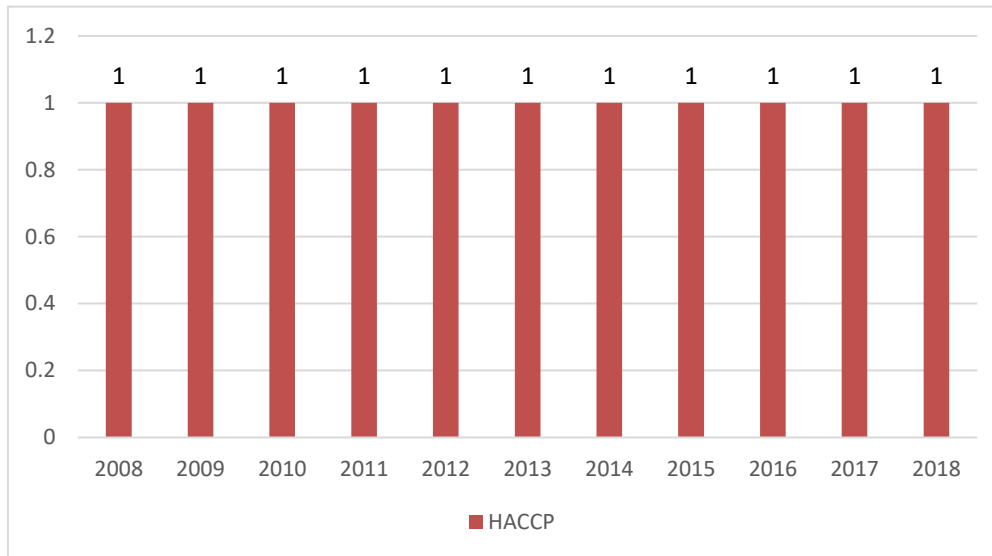


Figura 22. Evolución de las HACCP 2008 – 2018



Por último, pero no menos importante, al respecto de la norma HACCP cuya finalidad es regular el análisis de peligros y puntos de control críticos en el proceso de elaboración de alimentos, se puede observar que al igual que la norma SA 8000, las empresas peruanas nunca han hecho implementación de esta, algunas de las empresas ni siquiera tienen conocimiento de la existencia de estas normas. Por lo que no pueden sacar los beneficios y las ventajas que estas últimas contribuyen al darles un buen uso y manejo.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

En base a los resultados, podemos afirmar que el Perú es un país subdesarrollado que aún le falta mucho por crecer tanto en tecnología como implementación de esta en sus magnas organizaciones, como las estudiadas en la presente, así como en sus PYMES, muchas de ellas tienen oportunidad de crecimiento, sin embargo; no se arriesgan a tomar caminos no tan experimentados por ellos. De acuerdo con la Organización Panamericana de Salud, creo que aún el desarrollo sostenible es incipiente en las organizaciones peruanas, no invierten en herramientas que podrían llevarlas a alcanzar niveles superiores dentro del mercado laboral por falta de conocimiento y atrevimiento a tomar riesgos. La implementación de normas ISO / HACCP / OHSAS, entre otras. Brindan beneficios que perduran en el tiempo ya que su estudio es constante y continuo. Lo hacen de manera global debido a que se enfocan en componentes distintos y no dejan pasar fallas, lo que muchas veces hace que los inversionistas quiebren ya que no detectan a detalle cada uno de sus inconvenientes en el proceso productivo, así como lo haría una norma, esto último debido a que no es el propio inversionista quien realiza esta labor, puesto que lo hace un auditor, lo que muchas veces da a pensar que el peruano le tiene miedo a una evaluación o simplemente que no está dispuesto a invertir en nuevas formas de mejora. Sin embargo; este no es un problema de las organizaciones en sí, sino del propio país. Según Rivera, Alcántara, Vicente & Pascal, la cultura tiene mucho que ver con la implementación del desarrollo sostenible, ya que no todas las grandes cabezas se van a preocupar en como usan sus recursos y luego de ello, si van a poder ser aprovechadas en mejores o en las mismas condiciones como se las

ofreció la naturaleza. Lo que nos hace pensar en cómo son los peruanos y la cultura que tenemos. Si una persona ni siquiera es capaz de llevar su basura hasta casa, entonces ¿será capaz un gran empresario hacer algo por la responsabilidad social? En este aspecto, se deben analizar muchos puntos ya que no solo son las organizaciones, son las personas en sí quienes toman las decisiones y estas se van a basar en la cultura y los valores con los que cada uno cuenta. En su mayoría entonces podemos decir, en base a los resultados, que el peruano tiene deficiencias por su toma de decisiones y es algo que es muy complicado de pasar de un extremo a otro, como un chino. Claro ejemplo, la implementación de la norma por pago de desechos perecibles. Por otro lado, la escuela de organización industrial (2016) indica que el desarrollo sostenible se refiere a la capacidad de generar riqueza en forma de cantidades adecuadas, equitativas en distintos ámbitos sociales, que sea una población capaz y solvente de sus problemas económicos, tanto como para fortalecer la producción y consumo en sectores de producción monetaria, tomando en cuenta este último punto, podemos notar claramente que el Perú no está preparado para dicho sistema, ya que no es capaz de generar equitatividad en los distintos sectores del país. Aún existen categorías para identificar los sectores económicos de los pobladores y hay personas que ni siquiera cuentan con agua y/o luz para sus actividades diarias, por ende, no genera riqueza de forma parcial y no es capaz de solventar la tranquilidad presente y mucho menos de futuras generaciones. El rico cada vez se hace más rico a costa del pobre y el pobre a lo largo de los años, se hace más pobre. Según School (2015) los objetivos del desarrollo sostenible son mejorar la calidad de vida de todos los miembros de una comunidad y claramente ello no se cumple en el Perú, sobresale el egoísmo desde nuestros representantes en la política hasta el ciudadano común, el otro objetivo es velar por la integridad de la vida tanto humana como no humana y nuevamente en el Perú es una gran batalla conseguir ello, se puede ver claramente desde que no se

respetan las leyes contra el maltrato animal, hasta los miles de feminicidios que pueden ocurrir por año. En su mayoría entonces podemos decir, nuevamente en base a los resultados, que el peruano tiene muchas complicaciones para tomar de forma acertada decisiones y es algo que es muy complicado de cambiar, como ya se explicó anteriormente, por cultura. Cuando no es posible cambiar el chip y hacer entender al inversionista que un gasto puede llevarlo a generar más ganancia, pero que debe cambiar su forma de actuar. Es poco probable que éste cambie su forma de ser, por costumbre o simplemente necesidad; y es mucho más complicado cuando este personaje es mayor de edad, ya que hacen sus cosas a “su manera” porque así les ha funcionado durante mucho tiempo y cuando de pronto alguien viene a cambiar esa “forma” e implementar una más moderna, se niegan rotundamente. Ello se verá muchísimo más claro cuando se trata de implementaciones y herramientas que generen un costo extra.

4.2 Conclusiones

De acuerdo con lo estudiado y a los resultados obtenidos, se puede concluir lo siguiente:

- En aras al mejoramiento empresarial, social y económico; las empresas peruanas no están preparadas para implementar el desarrollo sostenible dentro de las organizaciones en las que laboran debido a escasos conocimientos de las mejoras y resultados positivos que trae consigo el uso de la herramienta. Tampoco hay conocimiento de lo que se debe implementar y en qué etapa se debe hacer, lo que concuerda con el estudio de ESAN en donde el Perú salió como uno de los países que está por debajo del nivel mundial y regional en implementación de este tipo de estrategias.
- Otro punto que no se puede descartar es la falta de cultura, se ha logrado ver con la presente pandemia que el peruano no está listo para afrontar desafíos por su falta de criterio y

evaluación ante situaciones de crisis. Ello adicional a que no contamos con empatía, en la presente dificultad por la que el mundo está atravesando, hemos podido notar que la mayoría de los empresarios se ha aprovechado de la situación por la que todos estamos atravesando y sin embargo; ellos solo buscan llenar sus bolsillos a costa de la necesidad de los más vulnerables. Atrás quedó cuidar a nuestros semejantes y a nuestro hogar. Cada día vemos más y más basura en las calles, atropellamientos a los derechos humanos y muchas cuestiones que ponen en duda nuestro accionar práctico. Con el estudio, se busca mejoras en tres compendios donde participan las organizaciones, pero los más relevantes han sido descuidados sin necesidad de implementar la herramienta por lo que se podría concluir entonces, que estos mismos no serían de gran relevancia para los inversionistas y por ende, no se lograría un equilibrio entre los compendios que conforman el desarrollo sostenible. Así mismo, el desarrollo económico en base a lo estudiado se puede concluir que al pasar los años en lugar de mejorar, el resultado ha sido deficiente, cada año bajo el porcentaje en cuanto a crecimiento y rentabilidad, por otro lado, los resultados con respecto al desarrollo ambiental, arrojaron resultados positivos ya que mantuvo una preocupación estándar y constante en los años estudiados, sin embargo; en cuando a desarrollo social, lamentablemente pudimos obtener resultados que la mayoría de las organizaciones no se preocupa o de sus trabajadores o de los pobladores donde están situadas las organizaciones, teniendo en cuenta la teoría donde indica que una dimensión no se mueve sin la otra, todo el sistema ambiental caería de acuerdo a los resultados en las otras dimensiones estudiadas, concluyendo así que las organizaciones peruanas que cotizan en la bolsa de valores de Lima para el periodo 2008 – 2018 no implementan herramientas para tener una sostenibilidad exitosa en un periodo importante de tiempo.

REFERENCIAS

- Cortés Mura, H. G., & Peña Reyes, J. I. (2015). *De la sostenibilidad a la sustentabilidad. Modelo de desarrollo sustentable para su implementación en políticas y proyectos*. Obtenido de: <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1189/1156>
- Dager, B. (2018). *LAQI BLOG*. Obtenido de LAQI BLOG: <http://laqiblog.blogspot.com/2018/08/desarrollo-sostenible-empresarial.html>
- Franco Muentes, I. A., & Escobar García, M. C. (2019). *Estrategias enfocadas al desarrollo inmobiliario sostenible del cantón Manta, Ecuador*. Obtenido de file:///C:/Users/keialca0/Downloads/Dialnet-EstrategiasEnfocadasAlDesarrolloInmobiliarioSosten-7001765.pdf
- ESAN, U. (2018). *Sostenibilidad empresarial: ¿cuáles son las estrategias de creación de valor?*. Obtenido de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/05/sostenibilidad-empresarial-cuales-son-las-estrategias-de-creacion-de-valor/>
- Rodríguez Rojas, C. I. (2012). *SOSTENIBILIDAD EN LAS EMPRESAS*. Obtenido de: <https://www.eoi.es/blogs/carollirenerodriguez/2012/05/20/sostenibilidad-en-las-empresas/>
- Burdett, Bruce (2018). *Impulsando la competitividad y el desarrollo sostenible*. Obtenido de <https://www.cnpml-honduras.org/boletin-agosto-2018/>
- Buva concept (2019). *¿Qué es sostenibilidad?*. Obtenido de Buvaconcept.com: <https://buvaconcept.com/2019/10/19/que-es-sostenibilidad/>
- Rodríguez Gómez, D. (2006). *Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica*. Obtenido de: <https://educar.uab.cat/article/view/v37-rodriuez-gomez/168>
- Delfín Pozos, F. L., & Acosta Márquez, M. P (2016). *Importancia y Análisis del Desarrollo empresarial*. Obtenido de: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n40/n40a08.pdf>
- Sánchez Sumelzo, N. (2005). *La sostenibilidad en el sector empresarial, importancia de los distintos grupos de interés en el proceso de cambio*. Obtenido de : https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099.1/18820/TFM_NSanchez_La%20sostenibilidad%20en%20el%20sector%20empresarial.pdf
- López Astudillo, Andrés (1998). *La ruta de la Sostenibilidad*. https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/5
- Salud, O. P. (2017). *Salud en las Americas Resumen: Panorama regional y perfiles de país*. Washington DC 2017: Publicación Científica y Técnica nº 642.
- Fernández García, R. (2011). *La dimensión económica del desarrollo sostenible*. Obtenido de: https://books.google.com.pe/books?id=tzzNBAAQBAJ&pg=PA23&lpg=PA23&dq=Aunque+el+concepto+de+desarrollo+sostenible+tiene+un+significado+distinto+para+cada+pa%C3%ADs,+sector,+empresa+e+individuo,+sus+dos+ideas+principales+son:+1.-+El+desarrollo+tiene+una+dimensi%C3%B3n+econ%C3%B3mica,+social+y+ambiental+y+s%C3%B3lo+ser%C3%A1+sostenible+si+se+logra+el+equilibrio+entre+los+distintos+factores+que+influyen+en+la+calidad+de+vida.+2.-+La+generaci%C3%B3n+actual+tiene+la+obligaci%C3%B3n+frente+a+las+generaciones+futuras+de+dejar+suficientes+recursos+para+que+estas+puedan+disfrutar,+al+menos,+del+mismo+grado+de+bienestar+Cierto+que+el+objetivo+fundamental+de+cualquier+empresa+es+ser+competitivas+y+generar+beneficios&source=bl&ots=VEI4EAaTIM&sig=ACfU3U1Cjap8w-MqLDh1c_F32XWNL9rmSQ&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiz15qs17PxAhUSHLkGHdMdBFWQ6AEwD3oECAQAw#v=onepage&q=Aunque%20el%20concepto%20de%20desarrollo%20sostenible%20tiene%20un%20significado%20distinto%20para%20cada%20pa%C3%ADs%20sector%20empresa%20e%20individuo%20sus%20dos%20ideas%20principales%20son%3A%201.-%20El%20desarrollo%20tiene%20una%20dimensi%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20

%20social%20y%20ambiental%20y%20s%C3%B3lo%20ser%C3%A1%20sostenible%20si
%20se%20logra%20el%20equilibrio%20entre%20los%20distintos%20factores%20que%2
0influyen%20en%20la%20calidad%20de%20vida.%202.-
%20La%20generaci%C3%B3n%20actual%20tiene%20la%20obligaci%C3%B3n%20frente
%20a%20las%20generaciones%20futuras%20de%20dejar%20suficientes%20recursos%2
0para%20que%20estas%20puedan%20disfrutar%20C%20al%20menos%20C%20del%20mi
smo%20grado%20de%20bienestar%20Certo%20que%20el%20objetivo%20fundamental
%20de%20cualquier%20empresa%20es%20ser%20competitivas%20y%20generar%20be
neficios&f=false

IMF Blog Corporativo (2015). *IMF Business School*. Obtenido de IMF Business School:
<https://blogs.imf-formacion.com/blog/corporativo/gestion-empresarial/que-es-desarrollo-sostenible/>

Poveda-Santana, I (2013). *EL DESARROLLO SOSTENIBLE A NIVEL EMPRESARIAL*. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/1813/181326400008.pdf>

ANEXOS

Promedio de las dimensiones

		DIMENSIONES											
		VARIABLE		DES. ECON.		DES. AMB.		DES. SOCIAL					
Categoría		n	f	n	f	n	f	n	f				
1	Nunca	1	9%	1	9%	0	0%	4	36%				
2	Casi nunca	7	64%	3	27%	1	9%	7	64%				
3	Neutro	3	27%	4	36%	10	91%	0	0%				
4	Casi siempre	0	0%	2	18%	0	0%	0	0%				
5	Siempre	0	0%	1	9%	0	0%	0	0%				
		11	100%	11	100%	11	100%	11	100%				

		INDICADORES DE DESARROLLO ECONÓMICO						INDICADORES DE DESARROLLO AMBIENTAL / SOCIAL					
		RENTABILIDAD		CRECIMIENTO		APALANCAMIENTO		OHSAS18001		SA 8000		HACCP	
Categoría		n	f	n	f	n	f	n	f	n	f	n	f
1	Nunca	2	18%	1	9%	1	9%	0	0%	11	100%	11	100%
2	Casi nunca	2	18%	1	9%	5	45%	4	36%	0	0%	0	0%
3	Neutro	3	27%	0	0%	3	27%	7	64%	0	0%	0	0%
4	Casi siempre	2	18%	8	73%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
5	Siempre	2	18%	1	9%	2	18%	0	0%	0	0%	0	0%
		11	100%	11	100%	11	100%	11	100%	11	100%	11	100%

Resultado de cada dimensión

AÑO	GRO	DESARROLLO ECONÓMICO			SUMA	NIVEL	VALOR	D.AMB. ISO 14001	DESARROLLO SOCIAL			SUMA	NIVEL	VALOR	D.SOST.
		RENT.	CREC.	APAL.					OHSAS18001	SA 8000	HACCP				
2008	3.00	3.00	4.00	2.00	9.00		3.00	2	2	1	1	4		1	15.00
2009	3.00	3.00	4.00	3.00	10.00		3.00	3	2	1	1	4		1	17.00
2010	4.00	5.00	4.00	3.00	12.00		4.00	3	2	1	1	4		1	19.00
2011	4.00	5.00	5.00	5.00	15.00		5.00	3	2	1	1	4		1	22.00
2012	5.00	4.00	4.00	5.00	13.00		4.00	3	3	1	1	5		2	21.00
2013	5.00	2.00	4.00	3.00	9.00		3.00	3	3	1	1	5		2	17.00
2014	5.00	1.00	4.00	2.00	7.00		2.00	3	3	1	1	5		2	15.00
2015	5.00	2.00	4.00	1.00	7.00		2.00	3	3	1	1	5		2	15.00
2016	5.00	4.00	4.00	2.00	10.00		3.00	3	3	1	1	5		2	18.00
2017	5.00	3.00	2.00	2.00	7.00		2.00	3	3	1	1	5		2	15.00
2018	5.00	1.00	1.00	2.00	4.00		1.00	3	3	1	1	5		2	12.00