

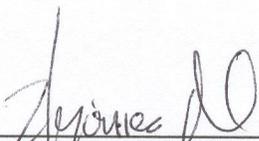
Ciudad Obregón, Sonora, a 29 de Agosto de 2013.

Instituto Tecnológico de Sonora
P r e s e n t e.

El que suscribe **María Verónica Navarro López**, por medio del presente manifiesto bajo protesta de decir verdad, que soy autor y titular de los derechos de propiedad intelectual tanto morales como patrimoniales, sobre la obra titulada **“Desarrollo sustentable: percepción empresarial”** en lo sucesivo **“LA OBRA”**, misma que constituye el trabajo de tesis que desarrolle para obtener el grado de Licenciatura en ésta casa de estudios, y en tal carácter autorizo al Instituto Tecnológico de Sonora, en adelante **“EL INSTITUTO”**, para que efectúe la divulgación, publicación, comunicación pública, distribución y reproducción, así como la digitalización de la misma, con fines académicos o propios del objeto del Instituto, es decir, sin fines de lucro, por lo que la presente autorización la extiendo de forma gratuita.

Para efectos de lo anterior, EL INSTITUTO deberá reconocer en todo momento mi autoría y otorgarme el crédito correspondiente en todas las actividades mencionadas anteriormente de LA OBRA.

De igual forma, libero de toda responsabilidad a EL INSTITUTO por cualquier demanda o reclamación que se llegase a formular por cualquier persona, física o moral, que se considere con derechos sobre los resultados derivados de la presente autorización, o por cualquier violación a los derechos de autor y propiedad intelectual que cometa el suscrito frente a terceros con motivo de la presente autorización y del contenido mismo de la obra.



María Verónica Navarro López



Licenciado en
Contaduría Pública



INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA
Educar para Trascender

“Desarrollo Sustentable: Percepción Empresarial”

Tesis

Que para obtener el título de
Licenciado en Contaduría Pública

Presenta

María Verónica Navarro López

Cd. Obregón, Sonora;

Septiembre de 2013

RESUMEN

Ante los nuevos retos es de suma importancia que las empresas tomen en cuenta las necesidades de la sociedad y el entorno en el que se desenvuelven para contar con la aceptación y confianza de la misma, para contribuir en su bienestar, y sobresalir en un mercado más competitivo. Es necesario que las empresas adquieran una postura positiva en lo que respecta al desarrollo sustentable, que actúen y vayan más allá de sus propias metas de producción. En esta investigación se tomaron 60 empresas de Cd. Obregón, Sonora, las cuales pertenecen a diferentes giros y tamaños, a través de estas empresas se pretende determinar el estado actual sobre el conocimiento del tema de desarrollo sustentable, las razones para no desarrollar una estrategia de desarrollo sustentable, así como sus principales barreras para aplicarlo en la empresa, el instrumento que se utilizó para obtener la información de las 60 empresas fue mediante la aplicación de una encuesta con 38 reactivos de opción múltiple, que fue contestado por los gerentes generales dueños y/o jefes de división, los resultados que se destacaron fueron la falta de dominio del tema, falta de recursos y guías para implementar el desarrollo sustentable en la empresa.

DEDICATORIA

A mis Hijos:

Israel, Amancio y Alejandro que han compartido conmigo esta experiencia con momentos buenos y también difíciles y han aceptado con comprensión mis ausencias. Los quiero muchísimo.

A mi familia:

Mis padres, hermanos, sobrinos, que siempre están en mi corazón.

A mí querido Esposo:

Quiero expresar mi reconocimiento especial J. Amancio Enríquez Gámiz que me ha brindado su apoyo su amor incondicional en todo momento. Gracias por tu confianza y tu ayuda.

AGRADECIMIENTOS

A Dios:

Mi sincero agradecimiento a Dios que me ha brindado la oportunidad de darme la vida, darme salud, Fe y esperanza, de cumplir muchos sueños, y uno de ellos es este terminar satisfactoriamente mi carrera profesional.

A mis compañeros de Universidad:

Que me han aceptado desde el primer momento y quienes siempre he recibido palabras de afecto.

A mis maestros:

De campus Navojoa y campus centro Obregón, gracias por el apoyo brindado en esta etapa, a mi asesora de tesis Maestra Jesús Nereida Aceves López, por su confianza al realizar esta investigación.

ÍNDICE

RESUMEN.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
ÍNDICE	iv
I. CAPÍTULO INTRODUCCION	1
1.1 Antecedentes	2
1.2 Planteamiento del problema.....	6
1.3 Objetivo	7
1.4 Justificación	7
1.5 limitaciones.....	8
II. CAPÍTULO FUNDAMENTACION TEÓRICA	9
2.1 Precisiones y diferencias conceptuales entre sustentabilidad y Desarrollo sustentable	9
2.2 Las dimensiones del Desarrollo Sustentable	12
2.3 Ética- Responsabilidad Social-Desarrollo sustentable- Administración	16
2.4 La relevancia de los stakeholders o grupos de interés	18
2.5 Desarrollo Sustentable en la empresa	19
2.6 Nueva Administración Sustentable en México.....	22
2.6.1 Tablas comparativas de la sustentabilidad y la no sustentabilidad.....	25
2.6.2 Perfil del empresario de una empresa mexicana sustentable	32
2.7 Modelo de sustentabilidad empresarial penta-dimensional	35
2.8 Casos empíricos sobre el tema de Desarrollo Sustentable	36
III. CAPÍTULO METODOLOGÍA.....	42
3.1 Sujetos.....	42
3.2 Materiales.....	43
3.3 Procedimiento	44
IV. CAPÍTULO RESULTADOS Y DISCUSIONES	46
V. CAPÍTULO CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
VII. BIBLIOGRAFÍA:	76

I. CAPÍTULO INTRODUCCION

Actualmente las empresas dada su condición de sistema abierto interactúan con su entorno, es decir deben adaptarse a los requerimientos o condiciones del mismo. Tales requerimientos o condiciones son cambiantes, con lo cual el entorno no es algo estático sino dinámico. Es por ello que las empresas no existen aisladas de su entorno social (elementos que afectan a todas las organizaciones situadas en un mismo espacio y existentes en un mismo tiempo). Estas dependen, determinan y son determinadas en su presente y en su futuro por la sociedad que les rodea.

Hablar de desarrollo sustentable en las empresas no solo considera una función económica, sino además una función social y ambiental, que se valora en diversos aspectos tales como la calidad de vida laboral, el respeto y protección a los recursos ambientales, el beneficio a la comunidad y la ética empresarial, de manera de satisfacer las necesidades y aspiraciones de las generaciones sin comprometer la facultad de continuar haciéndolo en el futuro.

En esta investigación, se pretende analizar el estado actual de las empresas, en cuanto al conocimiento del tema desarrollo sustentable, se encuestaron a 60

empresas de las cuales el 90% son pequeñas empresas, el 5% son medianas y el resto 5% son grandes empresas, quienes contestaron estas encuestas fueron gerentes generales, dueños y/o jefes de división y profesionales sin cargo.

1.1 Antecedentes

El siglo XXI inicia con grandes desafíos, uno de ellos es la interrelación entre el medio ambiente y las actividades productivas, que ha conducido a una degradación progresiva del entorno con consecuencias imprevisibles en algunos casos y catastróficas en otros.

La problemática ambiental es tan amplia y compleja que necesariamente trasciende los límites puramente ecológicos, ya que la estructura de esa degradación la conforman cambios de interés general, como la expansión del crecimiento global de la población y de la actividad económica, que propician la contaminación planetaria y agotamiento de los recursos naturales. Esto se ha traducido en cambios climáticos derivados del llamado efecto invernadero, hipercrecimiento de la producción de residuos, adelgazamiento de la capa de ozono, lluvia ácida, contaminación de agua, aire y suelo, pérdida de la biodiversidad, deforestación, desertización. López (2008).

La primera vez que se usó el concepto de sustentabilidad en su acepción similar a la actual, fue en el Reporte de Estudios Ecuménicos (1974) de la reunión de World Council of Churches (Consejo Mundial de Iglesias), efectuada en Ginebra, Suiza, en 1974. Un grupo de ambientalistas occidentales de esa agrupación propuso la creación de una “sociedad sustentable”, para conciliar la necesidad de crecimiento industrial y la objeción de algunos países en vías de desarrollo para preservar prioritariamente el medio ambiente, cuando su población confrontaba condiciones de pobreza y sobrevivencia. López (2008)

En tanto que el concepto de desarrollo sustentable se conoció hasta seis años más tarde, a través de la publicación de World Conservation Strategy (Estrategia Mundial

de Conservación), hecha en 1980 por Internacional Unión for the Conservation of Nature: Unión Internacional de la Naturaleza (IUCN), por sus siglas en ingles, ahora llamada The World Conservation Unión: Unión Mundial para la Conservación, pero continua con Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP), por sus siglas en ingles y Word Wildlife Fund: Fondo Mundial para la Vida Silvestre WWF, por sus siglas en ingles, el documento trata del aprovechamiento sustentable de los recursos (IUCN, 1980).

En 1983 se formó la Comisión Mundial del Medio Ambiente y del Desarrollo de las Naciones Unidas y adoptó la esencia del informe de la IUCN. En 1987, esa Comisión realizó un informe acerca de los trabajos que le había encargado la Asamblea General, llamado Informe Brundtland, que convirtió al desarrollo sustentable en un instrumento conceptual para tratar de la protección al medio ambiente y el desarrollo, haciendo mundialmente conocido los términos de sustentabilidad y desarrollo sustentable.

El Informe Brundtland: en1983, la Asamblea General de las Naciones Unidas decidió crear una comisión especial independiente, para que elaboraran un programa global para el cambio. El Secretario General de las Naciones Unidas pidió a la doctora Gro Harlem Brundtland defensora del medio ambiente y de los derechos de la mujer, y Primera Ministro de Noruega, que formara y presidiera un grupo de trabajo que se llamaría Comisión Mundial para el Medio Ambiente y el Desarrollo (CMMAD) (World Comision Environment and Development, WCED, por sus siglas en ingles).López (2008)

Los objetivos básicos del programa solicitado son:

- Proponer estrategias a largo plazo para alcanzar el desarrollo sustentable
- Hacer recomendaciones para una mayor cooperación entre los países con diferentes niveles de desarrollo para aspirar a propósitos comunes que consideraran la interrelación entre los hombres, los recursos naturales, el medio ambiente y el desarrollo.

- Analizar las vías mediante las que la comunidad internacional pudiera tratar con mayor eficacia los problemas relacionados con el medio ambiente.
- Definir un programa de acción que incluyera objetivos y propuestas de solución a los problemas relacionados con la protección y mejoramiento del medio ambiente mundial.

Después de tres años de trabajo, la Comisión conformada por miembros de 21 países, concluyó que la transición a formas sustentables de desarrollo era posible y se publicó, en 1987, el informe correspondiente denominado Nuestro Futuro Común, mejor conocido como Informe Brundtland.

Por otro lado del 26 de agosto al 4 de septiembre de 2002, se llevó a cabo la Cumbre de Johannesburgo (Sudáfrica) para el Desarrollo Sustentable también llamada Río+10, donde reveló resultados relevantes y son los siguientes: (López, 2008)

- Se reafirmó que el desarrollo sustentable es un elemento central en la agenda internacional
- Se amplió y fortificó el contenido del desarrollo sustentable, particularmente la importante vinculación entre la pobreza, medio ambiente y uso de los recursos naturales.
- Energía y el saneamiento ambiental fueron temas críticos en las negociaciones, y cobraron mayor importancia que en reuniones internacionales previas sobre sustentabilidad.
- El papel de la sociedad civil es clave en la instrumentación de los resultados de la cumbre y en la promoción de alianzas
- El concepto de alianzas entre los gobiernos, empresarios y la sociedad civil ha recibido un fuerte impulso.

Un estudio realizado por el Consejo Mundial de Negocios para el Desarrollo Sustentable (WBCSD) y el Programa Ambiental de las Naciones Unidas (UNEP) han producido publicaciones especialmente enfocadas en casos de negocios, proveen un contexto útil para compañías interesadas en obtener un mejor entendimiento de los beneficios que pueden derivar tanto internos como externos son los siguientes:

- ***Demostrar transparencia.*** Demuestran el compromiso de una compañía por manejar los impactos ambientales, sociales y económicos, y al hacerlo, establecen una base sólida para el diálogo con los stakeholders, a la vez que demuestran buenas prácticas de transparencia.
- ***Creación de valor financiero.*** Este proceso puede ayudar a la compañía a identificar mejores oportunidades para el ahorro en costos y la generación de ingresos a través de un uso eficiente de los recursos de la organización.
- ***Mejoramiento de la reputación.*** Reputación corporativa es la cualidad por la cual una compañía es percibida por sus stakeholders en una o más de las dimensiones ambientales, sociales y económicas.
- ***Mejora continua.*** Ayuda a enfocar los esfuerzos de la organización hacia sus metas en sustentabilidad. La cuantificación de las metas en este sentido, y el consecuente desarrollo de indicadores, ayudan a lograr un cambio interno.
- ***Mejora del sistema de gestión y toma de decisiones.*** Pueden apoyar a los procesos de toma de decisiones para un mejor manejo de los impactos, riesgos y oportunidades en lo ambiental, económico y social.
- ***Atracción, motivación y retención del talento.*** Los recursos humanos actuales y potenciales tienen expectativas sobre el comportamiento ambiental, social y económico de una empresa, y consideran tales factores en la decisión, ya sea de unirse o mantenerse en una organización.
- Atraer capital de largo plazo y condiciones financieras más favorables.

Un número cada vez mayor de inversionistas incluyen consideraciones de sustentabilidad dentro de su proceso de toma de decisiones. Responder a las expectativas de los inversionistas a través de una publicación de información relacionada con sustentabilidad, provee un mecanismo para asegurar que una compañía alinea su comunicación con las demandas de sus grupos de interés.

- **Ganar y mantener una “licencia para operar.** Las empresas reconocen cada vez con mayor frecuencia la relación entre el éxito de los negocios en marcha y la “licencia para operar” que la organización debe ganar y mantener a través de su correcto desempeño.

- **Mejor posición competitiva y diferenciación en el mercado.** En respuesta a una creciente preocupación en el mercado por la importancia de la sustentabilidad y el desarrollo de temas relacionados (cambio climático, derechos humanos y diversidad de mano de obra), el desempeño de los atributos relacionados con la sustentabilidad está siendo usado por compañías para diferenciar su marca, productos y/o servicios, como lo describe. Cárdenas (2009).

1.2 Planteamiento del problema

Se sabe que las empresas desde las pequeñas, medianas y grandes, son la principal fuente de crecimiento económico, crean empleo y protagonizan la actividad económica y el proceso de desarrollo en casi todos los países.

Pero hoy en día la expansión de la globalización, el crecimiento de la población, el cambio climático, los cambios en el ámbito económico, político y cultural de muchas regiones en el mundo, implican una transformación en la vida del ser humano, y el papel cada vez más amplio y decisivo del sector privado en las economías nacionales han dado lugar a nuevos desafíos de mantenerse en niveles de competitividad y productividad. Es por ello que la globalización ha agudizado las dificultades económicas, sociales y ambientales con que se ven confrontadas las empresas. Todos estos cambios han dado lugar a una relación nueva y cambiante entre la empresa y el desarrollo.

Con lo antes mencionado se puede decir que el desarrollo sustentable debe ser visto como una estrategia para alcanzar beneficios internos y externos para las empresas.

Es por esta razón, que en el presente, es una necesidad empresarial tener en cuenta tres variables de la responsabilidad de la organización: la social, la económica y la ambiental. Tres variables que definen la sostenibilidad empresarial y de sus procesos, esto obliga a fortalecer la investigación al respecto.

Por lo tanto se plantea la siguiente pregunta de investigación:

- ¿Cuál es el grado de conocimiento en el tema de Desarrollo Sustentable en empresas de Cd. Obregón, Sonora?

1.3 Objetivo

Realizar un diagnóstico a empresas de Cd. Obregón, Sonora, que permita conocer el estado actual de éstas, respecto al conocimiento del tema de desarrollo sustentable.

Objetivos específicos

- Aplicar instrumento de diagnóstico con el que se pueda identificar la situación actual de las empresas respecto al conocimiento del tema de desarrollo sustentable.
- Analizar la situación actual y los obstáculos que presentan las empresas acerca de desarrollo sustentable.

1.4 Justificación

En las últimas décadas se ha presenciado diversos cambios económicos, políticos, sociales y ambientales en varias partes del mundo, que de una manera directa o indirecta afecta el entorno empresarial y consecuentemente a las empresas. Aun mas hoy en la actualidad con la globalización en los mercados, las economías se más encuentran dependientes unas con otras y al mismo tiempo más susceptible a la crisis, lo que genera un mayor grado de incertidumbre. Además cuestiones como el

desarrollo sustentable, el cambio climático, la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa, entre otras, lo que hace aumentar la necesidad de responsabilidad de las empresas para sobrevivir en un mercado cada día más competitivo. Se pretende conocer las condiciones actuales y la disposición de colaboración, referente a desarrollo sustentable y contribución de las empresas que forman parte de la región. Con el desarrollo de la investigación se pretende que con la información recopilada sirva como un instrumento a las empresas de la localidad para conocer más sobre el tema de desarrollo sustentable, y tomen iniciativas donde puedan hacer cambios a nuevos desafíos en la búsqueda de innovaciones para ser productivas, sostenibles y competitivas en los aspectos únicos en sustentabilidad que permitan diferenciarse de la competencia, si el sector empresarial no cuenta con información de su situación respecto al tema de desarrollo sustentable quedarán en desventaja competitiva, ya que es necesario que los empresarios deben llevar a cabo una organización administrativa con un enfoque estratégico, y esto lo lograrán en la medida que enfrenten los nuevos desafíos de carácter global, como es el caso de temáticas tan imperantes como es el papel de las organizaciones como elemento importante en el tema de desarrollo sustentable.

1.5 Limitaciones

- Se trabajará con una muestra de 60 empresas, de las cuales 45 fueron seleccionadas por la vinculación que se tiene con ellas en la participación de trabajos académicos anteriores, y 15 fueron empresas que aceptaron la invitación a participar en el proyecto.
- La aplicación del cuestionario, así como las respuestas, se verán limitadas por políticas o por el tiempo disponible de las empresas a investigar, debido a que las personas entrevistadas son de primer nivel (propietarios, gerentes o administradores, jefes de división), y no disponen de tiempo libre de su jornada laboral.

II. CAPÍTULO FUNDAMENTACION TEÓRICA

En el presente capítulo se mostraran los temas más importantes relacionados con la perspectiva que se sugiere, deben tener, las empresas respecto al desarrollo sustentable, y que servirá como base para comprender la orientación y poder valorar los resultados de la investigación.

2.1 Precisiones y diferencias conceptuales entre sustentabilidad y Desarrollo sustentable

Se argumenta que en español es más pertinente utilizar la palabra sustentable que sostenible porque aquella tiene mayor similitud con “sustainable”, que es su correspondiente en inglés, idioma en el que se empezó a publicar masivamente el término. Según el autor López, (2008). En Latinoamérica se utiliza con más frecuencia sustentable, en tanto que en España es común utilizar sostenible. Pero en

la República Mexicana, se adopta el término sustentabilidad y su adjetivo sustentable.

Etimológicamente, el término desarrollo posiblemente tiene raíces celtas, aunque su origen actual proviene del francés antiguo *des* y *veloter*, que unidas significa desempacar, desenvolver, expandir, adquirir gradualmente una forma o función específica. López (2008).

En tanto sustentable proviene de la raíz latina *sostinere*, que significa conservar en existencia, mantener, sustentar.

Una definición lacónica dice que “sustentabilidad es una característica de un proceso o estado que puede ser mantenida a través del tiempo” López 2008. Por su parte, el desarrollo sustentable no es simplemente un desarrollo que puede ser prolongado en el tiempo, sino el tipo de desarrollo que se requiere para tratar de alcanzar, a través del estado de sustentabilidad. No se trata de una meta propiamente, sino de un proceso para mantener un balance dinámico entre la demanda de equidad, prosperidad y una mejor calidad de vida y lo que es posible ecológicamente.

Para introducir el concepto y definición del Desarrollo Sustentable resulta conveniente reflexionar sobre el concepto mismo de desarrollo. **¿Qué entendemos por desarrollo?**

Desarrollo, es un proceso de transformación de la sociedad, que en la definición de Sunkel (2007) se caracteriza por una expansión de la capacidad productiva, la elevación de los promedios de productividad por trabajador y de ingresos por persona, cambios en la estructura de clases y grupos y en la organización social, transformaciones culturales y de valores, y cambios en las estructuras políticas y de poder, todo lo cual conduce a una elevación de los niveles medios de vida.

El objetivo final del desarrollo debería ser la mejora general de la calidad de vida de las personas. En este punto surge otra pregunta: **¿Qué es lo que hace sustentable al desarrollo?**

En primer lugar, la sustentabilidad requiere de amplitud en el sentido **sectorial**, ya que todos los grupos sociales y sectores económicos deben participar y beneficiarse del proceso de desarrollo. Merenson (2001).

En segundo lugar, la sustentabilidad requiere de amplitud en sentido **geográfico**, ya que la participación y los beneficios del desarrollo no deben estar dirigidos a regiones específicas de un país, sino que debe involucrar e incluir a todas las regiones.

En tercer lugar, la sustentabilidad requiere amplitud en lo **temporal**, ya que busca el bienestar, tanto de las presentes como de las futuras generaciones.

La sustentabilidad se relaciona con la calidad de vida de una comunidad, toda vez que los sistemas económicos, sociales, y ambientales que constituyen la comunidad también contribuye a mantener un nivel significativo de salud y capacidad productiva para los habitantes tanto presentes y futuros. Hart (1998).

¿Qué es entonces el Desarrollo Sustentable?

El desarrollo sustentable es un desarrollo **holístico** y ello implica que debe considerar las seis dimensiones del bienestar humano: la social; la económica; la ecológica; la política; la cultural y la espiritual.

El desarrollo sustentable se considera como un proceso de cambio continuo, en lugar de un estado en armonía fijo, en el cual la utilización de los recursos, la orientación de la evolución tecnológica y la modificación de las instituciones, concuerdan con el potencial actual y futuro de las necesidades humanas. López (2008).

El desarrollo sostenible afirma que la naturaleza es un medio pero que es necesario respetar ciertos límites a fin de no cometer equivocaciones que puedan costar la vida a las futuras generaciones. Lo fundamental en el desarrollo sostenible es la armonía absoluta entre humanidad y naturaleza.

El desarrollo sustentable es un desarrollo **participativo**. Es un proceso sustentable porque la gente, que es su principal beneficiario, participa activamente en su

planificación y puesta en práctica. La gente misma trabaja para asegurar el éxito del proceso, y es la encargada de actualizar y supervisar su puesta en práctica.

El desarrollo sustentable es un desarrollo basado en el concepto de la **empresa conjunta**. Está construido con base en esfuerzos mutuamente reforzados y en iniciativas de los diferentes sectores que trabajan en conjunto para alcanzar sus metas, las cuales han sido trazadas de común acuerdo. El espíritu de la empresa conjunta, los valores compartidos y las iniciativas complementarias, es lo que lo hace firme y duradero.

Según Vega (2009), el desarrollo sustentable tiene distintos significados para diferentes personas, existe un generalizado consenso sobre la definición citada en el informe Nuestro Futuro Común (Informe Brundtland, 1987: "El desarrollo sustentable es el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la habilidad de generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades").

En una forma amplia, podemos también definir al Desarrollo Sustentable como un proceso de mejoramiento constante y equitativo de la calidad de vida de las personas, fundado en medidas adecuadas de conservación y protección del ambiente y los recursos naturales, de manera de satisfacer las necesidades y aspiraciones de las generaciones presentes sin comprometer la facultad de continuar haciéndolo en el futuro. Merenson (2001).

2.2 Las dimensiones del Desarrollo Sustentable

El desarrollo Sustentable se apoya en tres pilares que son: Díaz, Escárcega (2009).

- Dimensión Económica
- Dimensión social
- Dimensión Ambiental

Dimensión Económica

La dimensión Económica del desarrollo sustentable se centra en mantener el proceso de desarrollo económico por vías óptimas hacia la maximización del bienestar humano, teniendo en cuenta las restricciones impuestas por la disponibilidad del capital natural, es decir relativa a la necesidad de que la empresa sea rentable para perdurar en el tiempo.

Dimensión Social

La dimensión Social de desarrollo Sustentable consiste en reconocer el derecho a un acceso equitativo a los bienes comunes para todos los seres humanos, en términos intrageneracionales e intergeneracionales tanto entre géneros como entre culturas. Es decir, para atender los impactos tanto internos como externos de esta índole que pudieran tener las operaciones de la empresa.

Dimensión Ambiental

Esta dimensión surge del postulado que afirma que el futuro del desarrollo depende de la capacidad que tengan los actores institucionales y los agentes económicos para conocer y manejar, según la perspectiva de largo plazo, su stock de recursos naturales renovables y su medio ambiente. En esta dimensión se presta especial atención a la biodiversidad y, principalmente, a los recursos como el suelo, el agua, y la cobertura vegetal (bosque), que son los factores que en un plazo menor determinan la capacidad productiva de determinados espacios. Es decir, para cuidar el impacto que pudiera ejercer la operación de la empresa sobre el medio ambiente y los recursos naturales.

Este nuevo modelo de Desarrollo incorpora los costos ambientales en los ámbitos micro y macroeconómicos y racionaliza la utilización de los recursos, generando nuevas oportunidades sin comprometer el futuro. Su premisa es el respeto por los sistemas y procesos naturales y para ello resulta necesario:

- conservar la diversidad biológica;

- generar y adoptar tecnologías limpias;
- manejar adecuadamente los desechos;
- usar fuentes de energía renovables y
- evitar los patrones de consumo no sustentables

Estos tres ámbitos del Desarrollo Sustentable se conocen hoy como la triple línea del balance o triple bottom line, también como las 3P por sus siglas en inglés People (Personas), Planet (Planeta) y Profit (Ganancia)

Esta nueva concepción da origen a un debate más amplio, complejo y próspero, que ha abierto nuevas posibilidades para el progreso y crecimiento de las organizaciones y por consiguiente de la sociedad contemporánea, incorporando los desafíos del Desarrollo Sustentable Empresarial (DSE).

Algunas de las temáticas que aborda el Desarrollo Sustentable Empresarial, desde el punto de vista de la triple línea del balance son:

Dimensión económica	Dimensión Social	Dimensión ambiental
Valor económico directo generado y distribuido	Calidad de vida laboral	Uso eficiente de los recursos
Impactos económicos indirectos	Seguridad y salud laboral	Minimización de los impactos de la organización en los sistemas naturales
Cobertura de los compromisos sociales de la empresa	Desarrollo del capital humano	Reducción, reutilización y reciclaje de materiales
Manejo de riesgos en los precios y el negocio	Protección de los derechos humanos, no discriminación, transparencia, integridad y justicia.	Cambio climático
Relación con inversionistas, proveedores y clientes	Contribución al desarrollo de las sociedades en las que opera.	Protección de biodiversidad
Presencia en el mercado	Responsabilidad sobre el producto	Fomento del desarrollo de tecnología limpias.

Fuente: Endesa, Chile 2010.

Por otra parte según los autores García, Alvarado, Alcántara (2005) menciona que las dimensiones del desarrollo sustentable implican avanzar simultáneamente en cinco dimensiones: económica, humana, ambiental, institucional y tecnológica. Las características de cada una serán diferentes, dependiendo de la situación específica en que se encuentre un determinado país, región o localidad.

Dimensión económica. La actividad económica, bajo la perspectiva de la sustentabilidad, no puede seguir funcionando bajo el lema de que “pase lo que pase, el negocio continúa”. Se debe avanzar para cambiar el paradigma. El mercado puede aprovechar a su favor, y en favor del desarrollo sustentable, las oportunidades que supone la aplicación de regulaciones ambientales nacionales e internacionales, la puesta en marcha de procesos de producción más limpia y eficiente y la agregación de valor a las materias primas. En un esquema de sustentabilidad, lo que cuenta no es el crecimiento de la producción, sino la calidad de los servicios que se prestan.

Dimensión humana. El desarrollo sustentable se orienta a una mejor calidad de vida (superar la pobreza, satisfacer las necesidades básicas humanas e igualar los ingresos), reasignando los recursos económicos para atender estas necesidades. La reducción de la pobreza necesitará un crecimiento económico considerable, a la vez que desarrollo, pero las limitaciones ecológicas son reales y este mayor crecimiento de los pobres tiene que compensarse con una estabilización de la producción para los ricos. Asimismo es de máxima importancia lograr la estabilidad demográfica, detener el sobreconsumo, y avanzar hacia la formación del capital humano y social.

Dimensión ambiental. No es posible concebir el desarrollo ni la vida humana, sin el sustento de la naturaleza. En un modelo sustentable, la utilización de los recursos naturales y energéticos se limita a la capacidad de regeneración de éstos, y la generación de los residuos a la capacidad de asimilación del ecosistema.

Dimensión institucional. La sustentabilidad implica realizar progresos significativos en la descentralización política y administrativa de las decisiones, para estimular nuevas formas de organización y participación ciudadana.

Según Souza (2001). Todo cambio institucional es un cambio transformacional, que implica un cambio en el orden de las cosas. En el contexto del actual cambio de época, la jornada desde la vulnerabilidad hacia la sostenibilidad institucional implica realizar profundos cambios en las “reglas del juego” de las organizaciones y, por lo tanto, en el orden de las cosas.

Toda organización tiene una dimensión institucional y otra organizacional. La dimensión institucional corresponde a su lado “blando”: el conjunto de las reglas, formales e informales, que moldean la dinámica de una organización. La dimensión organizacional corresponde a su lado “duro”: la combinación de la arquitectura que define la distribución espacial de toda la infraestructura y de todos los recursos materiales (recursos financieros, vehículos, etc.) con el conjunto de las personas que operan en la estructura funcional definida dentro de la arquitectura organizacional.

Dimensión tecnológica. Se requiere una aceleración de la innovación y el desarrollo tecnológico para reducir el contenido de recursos naturales en determinadas actividades económicas, así como para mejorar la calidad de la producción. La dimensión tecnológica implica la búsqueda y cambio hacia tecnologías más eficientes en el caso de los países industrializados, y el desarrollo de tecnologías más eficientes y limpias en países en vías de rápida industrialización.

2.3 Ética- Responsabilidad Social-Desarrollo sustentable- Administración

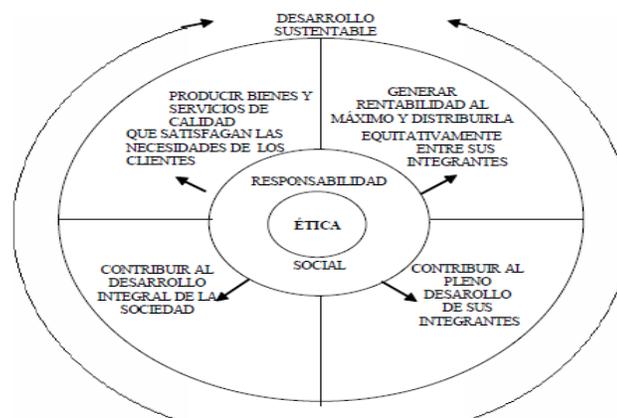
Según García, Alvarado, Alcántara. (2005), mencionan que la ética como la responsabilidad social son elementos que generan innovación, transparencia, eficiencia, rentabilidad, confianza, reputación y legitimidad, que conllevan a una mayor competitividad de las organizaciones y al desarrollo sustentable.

El fomentar valores éticos dentro de la empresa, permite que los integrantes de la misma actúen de forma honesta y transparente, evitando de esta manera la práctica de la corrupción. Se aborda el fenómeno complejo de la corrupción, reconociendo que dicho fenómeno va más allá de la administración de las organizaciones, por lo que esta consideración trata solamente de presentar un primer paso que pudiese incidir en la formación de la conciencia necesaria para propiciar un mejor desarrollo de las organizaciones y, por ende, de la sociedad en su conjunto.

La ética debe ser considerada por la administración como la base fundamental de las decisiones y actividades que se realicen, pues ésta le permitirá cumplir con su responsabilidad social de forma adecuada, ya que una empresa que se sustenta en valores éticos, será capaz de alcanzar sus objetivos económicos y sociales de forma eficaz y eficiente, para de esta manera contribuir significativamente a mejorar la calidad de vida de la sociedad, mediante la producción de bienes y servicios, y la creación de empleos de calidad, que eliminen los abusos hacia los trabajadores, proporcionándoles mejores condiciones físicas de trabajo, oportunidades de desarrollo y crecimiento de sus habilidades y competencias, y seguridad para lograr sus objetivos personales.

Para que una organización alcance los objetivos, es necesario que cuente con una administración con integridad ética y con una cultura organizacional dotada de valores. Como se muestra en la figura 1.

Figura 1. La administración en la Organización



Fuente: Estrada, Monroy y Ramírez 2005.

2.4 La relevancia de los stakeholders o grupos de interés

Según: ENDESA, Chile, 2010. Los stakeholders son grupos de interés o partes interesadas que pueden ser influenciadas en forma directa o indirecta a una organización o empresa. Estos corresponden agrupaciones sociales, gobiernos, sociedades civiles, empresas, consumidores, comunidades, inversionistas, políticas, medios de comunicación, académicos y sindicatos entre otros.

La importancia o relevancia de los stakeholders en la capacidad de demandar una conducta responsable a las compañías y además valorarlas de acuerdo a la misma. Esta valoración se refleja en distintos niveles, por ejemplo, en las inversiones de capital, rentabilidad de las empresas e imagen pública. Es por ello que, al formar lazos con sus stakeholders, se genera una constante retroalimentación que permite progresar hacia un desarrollo sustentable a nivel global.

Para lograr esta unión y trabajo conjunto en Desarrollo Sustentable Empresarial DSE, las organizaciones deben cumplir tres pasos consecutivos:

- Identificación de stakeholders: definir quienes son los grupos de interés que se ven afectados y cuales pueden influenciar a la empresa. La importancia de la identificación de los stakeholders, por lo que es necesario un proceso de individualización claro, con una metodología definida.
- Stakeholder Engagement o compromiso con los grupos de interés: es el trabajo conjunto entre las empresas y sus públicos de interés, que permite avanzar hacia el DSE. Para ello, se deben fomentar relaciones de alta calidad, entendiéndose como un compromiso mutuo a largo plazo basado en la confianza, la responsabilidad y la transparencia.
- Comunicación y diálogo con los stakeholders: es la forma en que una organización informa a sus grupos de interés sobre sus acciones y a la vez se

enriquece con las inquietudes y nuevos desafíos que le plantean. Este tema es enfrentado como parte del compromiso adquirido entre la empresa y los stakeholders, involucrando un dialogo continuo que debe cumplir con ciertos requisitos propios del compromiso, donde se intercambie información clara, transparente, accesible y completa entre ambas partes.

2.5 Desarrollo Sustentable en la empresa

Fuertes y Gatica (2008). Ante la dinámica del mundo actual en las empresas, independientemente de su tamaño, giro y contexto geográfico, se deben generar las condiciones organizacionales que les permitan funcionar bajo un concepto de competitividad.

Para la empresa, la forma mas adecuada y racional de acuerdo a sus obligaciones, en un sentido amplio, es plantearse una estrategia de desarrollo sostenible que aúne los elementos ambientales, económicos, laborales y tecnológicos, y que permita actuar lo mas coordinadamente posible en este campo, lo cual se muestra a continuación:

Estrategia de desarrollo sostenible en la empresa:

- En lo ambiental: Sistema de Gestion Ambiental (SGA)
- En lo económico: Ecoeficiencia
- En lo social: Responsabilidad social empresarial
- En lo tecnologico: Produccion más limpia

Gestion ambiental en la empresa (SGA): Una buena política de empresa no tendría sentido si no va acompañado de un programa de gestión eficaz que asegure el cumplimiento. Un sistema de gestión del medio ambiente es el marco o el método de trabajo que sigue una organización con el objetivo de conseguir, en una primera fase, y de mantener posteriormente, un determinado comportamiento de acuerdo con las metas que se hubiere fijado y como respuesta a unas normas, unos riesgos

ambientales, y unas presiones tanto sociales, como financieras, económicas y competitivas, en permanente cambio

O sea, la empresa desarrollará un sistema de gestión ambiental basado en los principios y filosofías de la propia empresa, que los llevarán a alcanzar sus objetivos medioambientales, establecidos previamente, al fijar la política ambiental empresarial.

El objetivo de los sistemas de gestión es integrar y organizar la estructura de una empresa, para ello, debe cubrir tanto las responsabilidades de la dirección como las de cualquier otra persona integrada en la empresa. Conesa (1996)

La norma internacional ISO 14001 permite desarrollar un sistema de gestión ambiental bien estructurado y documentado, lo cual es de suma importancia para las grandes y medianas empresas. Su instalación significa cambios importantes en una empresa que acomete el esfuerzo por certificarse. Lo que implica el establecimiento de compromisos que deben ser cumplidos en ciertos plazos. En general, ello trae consigo inversiones en equipamiento, contratación de personal especializado, creación de unidades dentro de la compañía.

La ecoeficiencia: es el principal medio a través del cual las empresas ayudan a las naciones a avanzar hacia el desarrollo sustentable, al tiempo en que mejoran su propia competitividad. Este concepto significa agrega cada vez un mayor valor a los productos y servicios, consumiendo menos materiales y generando cada vez menos materiales, y generando cada vez menos contaminación. La ecoeficiencia encaja perfectamente dentro de la meta de la administración de calidad total, crucial para la competitividad.

Ecoeficiencia es una estrategia de gestión en la empresa que tiene como objetivo: Disminuir, reducir, reciclar y reutilizar los residuos, en definitiva hacer más con menos.

Para lograr mayores niveles de ecoeficiencia, es fundamental:

1. Mantener limpias y sistematicas las operaciones empresariales.
2. Aplicar sistemas de gestion ambiental, calidad, seguridad y salud ocupacional, preferiblemente certificados.
3. Reducir la intensidad de material utilizado en la produccion de bienes y servicios.
4. Reducir la intensidad en el uso de energia para la produccion de bienes y servicios
5. Incrementar el reciclaje de los materiales
6. Maximizar el uso sostenible de los recursos renovables
7. Aumentar la durabilidad del producto
8. Disponer del desecho de manera eficiente y ambientalmente aceptable.

Las empresas que sigan estos camino seran mas innovadoras, mas productivas, y mas competitivas. Es en el propio interes de los empresarios que se debe fomentar la ecoeficiencia entre sus socios, proveedores y clientes.(Consejo Empresarial para el Desarrollo Sostenible en America Latina).

Responsabilidad social empresarial: - Comunicación ambiental. Una manera de mantener a raya y de anular muchos conflictos ambientales, entre la empresa y la comunidad especialmente, es desarrollar una adecuada política de comunicaciones. Esto ayuda a la empresa a mantener una imagen positiva entre los usuarios o consumidores.

Educación y capacitación: todo lo que la empresa ecoeficiente pueda hacer en materia de educación y capacitación de su personal, pero también del resto de la comunidad ligada directa o indirectamente a ella, repercute en una mejor eficacia de sus actividades. Se trata de una de las inversiones más importantes para la empresa, ya que muchas iniciativas como la implementación de programas de eficiencia energética o la política de compras sustentable, dependen de ejecutivos y trabajadores capacitados para atender tales procesos.

Responsabilidad social. Puede contribuir también a la ecoeficiencia en la medida que sus compromisos van creando una imagen empresarial que atrae a los consumidores y facilita las relaciones con la autoridad

Producción más limpia: Está dirigida fundamentalmente a evitar la generación de residuos, emisiones y a disminuir el consumo de materias primas, materiales auxiliares, agua y energía para contribuir así a la elevación del desempeño ambiental y económico de una organización. Los beneficios de las producciones más limpias se centran en: accesos a nuevos mercados, reduce el riesgo de sanciones ambientales, permite la incorporación del concepto de mejoramiento continuo, incrementa la sustentabilidad del producto y aceptación del cliente, uso racional de materias primas, disminución y control de los contaminantes, conservación de los recursos naturales.

2.6 Nueva Administración Sustentable en México

Características del estilo administración dentro de un esquema de desarrollo sustentable según E.Kras (1994). El estilo administrativo mexicano está cambiando lentamente, de un enfoque tradicional autocrático, a uno humano y participativo. Este es un cambio positivo para la sustentabilidad futura. Los dirigentes empresariales que han tomado en serio esta transformación, y han aceptado y están experimentando este proceso a menudo penoso, están convencidos de su importancia. Sin embargo, a continuación se presenta un bosquejo de algunas de las características del pensamiento o del enfoque de los dirigentes de empresas que han cambiado de un modelo tradicional no sustentable, a uno humanista de desarrollo sustentable.

1. Enfoque participativo

El cambio de un enfoque autocrático a uno participativo, enfatiza los valores humanos en vez de los valores económicos. Existe la comprensión, y así lo ha demostrado la experiencia en unas cuantas empresas transformadas en México, de que habrá beneficios económicos si se da prioridad al lado humano.

2. Valores de la nueva conciencia empresarial

- ✓ Pensamiento intuitivo en lugar de únicamente racional
- ✓ Pensamiento de síntesis en vez de solo de análisis
- ✓ Pensamiento holístico en lugar de únicamente reduccionista
- ✓ Cooperación en lugar de confrontación
- ✓ Calidad en vez de cantidad

3. Visión a largo plazo

Las organizaciones empresariales que tengan un futuro sustentador saludable serán las que cuenten con un liderazgo y una visión a largo plazo de la dirección que ha de tomar la empresa, y en armonía con los aspectos básicos de los problemas ecológicos y humanos.

4. Participación o asociatividad

Las empresas están basadas en seres humanos y enfatizan la plena asociación o participación, en lugar de la dominación, como la clave del éxito.

5. Valores culturales

La filosofía empresarial refleja los profundos valores culturales del país y toma en cuenta el cimiento sobre el cual se fincan las exitosas empresas sustentables. De este cimiento también emana la visión en la administración, considerada esencial para propósito y sentido a largo plazo.

6. Descentralización

La sustentabilidad a largo plazo depende de pequeñas unidades operativas y de autocontrol (escala humana). Las grandes organizaciones tienen que descentralizar tanto su estructura como su control, para lograr que cada unidad se beneficie de una escala donde la plena participación tenga sentido.

7. Interconexión-Integración

Las organizaciones empresariales no pueden trabajar o pensar en forma aislada. Están interconectadas o entrelazadas, tanto fuera como dentro de la organización. Las empresas tienen responsabilidades no solo hacia sus clientes y empleados, sino también hacia sus proveedores y la comunidad. La filosofía de la empresa a todo empleado y a su familia, y por ende a sus actitudes hacia la comunidad. Por ello tiene que participar en el mejoramiento de la comunidad y también proporcionar un ambiente interno en el que los empleados y dueños, puedan desarrollar y vivir una filosofía que conduzca a una sana ecología y mejor calidad de vida para la comunidad.

8. Estructura/Proceso

Las empresas sustentables enfatizan que el proceso completa la estructura. La manera en que una organización funcional depende de procesos interconexos. Por consiguiente, las estructuras tienden a ser tan sencillas como sea posible, enfatizando una sencilla estructura administrativa y un fácil acceso a todas las actividades interrelacionadas.

9. Filosofía de Ganar/Ganar

Las empresas sustentables se han dado cuenta de que sus relaciones empresariales dentro y fuera de la empresa, llegan a ser significativamente más armoniosas y exitosas cuando se consideran acuerdos empresariales, como una situación en la que ambas partes, estiman que obtendrán beneficios equitativos.

10. Relaciones: Cooperación/Confrontación

Las empresas sustentables se caracterizan por su sensibilidad a la importancia de la cooperación, y su empatía con diferentes puntos de vista. Este es un cambio total de la confrontación y de las situaciones que buscan ventaja, características que han afectado adversamente las relaciones a largo plazo. La clave para iniciar este proceso depende de la participación y el reconocimiento de ser humano como prioridad.

11. Flexibilidad

Las empresas sustentables se caracterizan por su flexibilidad. Reconocen que el cambio continuo, la innovación y la adaptación son necesarios para lograr un equilibrio, y es la fina sincronización de estos procesos dinámicos lo que da a la empresa el potencial óptimo de florecer. La clave para esta flexibilidad depende de nuevo, del elemento humano.

12. Problemas Ecológicos-Prevención

La prevención de daños y desperdicios ecológicos y la prevención del uso excesivo de los recursos naturales, es la filosofía básica de las empresas sustentables. Existe la fuerte convicción de que la prevención siempre es la alternativa menos costosa. Estas empresas están convencidas de la limitada capacidad que tienen los sistemas telúricos o de la Tierra para absorber los desperdicios, y de los límites reales del uso de los recursos naturales. Para lograr la sustentabilidad, las empresas tienen que respetar estos límites y controlar sus procesos. Daly (1992).

13. Calidad de vida

La calidad de vida no se aprecia solo en función de los ingresos. Además de las necesidades básicas para la sobrevivencia, la calidad de vida incluye una serie de consideraciones más profundas que dan orientación y sentido a la vida. Este concepto es primordial para la felicidad y la realización de cada persona que labora, y por ende, para el éxito económico de una empresa.

2.6.1 Tablas comparativas de la sustentabilidad y la no sustentabilidad

Las siguientes tablas forman un resumen de las actitudes y de las perspectivas de la sustentabilidad desde dos puntos de vista diferentes, basados en los criterios del desarrollo sustentable. Se ha dividido dos grupos. El primer grupo presenta los aspectos principales a nivel local de la empresa, y el segundo grupo las perspectivas y actitudes que prevalecen a nivel global o mundial. Kras (1994).

I. Nivel Empresarial

No sustentable

1. La filosofía está basada en lo económico. Habrá que modificar la cultura gerencial según las necesidades económicas del mercado.

2.- La planeación es corto/mediano plazo y depende de un análisis de los datos locales disponibles

3.- Problemas ambientales, hay que cumplir con un mínimo de reglamentos de gobierno para mantener los gastos ambientales lo más bajos posibles

4.- Uso de los recursos naturales: los pagamos y tenemos el derecho de usar todo lo que necesitamos.

5.- Cambios: Elaborar planes con base en el enfoque tradicional para lograr nuevos objetivos, y seguir los planes al pie de la letra para lograr éxito.

Sustentable

Los valores culturales forman el cimiento para la filosofía empresarial. Los aspectos económicos son esenciales pero no cambian la cultura gerencial.

La planeación es a largo plazo y depende del análisis de los datos internacionales junto con la intuición.

Problemas ambientales: Hay que cumplir más que los reglamentos. Enfatizar el invertir en la prevención, el reúso y el reciclaje.

Uso de los recursos naturales: la política se basa en la situación, la reducción y el reuso. Existe la profunda responsabilidad de conservar los recursos para las futuras generaciones.

Cambios: tener visión y objetivos claros. Los planes son flexibles e innovadores. Los cambios forman parte de la vida diaria.

- 6.- Casi toda la comunicación es un solo sentido. Siempre hay comunicación en dos sentidos.
- 7.- Enfoque de pérdida/ganancia en las negociaciones. El mundo competitivo normal resulta en ganadores y perdedores. Enfoque ganancia/ganancia en las negociaciones. Para la sustentabilidad a largo plazo, ambos lados tienen que percibir beneficios equitativos.
- 8.- Actitud a menudo pesimista y negativa Actitud habitualmente positiva y optimista.
- 9.- Culpar a los demás, o a alguna fuerza externa, cuando las cosas no salen según el plan o se presentan obstáculos. Culparse a uno mismo cuando las cosas no salen según un plan. Buscar soluciones en vez de culpar.
- 10.- Relación entre los departamentos: cada gerente tiene que ser responsable de su propia área y no interferir con las demás Relación entre los departamentos: cada gerente, además de conocer y ser responsable de su área, también sabe que su éxito depende de la estrecha cooperación y relación laboral con los demás departamentos.
- 11.- Los aspectos tecnológicos y económicos son las prioridades en cualquier empresa. La gente o maquinas son herramientas. Las gentes es la parte más importante de cualquier empresa. Solo con personal excelente se puede planear con eficacia los aspectos económicos y tecnológicos.
- 12.- Las empresas tienen que controlarse rígidamente desde arriba Las empresas creen en la descentralización del control,

para asegurar la eficacia y la consistencia en los métodos de trabajo. transfiriendo el control a los diferentes niveles de la organización. La eficiencia se logra con la cooperación y participación.

13.- La calidad de vida: la responsabilidad de la empresa es pagar salarios según los reglamentos de gobierno. Se exige que el empleado se desempeñe eficazmente durante las horas de trabajo. La calidad de vida: la responsabilidad de la empresa es pagar un salario justo además de satisfacer las necesidades del empleado para que se realice en el trabajo y tratarlo con dignidad y respeto.

14.- Responsabilidad de disposición: al comprar un producto, el cliente(o la sociedad) es responsable de los desechos, Responsabilidad lineal. Responsabilidad de disposición: la empresa se encarga del producto desde su elaboración hasta la disposición final de los desechos. Responsabilidad circular.

15.- Costos de tratamientos ambientales: las empresas deben pasar estos costos adicionales a los clientes, en precios más altos. Costos de tratamientos ambientales: las empresas deben encontrar la forma de absorber estos costos.

16.- La responsabilidad básica de la empresa es ante sus clientes y su dueño. Las empresas tienen responsabilidad ante una amplia gama de personas de que alguna manera se ven afectadas por la empresa: empleados, clientes, proveedores, comunidad, dueños.

17.- Responsabilidad comunitaria: la empresa contribuye con dar empleos a Responsabilidad comunitaria: la empresa considera parte de la

la comunidad.

comunidad. Además de empleos, la empresa tiene que participar en las actividades de la comunidad para mejorar la calidad de vida.

18.- Capacitación y desarrollo: la capacidad es un gasto extra. Tiene que ser uno de los “extras” a recortar en tiempos difíciles.

Capacitación y desarrollo: la capacitación es una investigación para el futuro. Tiene que efectuarse continuamente. El aprendizaje nunca debe cesar.

19.- Preocupación individual por los problemas ecológicos: ¿Qué importa que una persona se preocupe por los problemas ecológicos? Una persona puede hacer la diferencia, así que ¿Por qué preocuparse?

Preocupación individual por los problemas ecológicos: las actitudes y actos positivos de las personas son la clave para lograr resultados positivos. Los resultados más eficaces a largo plazo provienen de la preocupación y de la acción a nivel local con la comunidad.

II. Nivel global

No sustentable

1.- Una mono cultura empresarial en común basada en lo económico, se desarrollara cuando las empresas tengan contactos internacionales.

Sustentable

Los valores culturales de cada país forman la base para todo desarrollo sustentador sano y eficaz.

- 2.- El desarrollo puede ser sustentable si puede generarse suficiente crecimiento económico para pagar el costo de los daños ecológicos. El desarrollo puede ser sustentable solo si se controla dentro de los límites de la capacidad ecológica de la Tierra.
- 3.- Los pobres se beneficiarían del proceso de “goteo” del desarrollo industrial tradicional, y esto debe resolver los problemas de la pobreza. La pobreza ha empeorado con el modelo industrial tradicional de desarrollo. La “economía” de goteo ha sido ineficaz. Un nuevo modelo de desarrollo es esencial para reducir la pobreza.
- 4.- Los problemas ecológicos se deben en su mayoría a la sobrepoblación y al incumplimiento con los reglamentos ambientales. Los problemas ecológicos se deben a una sociedad moderna e industrial, basada en el consumidor, que produce pobreza. Cuanto peor sea la pobreza, tanto más aumentará la tendencia hacia familias numerosas.
- 5.- Debido a la creatividad ilimitada de la tecnología, realmente no debe haber límites reales al crecimiento. Tecnología para solucionar los problemas Existen serias limitaciones a ciertos enfoques de crecimiento económico. Hasta la tecnología moderna no puede entender o controlar los ecosistemas de la Tierra.
- 6.- Planeación a corto plazo. Es la alternativa más apta. Los cambios ocurren tan rápido que tenemos que aprovechar cada oportunidad que se presenta para obtener utilidades. Planeación a largo plazo. Las empresas tienen que basarse en cimientos sólidos, que aporten beneficios graduales pero a largo plazo.

- 7.- Los sistemas naturales de la Tierra se pueden tratar por separado. La tecnología encontrara la manera de controlarlos sin mucho daño ecológico.
- Todos los sistemas naturales de la Tierra están interconectados, todo lo que hagamos tendrá repercusiones en algún otro lado, y la tecnología no puede controlar esto.
- 8.- El crecimiento económico es nuestra prioridad. El elemento humano tiene que adaptarse a las necesidades del crecimiento económico.
- El aspecto humano en el desarrollo tiene prioridad. El desarrollo económico debe condicionarse a la calidad de la vida humana.
- 9.- El control mundial o nacional de los principales proyectos de desarrollo económico es el más efectivo, para lograr un enfoque consistente y controlado para el éxito.
- “Piensa globalmente, pero actúa localmente”. El control descentralizado (nivel local) es esencial para un sano desarrollo sustentable. Se puede asegurar una calidad de vida y éxito solo cuando la autoridad y la participación se mueven a nivel local comunitario.
- 10.- Para lograr sustentabilidad, los ricos crean el mejoramiento económico del nivel de vida. Sin embargo, no se deben efectuar los altos niveles de vida a los que los ricos tienen derecho. Se puede hacer ambas cosas.
- Para lograr sustentabilidad, los ricos tendrán que reducir sus demandas para ayudar a los pobres a satisfacer sus necesidades. Ecológicamente, la tierra no puede soportar a ambos.
- 11.- La confrontación es normal en el ambiente empresarial global y competitivo.
- La cooperación es el enfoque empresarial más exitoso para e lograr relaciones exitosas, saludables y a largo plazo.

12.- El enfoque empresarial mono cultural e internacional es el más eficaz. El enfoque más eficaz está adaptado a la cultura de cada país.

Las empresas tienen que adaptarse a este enfoque para obtener éxito.

13.- La tecnología puede ser considerada un fin en sí misma en el mundo tecnológico moderno. La gente tiene que adaptarse a la tecnología para poder competir. La tecnología es un medio para lograr un fin, una herramienta para efectuar decisiones administrativas. Los humanos, y no la tecnología, controlan las decisiones.

2.6.2 Perfil del empresario de una empresa mexicana sustentable

Según Kras, (1994) dice que el perfil de un empresario en el lugar de trabajo, es una persona con visión a largo plazo, la cual proviene de la combinación de un análisis concienzudo de los datos importantes referentes a su empresa, a la región, al país y al mundo, junto con una profunda intuición o espiritualidad que tiene el valor de seguir. Este empresario revisará con cuidado los beneficios a futuro de su producto o servicio para México. Considerara seriamente los recursos naturales que necesita y los posibles daños ambientales que pueda originar su empresa. Si esta requiere recursos no renovables, tendrá que encontrar alternativas tan pronto como sea posible. Si requiere recursos renovables, habrá que asegurar la tasa de utilización para que no rebase la capacidad de la naturaleza para generar el recurso. Respecto a la contaminación ambiental, considerara que la inversión será esencial para eliminar descargas contaminantes, o si es mínima la descarga, que no exceda de las condiciones locales para que la naturaleza la absorba. Esta muy consciente de que los requisitos del mundo natural son los que controla lo que puede y no puede hacer.

Es un individuo con una profunda fe en su personal, que es vital para él en la planeación y organización detalladas de todas las actividades. Cree en un pequeño equipo administrativo que pasa la mayor parte de su tiempo capacitando, desarrollando y actuando como facilitadores para los grupos de trabajo de la empresa.

Le preocupa mucho la cooperación y la interdependencia de los diferentes departamentos, y cree que estas relaciones interconectadas tanto en los procesos laborales como en la gente, son importantes para lograr el éxito. En el trabajo diario, y dentro del proceso, el ingrediente vital es aprender la importancia de escuchar y crear empatía. Siente que como director, tiene que aprender a ser humilde.

El empresario, junto con sus administradores, ha desarrollado una filosofía clara de la empresa con la que todos están de acuerdo. Consiste en un conjunto de valores, de actuación, de reacciones y pensamientos en los que todos (dirigentes y trabajadores) creen, confían y acatan tanto en el trabajo como en su casa.

El empresario estima que los equipos de trabajo son la clave de brindar una oportunidad para la plena participación de todos los integrantes de la empresa, y para asegurar que el control y la toma de decisiones se manifiesten también al nivel organizacional más bajo posible.

Él y su personal enfatizan la calidad, porque creen que la calidad del producto está asociada a la del pensamiento, y esto se transmite a la calidad de vida, que implica autorrealización en el trabajo y sentido de responsabilidad en el mismo, combinadas con una remuneración justa.

Como parte de la calidad en la empresa, tal empresario ha fomentado en su personal una profunda conciencia de las consideraciones ecológicas por medio de las cuales se otorga gran importancia a la identificación de las áreas que necesitan mejoras. Los principales aspectos que representan un reto constante son: a) la reducción de desperdicio, b) la prevención, c) la reutilización de los recursos naturales, o de los productos secundarios, y d) el reciclaje.

Consciente de la importancia de los problemas ecológicos, este empresario ha desarrollado programas especiales (normalmente diseñados para sus empleados) para disminuir en forma constante los costos, a fin de mejorar la eficacia, reducir la utilización de los recursos naturales, y evitar daños ecológicos.

El empresario cree en relaciones laborales muy estrechas con sus proveedores, ayudándoles para que capaciten a su personal y desarrollen una filosofía laboral similar a la suya, de esa manera se pueden lograr combinaciones importantes y crear relaciones de trabajo en las que pueden compartir los problemas y los beneficios en provecho mutuo.

El empresario está muy consciente de que su empresa forma parte de una comunidad, y por consiguiente tiene que contribuir a esta. Además de proporcionar trabajo, está seguro de que las actitudes y valores positivos también se transmitirán a las familias, y por ello afectaran sus actitudes y acciones en la comunidad y así ayudan a elevar su calidad de vida.

También considera importante apoyar a las organizaciones empresariales locales para desarrollar una base fuerte en la región, y mediante la participación activa de esas organizaciones, apoyar la solución de las necesidades de las empresas y comunidades.

La sobrevivencia de ese empresario depende de que su empresa sea rentable. En especial durante los primeros años de operación, las utilidades son en su mayoría reinvertidas en la empresa para que esta prospere y crezca en el futuro. Además, también invierte todo lo que pueda en la capacitación y desarrollo de su personal al que considera clave del éxito en el futuro, en especial en el mundo empresarial que está cambiando rápidamente. Sus empleados tienen que tener los conocimientos necesarios y desarrollar una confianza para enfrentar a estas circunstancias de cambio constante.

En su imagen como persona

Es una persona profundamente interesada en todos los aspectos del mundo y su alrededor, no solo en los negocios. Este interés y conocimiento le da una amplia perspectiva, y por lo tanto un concepto equilibrado de cómo su situación local encaja en el panorama global. Normalmente ve el mundo desde una perspectiva abierta y positiva, y está muy consciente de la manera en que los acontecimientos mundiales afectan a su país y su compañía.

Es nacionalista, valora profundamente la cultura de su país y está dispuesto a conservarla tanto en el trabajo como en su vida personal. Lee mucho, y está abierto a captar nuevas ideas y maneras de pensar. También es una persona que cree en la importancia de la espiritualidad en su vida, como una base sólida de la cual surgen sus valores personales, además de sus relaciones con las demás personas y la naturaleza. Es una persona con mucha confianza en sí misma, con una relación significativa con su familia y sus amigos, a los que valora mucho en la vida. Cree que el propósito de su vida y de su trabajo es lograr la realización plena.

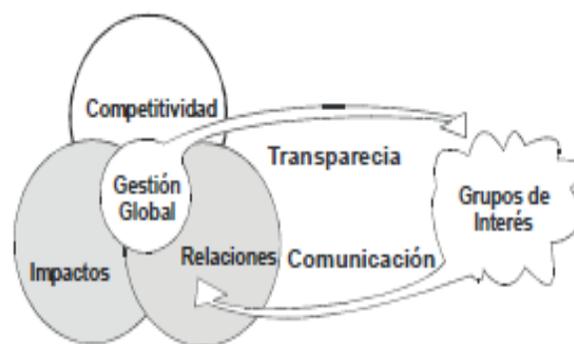
2.7 Modelo de sustentabilidad empresarial penta-dimensional

Autores De la Torre, Consuelo García, Luis Portales, Gloria Camacho Ruelas, and Osmar Arandia Pérez. (2010).

La sustentabilidad empresarial es un nuevo paradigma en la gestión de las empresas. Es una alternativa al modelo de crecimiento tradicional y de maximización de la rentabilidad. Algunas veces se utiliza este término en conjunto y como sinónimo de otros tales como desarrollo sustentable (DS) y responsabilidad social empresarial (RSE). Sin embargo, ninguno de estos dos conceptos define por sí sola a la sustentabilidad empresarial, sino que es la mezcla de ambos lo que logra formular una nueva tendencia en las empresas. Portales, García de la Torre (2009).

Con el paso del tiempo y la necesidad de que cada una de las empresas fuera integrando en su gestión, nuevos aspectos de la sociedad, surgen las características de una “empresa sustentable” armonización, unión de objetivos sociales y medioambientales, gestión orientada a los requerimientos de los grupos de interés. De este modo, se puede decir que la sustentabilidad empresarial alberga todos los aspectos de RSE y los objetivos que se tienen a nivel social y ambiental para la contribución que las empresas tienen al desarrollo sustentable.

Figura 3. Esquema de sustentabilidad empresarial



Fuente: Portales, García

Cada una de las dimensiones sobre las cuales se construye el modelo, está conformada por una serie de elementos y características teóricas, de modo que al desarrollarse de forma óptima garantizarían la sustentabilidad de la empresa.

2.8 Casos empíricos sobre el tema de Desarrollo Sustentable

En un estudio exploratorio (Ortega 2009) realizado en México, las 50 empresas con mayor responsabilidad sustentable en México, publicado en Mundo ejecutivo hizo una evaluación, a través de diversos criterios que puedan ser mejorables y así lograr que se conozca a las empresas que mejor trabajan en ese sentido. Los criterios utilizados fueron cinco temas uno de ellos fue Calidad de vida en la empresa, Ética empresarial, Vinculación y compromiso con la comunidad y su desarrollo, Medio

ambiente y Factor económico. Los resultados reflejan que cumplen al cien por ciento con el desarrollo de estos temas antes mencionados, ya que estas empresas incorporan a su estrategia de negocios una visión social fundamentada en políticas y programas, para desempeñarse más allá de las obligaciones legales tomando siempre en cuenta las expectativas de la comunidad, estas son algunas de ellas: Coca-Cola de México, Microsoft de México, Grupo Modelo, Interceramic, Grupo México, Gas natural México, Ford Motor Company México, HSBC México, Wal-Mark de México, Axtel, Cine polis, Cemex, Grupo Bimbo, Gamesa-Quaker, Grupo Telmex, Natura entre otras.

KPMG empresa consultora, desarrolló una encuesta en 2009, aplicada en México, con el fin de conocer las actitudes y el acercamiento que tienen las compañías de nuestro país hacia el tema de Desarrollo Sustentable, brindando una perspectiva del entendimiento y desarrollo del tema en la región. El presente estudio se realizó en los meses de agosto y septiembre del 2008, donde participaron pequeña, mediana y grandes empresas de diversos sectores, fue aplicada a más de 150 directivos de empresas que operan en México con ingresos de 200 a más de 5,000 millones de pesos. La conclusión de los resultados que el 95% de los encuestados cuentan con una estrategia de Desarrollo Sustentable asegura que se encuentra alineada con la compañía. Por otro lado que son dos las principales razones por las que las compañías no desarrollan una estrategia de Desarrollo Sustentable: No es prioridad para la empresa y no se tiene dominio del tema, también reveló que en México quienes llevan la batuta en el tema de Desarrollo Sustentable son principalmente los Directores Generales quienes se encargan de tomar decisiones. De acuerdo al estudio que hizo KPMG revela que el Desarrollo Sustentable en el país aun tiene áreas de oportunidad, que es importante estar conscientes de que los beneficios de tener una empresa con una estrategia de Desarrollo Sustentable son múltiples. Conocer a fondo las tres áreas de Desarrollo Sustentable llevara al equilibrio a las compañías, y con ello a la sociedad donde éstas tienen presencia.

En 2011 un estudio por KPMG publicó la primera encuesta Desarrollo Sustentable en México 2.0 relacionado con la sostenibilidad elementos para un concepto integral,

tanto en México como el resto del mundo. Para realizar este estudio se encuestó a 60 Directores Generales y Consejeros de Empresas en México, todos forman parte de organizaciones mexicanas con ingresos entre 200 y 10,000 millones de dólares anuales. Los resultados de este estudio reflejaron que el concepto de Sostenibilidad se considera altamente relevante, a grado de que el 95% de las organizaciones la consideran en su estrategia. Los temas económicos y ambientales han logrado prioridad, dejando un poco rezagado el aspecto social. El 65% de los encuestados reconoce que el tema no ha logrado permanecer al más alto nivel del negocio, es decir, el Consejo de Administración. El 80% no ha logrado integrar los temas críticos de Sostenibilidad a su tablero de medición estratégica. En general la Alta dirección en México, considera la Sostenibilidad como algo relevante, aunque no ha logrado permear el concepto en la cultura y acciones de los órganos de alto nivel, al grado esperado.

Otro caso aplicadas a las industrias salmoneras en Santiago, Chile 2010, por la Universidad de Chile, Facultad de ciencias forestales y conservación de la naturaleza, por Manuel Saavedra Pérez, sobre Incorporación del concepto de desarrollo sustentable en modelos de sistemas gestión ambiental aplicados en las Industrias Salmoneras donde se aplicó un cuestionario en el cual fue respondido por los encargados de temáticas ambientales de 17 empresas. Estas empresas representan aproximadamente un tercio de producción neta total de las exportaciones de salmón y trucha durante el año 2009, lo que a su vez significó aproximadamente 27.9% de las ventas totales transadas durante el año 2009. Aproximadamente la mitad de las empresas encuestadas forman parte de un holding (compañía controladora) y dan trabajo a más de 600 personas. El 64% de los encuestados declara que su organización cuenta con un Departamento de Gestión ambiental independiente del resto de la orgánica de la empresa, el que se dedica de manera exclusiva a abordar los temas ambientales atinentes a su organización. Por otra parte, los encuestados plantearon no tener problemas ambientales serios, el 93% de los encuestados reciclan materiales dentro de la empresa, el 79% implementan tecnologías limpias. Por otro parte el 93% de los encuestados entre las actividades de gestión desarrolladas, destaca la revisión inicial de impactos

ambientales generados por la organización, el 86% establece objetivos ambientales medibles, el desarrollo de auditorías de cumplimiento a programas ambientales. Las conclusiones del autor dice que a partir de los antecedentes recabados y los análisis efectuados los modelos de normas de gestión ambiental aplicados en las industrias salmoneras representan instrumentos convenientes para la administración y manejo de los temas ambientales.

Un caso de éxito de una empresa sostenible es Grupo Bimbo es una empresa pionera en el desarrollo sustentable en México, llevando de la mano el cuidado del medio ambiente con sus prácticas empresariales. Grupo Bimbo es un ejemplo de cómo una empresa puede hacer una transición sustentable de sus procesos y ser una empresa exitosa en todos los sentidos. Grupo Bimbo es el ejemplo claro de cómo una empresa transnacional de origen mexicano puede llegar a ser muy productiva y al mismo tiempo ser una empresa socialmente responsable sustentable.

La revista Expoknews aprovecho el inicio de este año 2013 donde pretende servir desde un punto de vista actual y a futuro de la Responsabilidad Corporativa y la Sustentabilidad, entrevistó a 15 personajes del ámbito empresarial, académico, institucional y periodístico, a expresar su opinión respecto a dos preguntas ¿Cuál es el panorama actual de la RSE y/o la Sustentabilidad? Y ¿Qué es lo que vislumbra para el 2013 y en adelante para este tema? A continuación se describe lo que contestaron los siguientes autores en el tema:

Una entrevista que se le realizó al Sr. José Luis Fuentes Comunicación Corporativa Coca-Cola de México en 2013. Respondió que en Coca-Cola concibe a la Responsabilidad Social como un conjunto de valores que orientan la gestión del negocio, entendiendo que la Sustentabilidad es el único camino que permitirá satisfacer las necesidades del presente sin comprometer las del futuro. Y que el compromiso y la sostenibilidad han sido la base de la estrategia del negocio por más de 126 años, y que están convencidos de que no es una opción sino un deber que se tiene que atender, sobre todo si quiere dejar a las próximas generaciones un planeta

digno para vivir. Y seguirán uniendo esfuerzos con entidades comprometidas con el desarrollo sustentable, entendiendo que solo así, unidos sector público, social y empresarial es como alcanzarán las metas. Las necesidades de sustentabilidad son y seguirán siendo una prioridad estratégica para su negocio, pues más allá de concebirlas como una ventaja competitiva las entienden y adoptan como el vehículo idóneo que les permite dirigir sus esfuerzos hacia la creación de acciones significativas en pro de las generaciones actuales y futuras.

Otra entrevista al Sr. Miguel Ángel Laporta Director de Sustentabilidad Corporativa de HSBC México comenta que ser el banco sustentable de México significa mucho más que una declaración, involucra un quehacer comprometido con sus grupos de interés a través de acciones a favor de la educación, la comunidad y el medio ambiente. Que las iniciativas que tracen hoy se verán reflejadas en un mejor futuro para las próximas generaciones. Para HSBC es una forma responsable de hacer negocios globalmente. Donde tienen varios programas de educación, ambiental, proyectos de impacto social etc.

Nina Mayagoitia Gerente de Comunicación y Sustentabilidad de Cuauhtémoc Moctezuma, dice que el enfoque de sustentabilidad engloba de forma más integral una visión de crecimiento simultáneo para la empresa, la comunidad y el medio ambiente entre todos los actores y variables que intervienen en el crecimiento. Dice que la Sustentabilidad es mantenerse en el tiempo, para lograrlo debe satisfacer las necesidades de forma óptima, para poder dar, primero hay que tener y para tener primero hay que hacer, de ahí que sea igualmente importante el “que” y el “como” se lleven a cabo todas y cada una de las acciones.

El director de Responsabilidad Social y Universidad Toks el Sr. Gustavo Perez Berlanga, nos dice que la responsabilidad toma fuerza cada día más, las empresas que cuentan con el distintivo de ESR del Cemefi llegaron a su máximo histórico en el 2012, además que los participantes del Pacto Mundial en México crecieron más del doble en los últimos dos años. También comenta que el que apenas unos centenares de empresas tengan acciones visibles de responsabilidad y/o sustentabilidad siendo que en este país se cuentan con más de 4 millones de entidades económicas, el reto

de que las empresas de todos los tamaños, giros y alcances incorporen acciones sociales o ambientales a su estrategia de negocios es un reto enorme. Dice que vislumbra diferentes escenarios dependiendo el grado de avance de las empresas en el tema, no solamente en México, sino en todo el mundo: Empresas Maduras en RSE, estas empresas se especializarán cada día mas en proyectos sociales y/o ambientales llevando el liderazgo que se convertirá en referencia en su industria. Un ejemplo de esto puede ser el consolidar una cadena de suministro sustentable. Empresas aprendices: irán consolidando sus proyectos de acuerdo a sus intereses y estrategias de negocio, irán madurando en el tema con impactos positivos cada vez mayores. Empresas que no tienen considera la responsabilidad social: este grupo permanecerá ajeno al tema en su gran mayoría por diversos motivos: desinterés, ocupaciones en otros aspectos (como mantenerse en el mercado), bajo impacto de la RSE en sus operaciones, etc.

Respecto a lo anterior el desarrollo sustentable es un tema relevante para que las empresas de todos los tamaños, giros y alcances incorporen acciones bajo los tres pilares del desarrollo sustentable donde los beneficios de tener una empresa con una estrategia de desarrollo sustentable son múltiples, las llevará al equilibrio, y con ella a la sociedad donde ésta tiene presencia, pero lo mas importante es asegurar la permanencia de la empresa a través del tiempo.

III. CAPÍTULO METODOLOGÍA

En este espacio del trabajo se definen los procedimientos que fueron utilizados para la obtención de los resultados de la investigación, los sujetos que intervinieron directamente, así como el material y procedimiento para realizar el estudio descriptivo.

3.1 Sujetos

Esta investigación se llevó a cabo a empresas pequeñas, medianas y grandes de Ciudad Obregón, con giros de servicio, comercialización, construcción, industria. El estudio en mención se enfoca en el análisis de la percepción de los empresarios y/o gerentes de 60 empresas encuestadas, respecto a desarrollo sustentable empresarial.

3.2 Materiales

Para recabar la información de cada una de las 60 empresas, se utilizó un instrumento, dirigido a gerentes, dueños, Jefes de división, y profesionales sin cargo. Formulado con 38 preguntas de opción múltiple con un tiempo aproximado para ser resuelto entre 20 a 30 minutos. Todo esto con el objetivo de determinar el estado actual de las empresas de la localidad, en cuanto a la temática de desarrollo sustentable empresarial.

Para el diseño del instrumento de Desarrollo Sustentable se realizó de acuerdo a los siguientes autores:

Se tomaron 3 preguntas en donde abarcan el conocimiento de Desarrollo sustentable y el código de ética del cuestionario de responsabilidad social fue elaborado en el 2005 por el Dr. Gabriel Berger, catedrático de la universidad de Buenos Aires Argentina.

Se recopilaron 11 preguntas de la autora Patricia Ortega en el año 2009 de la revista Mundo Ejecutivo, Ranking 50 empresas con mayor responsabilidad social sustentable en México.

Del instrumento del autor Cárdenas Dosal, S.C. de la firma mexicana miembro de KPMG International realizó un estudio titulado Encuesta Desarrollo Sustentable 2009 donde se tomaron 8 preguntas que abarcan temas sobre la planeación estratégica, barreras, importancia, áreas del desarrollo sustentable.

Se tomaron 11 preguntas sobre la relevancia del desarrollo sustentable del autor Cárdenas Dosal, S.C. de la firma mexicana miembro de KPMG International realizó un estudio titulado Desarrollo Sostenible en México 2.0 en 2011

El Diagnóstico y creación de un modelo de gestión basado en responsabilidad social empresarial aplicado a la empresa Marval S.A. fue elaborado en el 2009, por lady Milena Rincón Fonseca y Luis Eduardo Díaz Ardila en la Universidad del Rosario. Se

utilizaron 2 preguntas que hablan de que grado de escolaridad y hace cuando tiempo trabajan los empleados.

Otro documento que se utilizó para la elaboración del instrumento conferencia internacional “responsabilidad social, la otra cara de la competitividad” del año 2003, en donde se utilizaron de ese instrumento 3 preguntas generales en donde se describen las características de las empresas, su giro, su tamaño.

3.3 Procedimiento

1) Investigación documental del tema de desarrollo sustentable:

Primeramente se hizo una investigación bibliográfica de diferentes autores sobre la temática de Desarrollo Sustentable para conocer todo lo relacionado con este tema: en qué consiste, como debe estructurarse, que beneficios se obtiene.

2) Elaboración del instrumento de diagnóstico a través de la investigación documental en relación a encuestas aplicadas a empresas

Una vez que se seleccionaron las posibles empresas que podrían participar en la aplicación de los instrumentos, se hizo una investigación a cerca de casos empíricos, encuestas, conferencias, en donde se realizaron investigaciones similares de Desarrollo Sustentable, con el objetivo de tener conocimientos y las bases para elaborar dicho instrumento. El instrumento se integró de un total de 38 preguntas, el cual fue diseñado seleccionando preguntas de seis instrumentos investigados en relación al tema.

3.) Identificación y selección de empresas a participar en el proyecto:

Se invitó a las empresas con las cuales se están realizando trabajos de vinculación del área de consultoría y de sistemas, posteriormente se invitó a empresas de las cámaras de CANACO y CANACINTRA, y por último se hizo visitas a empresas de la localidad, de las actividades anteriormente descritas, se trabajó con las que respondieron la invitación que fueron un total de 60 empresas en Cd. Obregón,

Sonora en donde se podría llevar a cabo la aplicación del instrumento, posteriormente se hizo una calendarización de las visitas a las empresas de acuerdo a la disponibilidad del personal para realizar la encuesta.

4.) Invitación a empresarios para sensibilización del tema de desarrollo:

Se redactó la carta de consentimiento informado para las empresas exponiendo el motivo por lo cual se pretendía visitarle y por medio del cual quedo establecido el argumento de la entrevista sustentable.

5.) Aplicación de instrumento de diagnóstico:

Una vez enviada la carta a cada una de las empresas, se prosiguió a la entrega personal de la encuesta al empresario correspondiente, ofreciendo los medios de comunicación suficientes para cualquier duda sobre alguno de los reactivos.

La duración promedio de respuesta de la encuesta es aproximadamente de 20 a 30 minutos, sin embargo, debido a las agendas de trabajo de los empresarios, la entrega del documento se extendió en algunas ocasiones hasta por 20 días.

6.) Análisis de la información

Obtención de los resultados para la elaboración de las gráficas, con sus debidas interpretaciones sobre los hallazgos recabados en el cuestionario.

IV.CAPÍTULO RESULTADOS Y DISCUSIONES

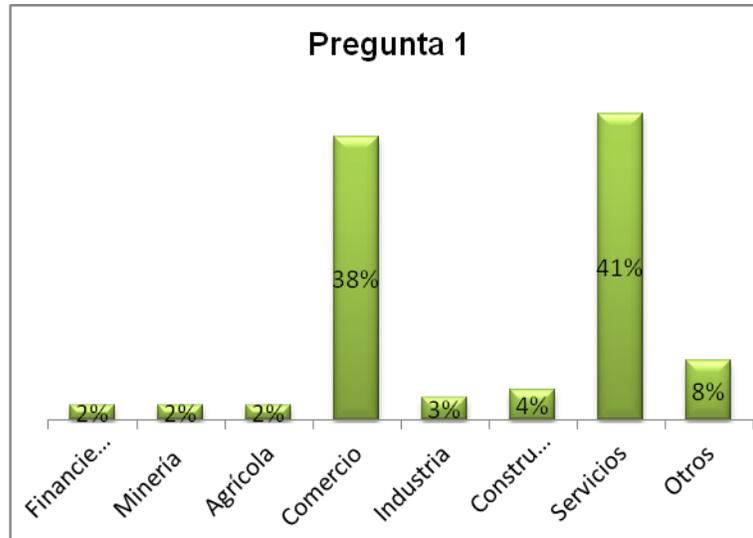
En el presente capítulo, se muestra de una manera detallada los hallazgos obtenidos en la investigación respecto a la percepción empresarial del tema Desarrollo Sustentable realizada a 60 empresas que se encuentran en diferentes zonas de Cd. Obregón, Sonora, con el 90% empresas pequeñas, 5% empresas medianas y el 5% corresponden a grandes empresas que pertenecen a diferentes sectores, comercial que representan el 38%, servicio con el 41%, industrial con el 3%, en el ramo de la construcción con 4% y 2% a minería, y financiero, las personas entrevistadas fueron con diferentes cargos principalmente Gerentes generales o Dueños de los mismos negocios. También se analizaran las discusiones pertinentes por la interpretación de datos.

La duración promedio de respuesta de la encuesta es aproximadamente de 20 a 30 minutos, sin embargo, debido a las agendas de trabajo de los empresarios, la entrega del documento se extendió en algunas ocasiones hasta por 20 días.

Análisis de la información

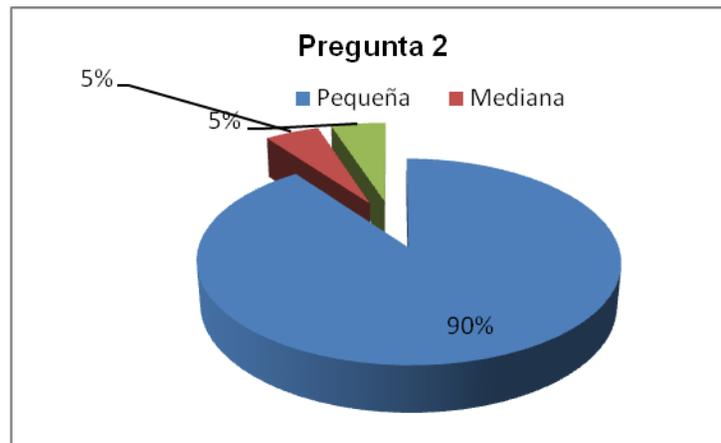
Los resultados obtenidos en el instrumento aplicado a las 60 empresas, se muestra a continuación:

En relación a la pregunta no.1 se obtuvo lo siguiente:



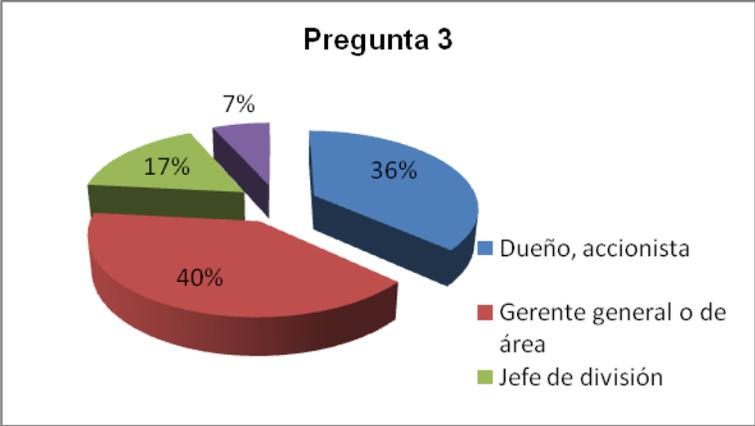
Interpretación: Del total de las 60 empresas encuestadas, el 41% pertenece al sector de servicio, el 38% al sector de comercio, el 8% pertenece a otro sector, el 4% pertenece a la construcción, el 3% son empresas industriales, el 2% pertenecen al sector minero, el 2% al financiero y con un 2% al sector agrícola.

En relación a la pregunta no.2 se obtuvo lo siguiente:



Interpretación: De las 60 empresas encuestadas, el 90% son empresas pequeñas, el 5% son empresas medianas y el resto con 5% a grandes empresas.

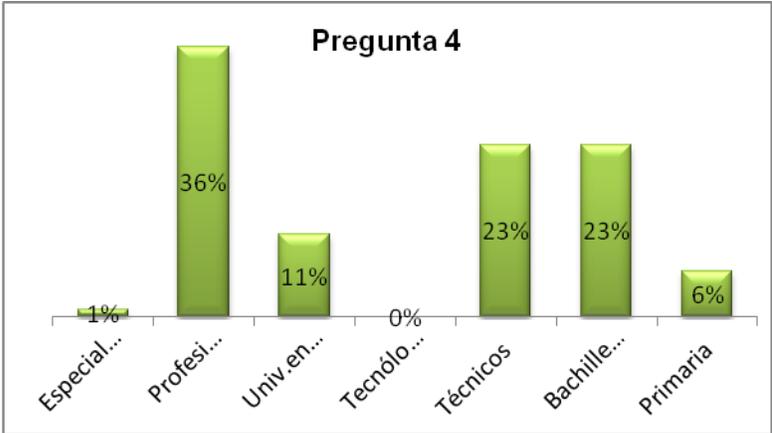
En relación a la pregunta No.3 se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 3

De las 60 empresas encuestadas, el 40% son gerentes generales, mientras que el 36% son los dueños del negocio, el 17% corresponde a los que tienen el cargo de jefes de división y el 7% pertenece a las personas que son profesionales sin cargo.

En relación a la pregunta No.4 se obtuvo lo siguiente:

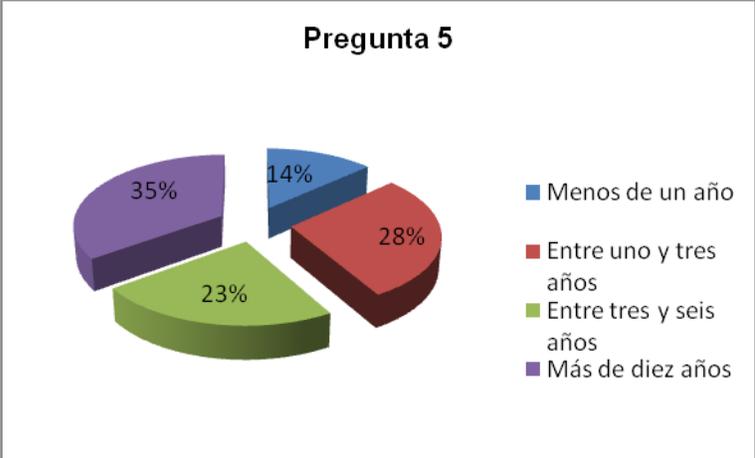


Pregunta 4

De las 60 empresas encuestadas, el 36% son profesionales, el 23% corresponde a bachilleres, 23% corresponde a técnicos, el 11% están en universidad en curso, el

6%el grado de escolaridad es primaria y el 1% restante de escolaridad son especializados.

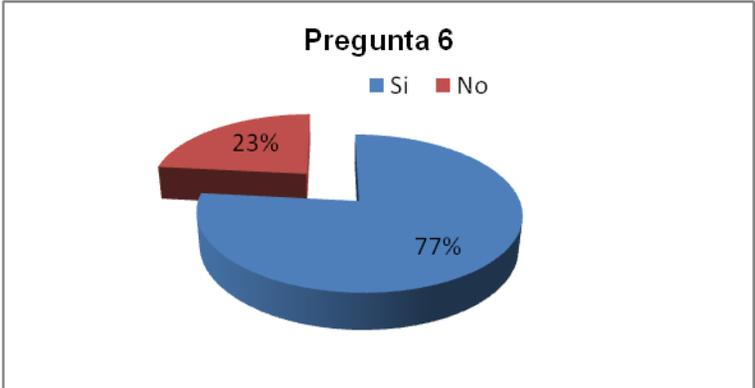
En relación a la pregunta No.5, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 5.

De las 60 empresas encuestadas, el 35% tienen laborando en la empresa más de diez años, mientras que el 28% tienen entre uno y tres años, entre tres y seis años el 23% y el resto el 14% tienen laborando en su empresa menos de un año.

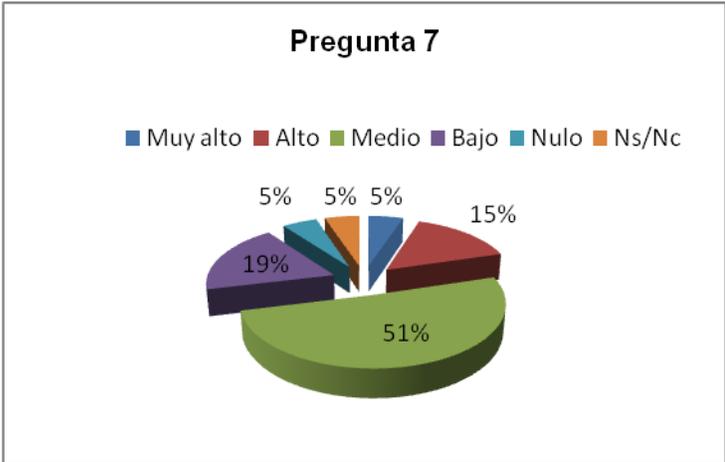
En relación a la pregunta No.6, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 6.

En relación del total de 60 empresas encuestadas, el 77% sí han escuchado acerca del tema Desarrollo Sustentable, mientras que el 23% no han escuchado sobre el tema.

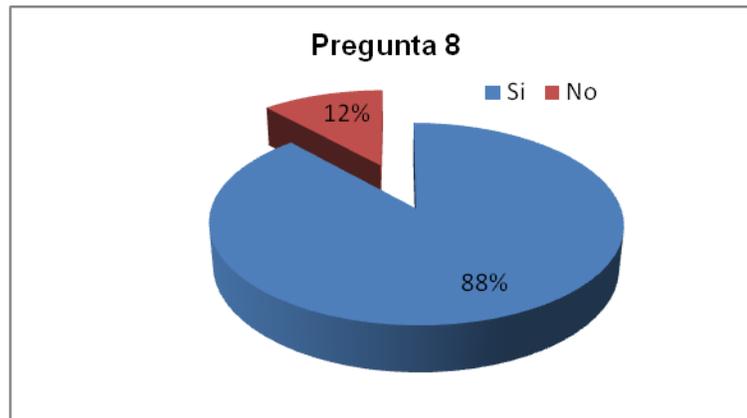
En relación a la pregunta No.7, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 7

En relación del total de 60 empresas encuestadas, el 5% tienen muy alto grado de conocimiento sobre el tema Desarrollo sustentable, con un 15% de los encuestados lo consideran que es alto en grado de conocimiento del tema, el 51% tienen un intermedio del conocimiento sobre el tema, 19% tienen escaso conocimiento del tema, el 5% no saben y el resto con un 5% es nulo el tema.

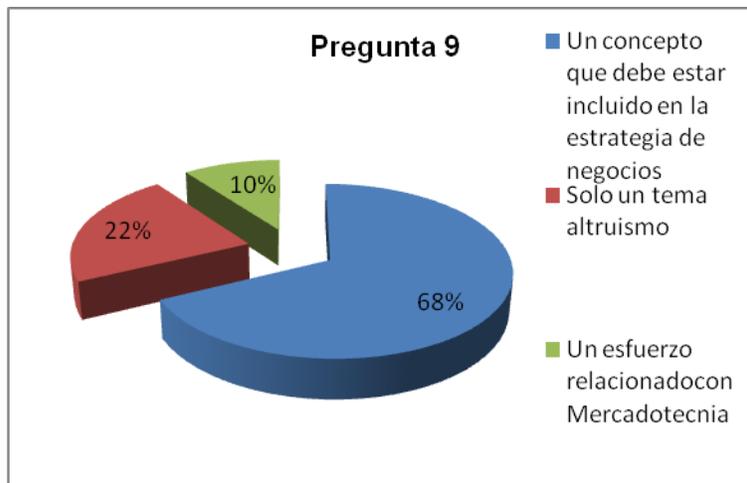
En relación a la pregunta No.8, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 8.

Del total de 60 empresas encuestadas, el 88% consideran que el tema de Desarrollo Sustentable es relevante y crítico, mientras que el 12% opinan que no es un tema relevante y crítico.

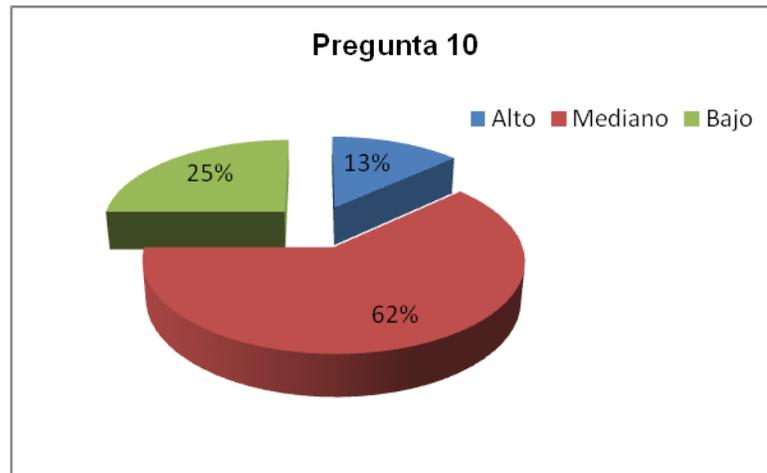
En relación a la pregunta No.9, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 9.

El 68% de las empresas encuestadas dicen que el tema de sostenibilidad debe estar incluido en la estrategia de negocios, el 22% nos dice que es un tema de altruismo y mientras que el 10% nos dice que es un tema de mercadotecnia.

En relación a la pregunta No.10, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 10.

El 62% de las personas encuestadas consideran que el nivel de madurez en su organización es moderado, el 25% consideran bajo, y mientras que el 13% lo consideran que en su organización el nivel de madurez es alto.

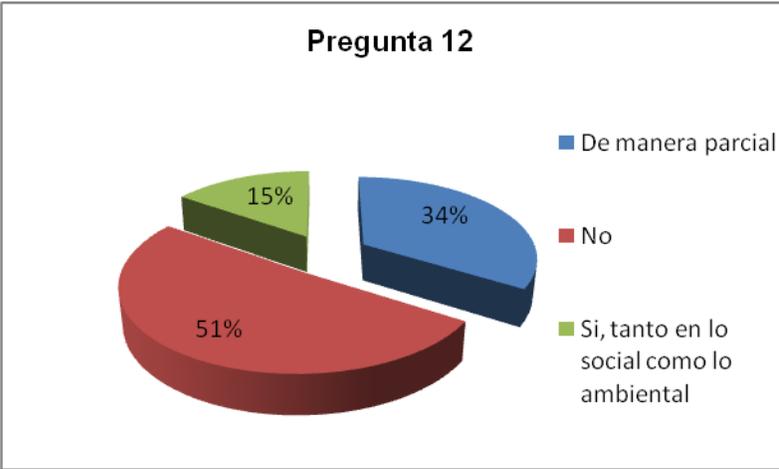
En relación a la pregunta No.11, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 11.

El 44% de las personas encuestadas dicen no de manera formal contemplan los aspectos del Desarrollo Sustentable en su misión, visión y valores, el 39% no lo consideran en su misión, visión y valores, mientras que el 17% si lo contemplan formalmente en su organización.

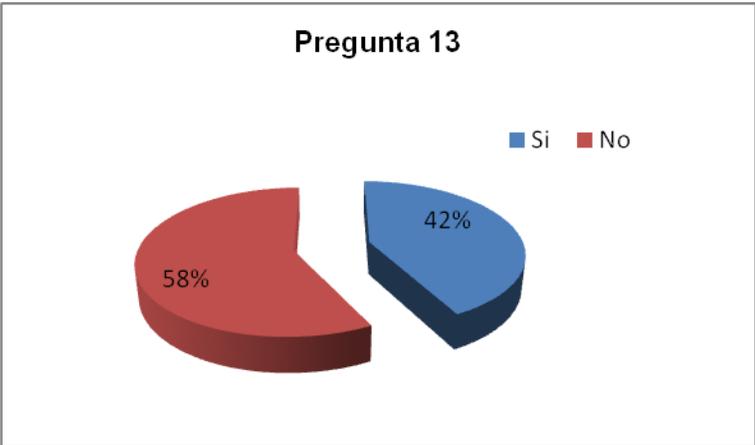
En relación a la pregunta No.12, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 12.

El 51% de las 60 empresas encuestadas revelan que no tienen identificados los temas más críticos en tanto en lo económico, ambiental y social, y 34% lo tienen de manera parcial y/o no estratégica y el resto el 15% Si lo tienen tanto en lo social como en lo ambiental.

En relación a la pregunta No.13, en se obtuvo lo siguiente:

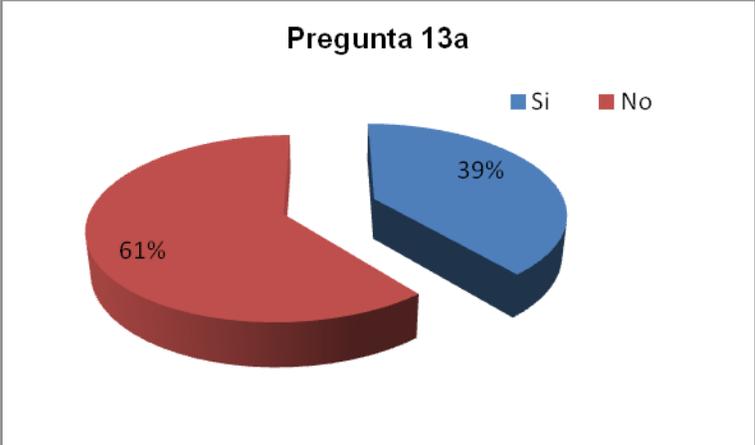


Pregunta 13.

El 58% de las empresas encuestadas no conocen, no entienden las necesidades e inquietudes de sus grupos de interés, mientras que el 42% de las empresas conocen, entienden las necesidades e inquietudes de sus grupos de interés.

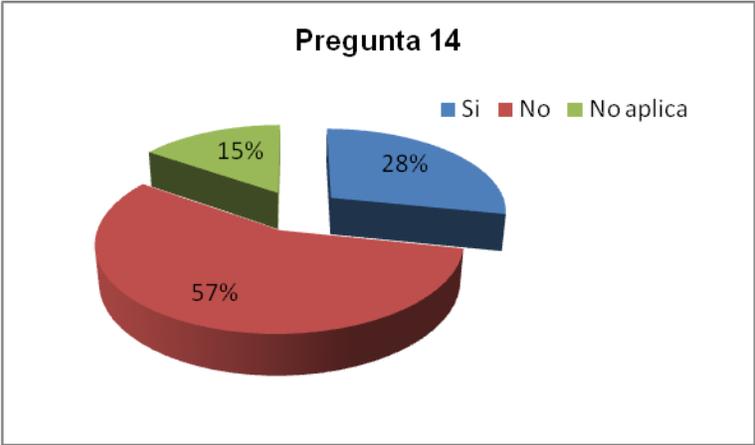
A continuación se muestran los resultados obtenidos respecto al 42% de las personas que contestaron SI, en la pregunta No. 13.

En relación a la pregunta No.13a se obtuvo lo siguiente:



El 39% de los encuestados tienen identificados claramente los grupos de interés de su empresa, mientras que el 61% no tienen identificados sus grupos de interés.

En relación a la pregunta No.14, se obtuvo lo siguiente:

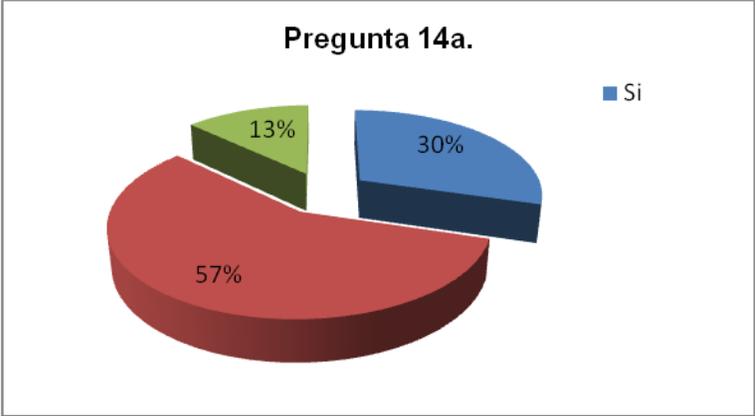


Pregunta 14.

El 57% de las empresas encuestadas no cuentan con un código de ética en su empresa, mientras que 28 % si cuentan formalmente con un código de ética y el resto el 15% no aplican en la empresa un código de ética.

A continuación se muestra el resultado obtenido respecto a las personas que sí cuentan en la empresa el código de ética (28% de la pregunta No.14).

En relación a la pregunta No.14a, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 14a.

El 30% cuentan y tienen lineamientos para todos sus colaboradores así como para los grupos de interés, el 57% no tienen los lineamientos para sus colaboradores, mientras que el 13% no lo aplica dentro de su empresa.

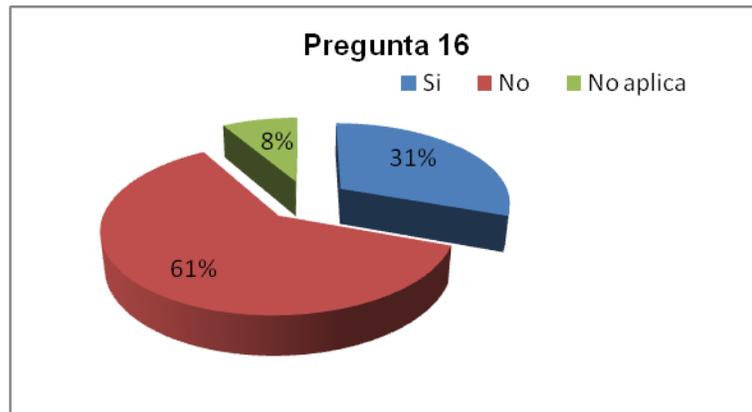
En relación a la pregunta No.15, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 15.

El 81% de las empresas promueven prácticas de ventas con criterios éticos, el 12% no lo aplica y el 7% no promueve prácticas de ventas con criterios éticos.

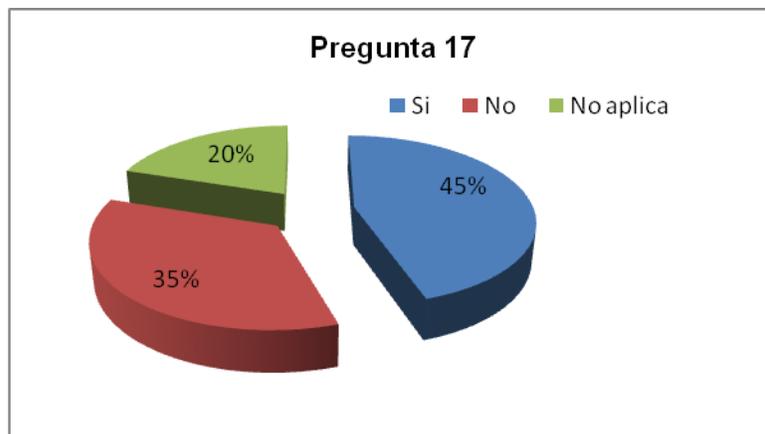
En relación a la pregunta No.16, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 16.

El 31 % de las empresas encuestadas incorpora valores ambientales en las decisiones de las compras, el 61% no incorporan valores y el resto 8% no lo aplican al momento de sus compras.

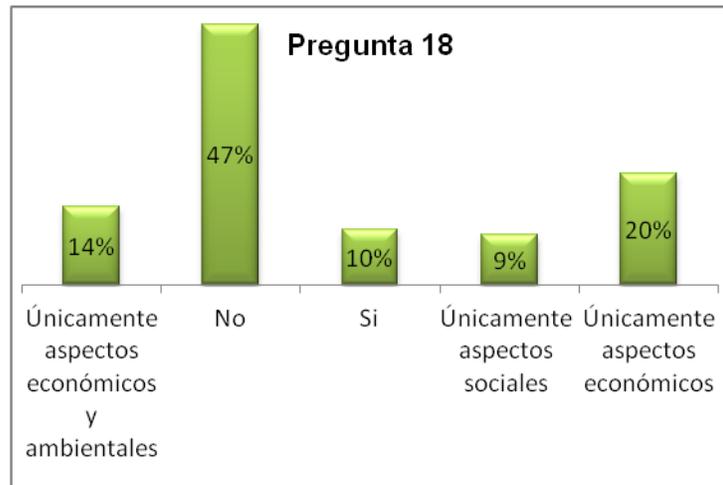
En relación a la pregunta No.17, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 17.

El 45% de las empresas encuestadas contribuyen en el desarrollo social, ambiental y económico para la construcción de una sociedad sustentable en las comunidades en la que opera, el 35% no contribuye en el desarrollo social, ambiental y económico y el 20% no lo aplican en su empresa.

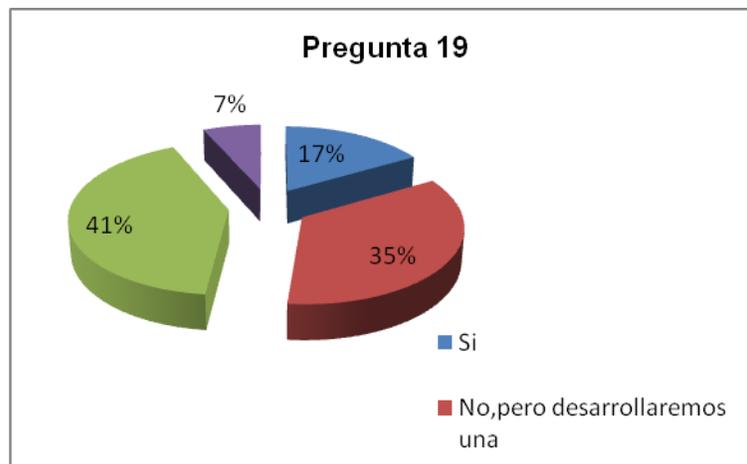
En relación a la pregunta No.18, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 18.

El 47% de las empresas encuestadas no tienen incluidos en su planeación estratégica el concepto de sustentabilidad, el 20% parcialmente únicamente en el aspecto económico, el 14% parcialmente únicamente en aspectos económicos y ambientales, mientras con un 10% si lo tienen incluidos en su planeación y con el 9% únicamente en aspectos sociales.

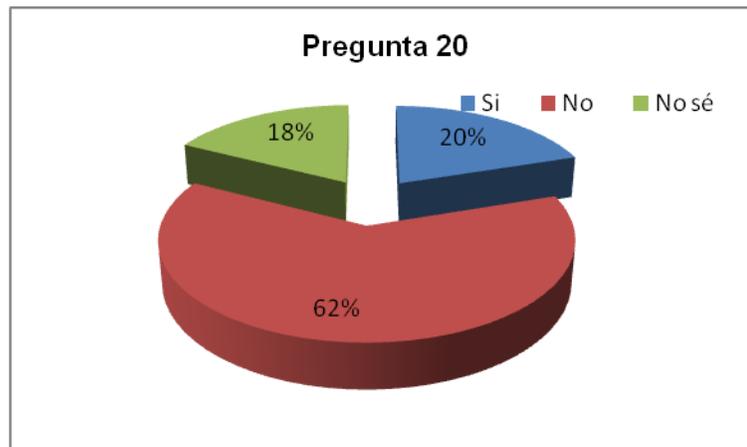
En relación a la pregunta No.19, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 19.

De 60 empresas encuestadas, el 17% cuentan con una estrategia de Desarrollo Sustentable en su empresa, el 35% no la aplican pero la desarrollarán una próximamente, mientras que el 41% no cuentan y no tienen planes inmediatos de desarrollarla, el 7% no saben si van a desarrollar una estrategia de desarrollo sustentable en su organización.

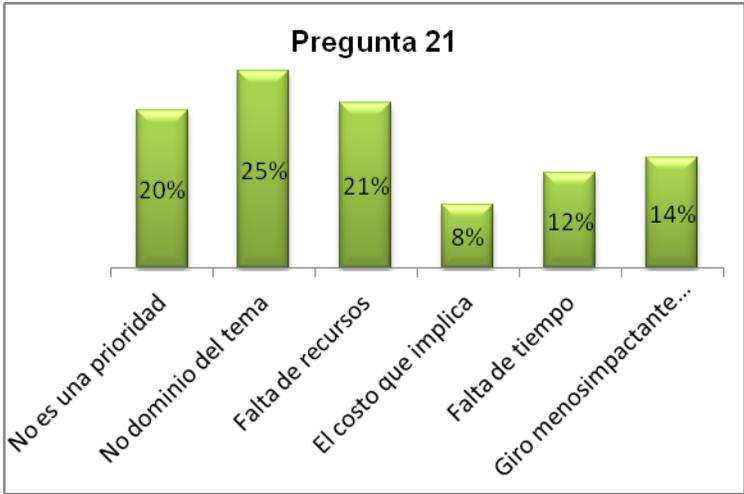
En relación a la pregunta No.20, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 20.

El 20% cuentan en su organización una estrategia de desarrollo sustentable alineada con la estrategia de la compañía, el 62% no cuentan con una estrategia y el resto 18% no saben.

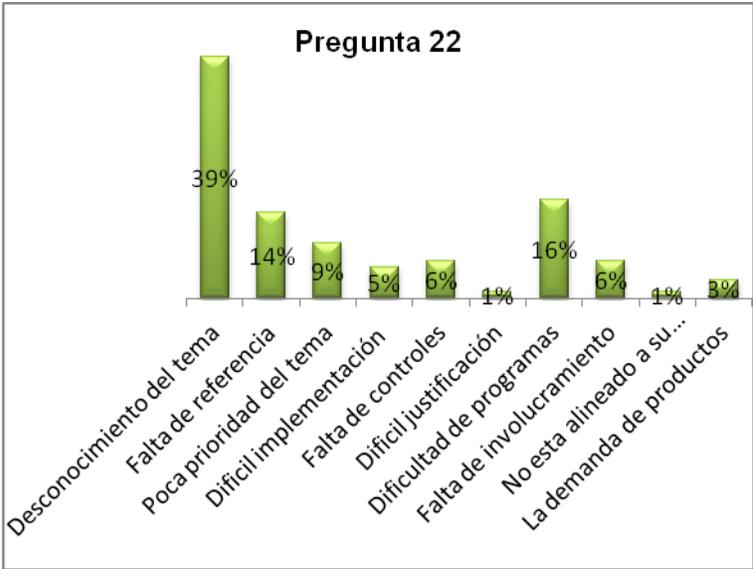
En relación a la pregunta No.21, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 21.

El 25% de las empresas encuestadas una de las razones para no desarrollar una estrategia de desarrollo sustentable es porque no se tiene dominio del tema, el 21% es por falta de recursos, con el 20% no es una prioridad de la compañía, el 14% dicen que el giro menos impactante al medio ambiente, el 12% por falta de tiempo y el resto 8% por el costo que implica.

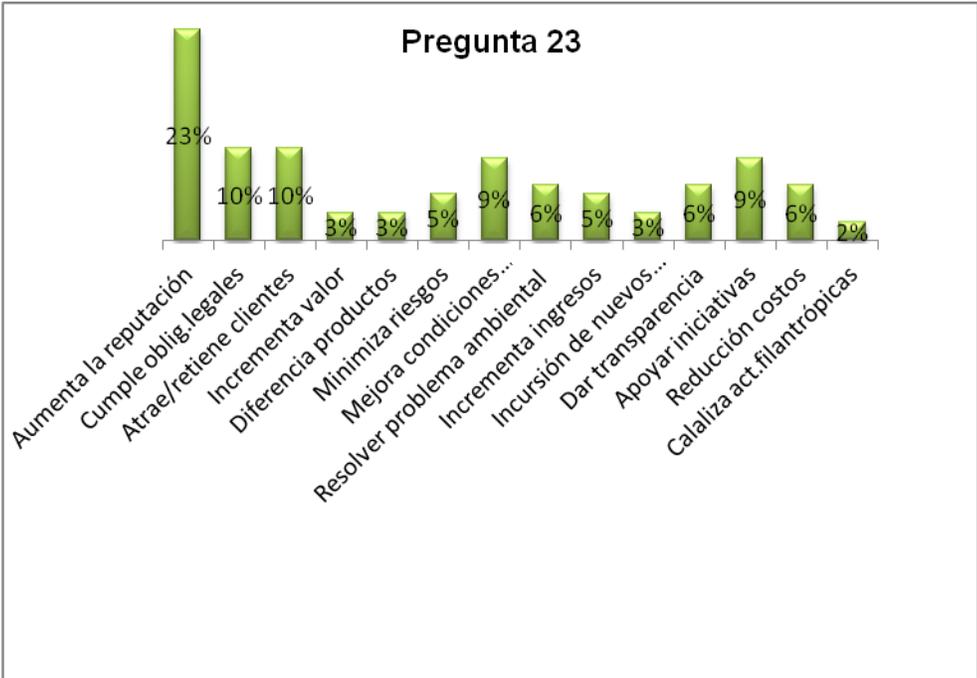
En relación a la pregunta No.22, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 22.

El 39% de las personas encuestadas dicen que las principales barreras del desarrollo sustentable es por falta de desconocimiento del tema, 16% por dificultad para coordinar múltiples programas sociales y ambientales , el 14% por falta de un marco de referencia , el 9% opinan poca o nula prioridad en el tema , el 6% falta de controles para medir el cumplimiento, con el 6% falta de involucramiento por parte de la dirección, el 5% opinan por difícil implementación, el 3% opinan por la demanda de productos y servicios ecológicos y el 1% porque no se encuentra alineado con la estrategia corporativa y con el 1% dificultad para justificar el esfuerzo de Desarrollo sustentable.

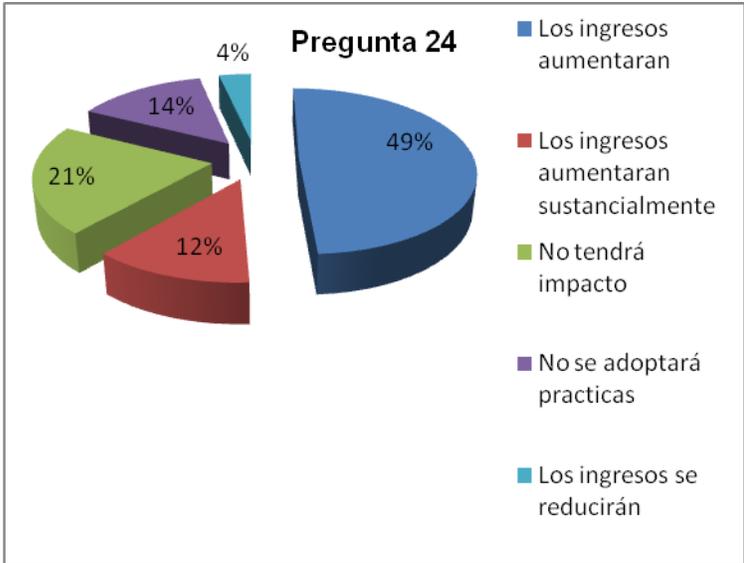
En relación a la pregunta No.23, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 23.

El 23% de las empresas encuestadas las razones más importantes para desarrollar una estrategia de desarrollo sustentable es porque aumenta la reputación de marca o de empresa, el 10% la razón es por cumplir con las obligaciones legales y regulatorias, también con el 10% opinan que atrae / retiene clientes, el 9% la razón es porque mejora las condiciones del trabajador, con el 9% que es importante porque apoyar con las iniciativas ecológicas, el 6% porque resuelven un problema de imagen/ambiental, también con el 6% opinan que reducen los costos, igual con el 6% da transparencia a las actividades de la empresa, el 5% minimiza los riesgos asociados con sustentabilidad, de igual manera el 5% opinan que incrementa los ingresos, el 3% incursión de nuevos mercados, con el 3% opinan que incrementa el valor para los accionistas, de igual manera con el 3% dicen que canaliza las actividades filantrópicas de la empresa y el resto 2% opinan diferencia de productos.

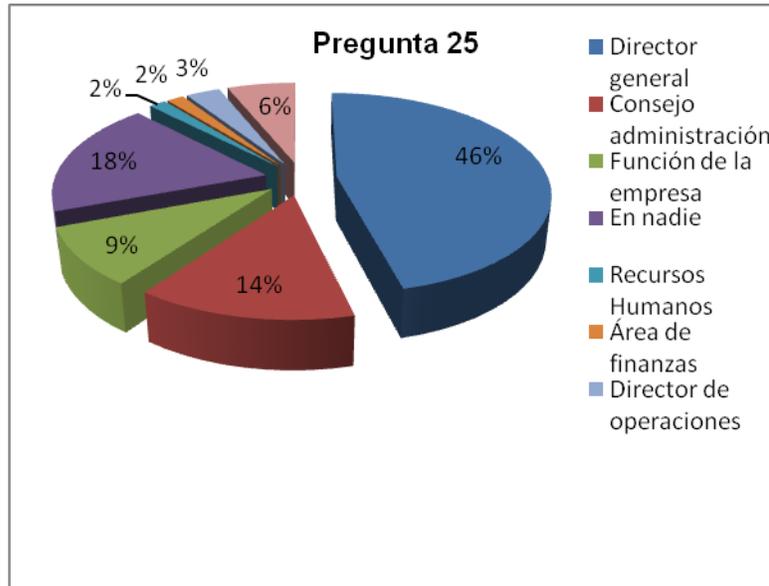
En relación a la pregunta No.24, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 24.

El 49% de las empresas esperan opinan que los ingresos aumentarán ligeramente con la adopción de prácticas de desarrollo sustentable, el 21% dice que no se tendrá impacto, mientras que el 14% no adoptara practicas en este aspecto, con 12% opinan que aumentaran sustancialmente los ingresos y el resto 4% que los reducirá ligeramente.

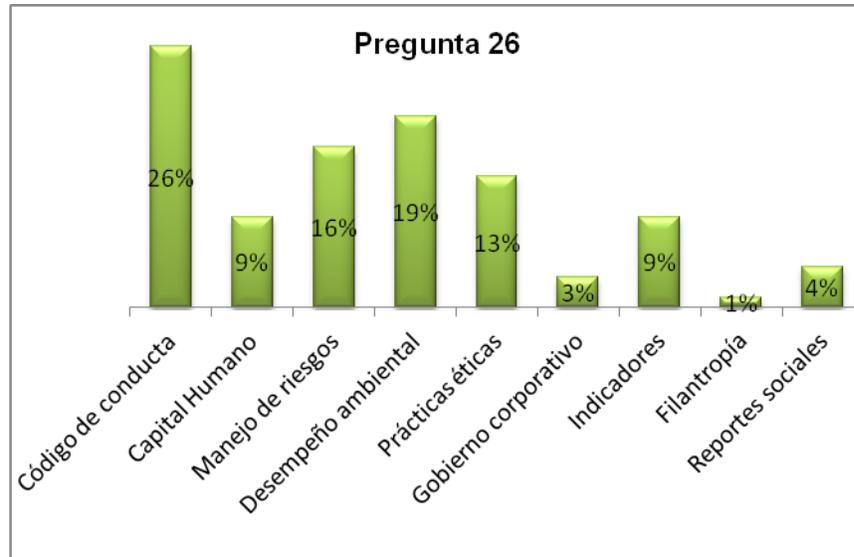
En relación a la pregunta No.25, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 25.

El 46% de las empresas encuestadas opinan que quien recae principalmente la responsabilidad de desarrollo sustentable en su organización es el Director general, el 18% en nadie que no existe esta función, mientras que el 14% recae en el consejo de administración, de los entrevistados opinan que quien recae es en función de responsabilidad social de la empresa, con un 9% el 6% recae en otros, el 3% recae en el directos de operaciones con el 2% opinan que recae en Recursos humanos de igual manera con el 2% opinan que en el Área de finanza y Contralor.

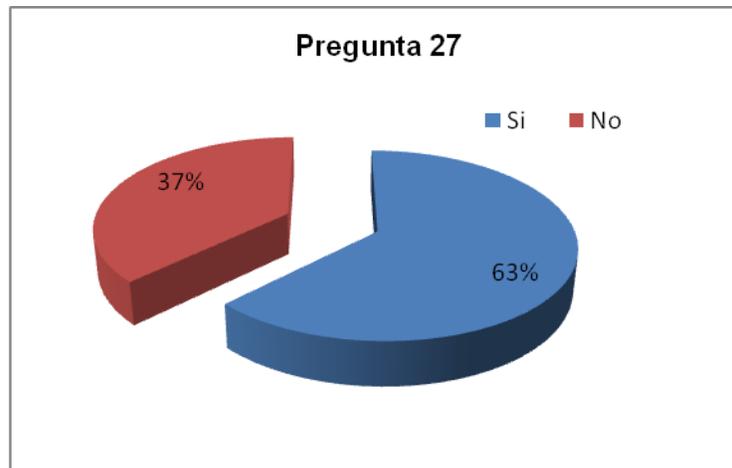
En relación a la pregunta No.26, se obtuvo lo siguiente



Pregunta 26.

El 26% opinan que las áreas donde la empresa toma acciones como desarrollo sustentable es por códigos de conducta/ética / sistemas de anticorrupción, el 19% que las áreas son desempeño ambiental , el 16% el manejo de riesgos y crisis , mientras que el 13% las áreas son practicas éticas de mercadotecnia, el 9% las áreas en donde toma acciones es desarrollo de capital humano, el 9% opinan establecimiento de indicadores laborales, el 4% en reportes sociales, el 3% gobierno corporativo, el 1% filantropía.

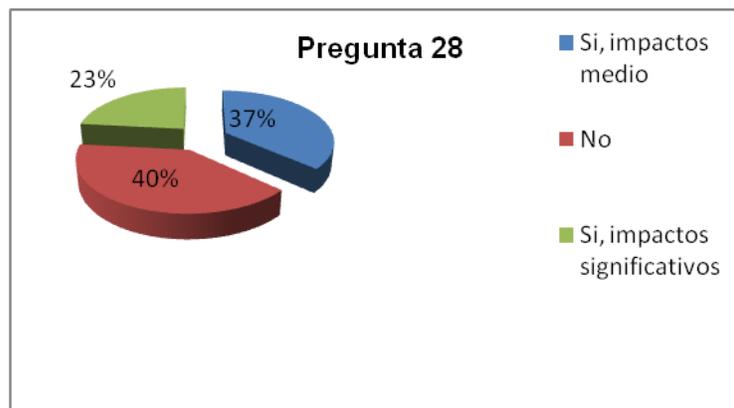
En relación a la pregunta No.27, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 27.

El 63% de las personas encuestadas saben que el desarrollo sustentable se deriva en tres aspectos económico, ambiental y social, mientras que el 37% no lo sabían.

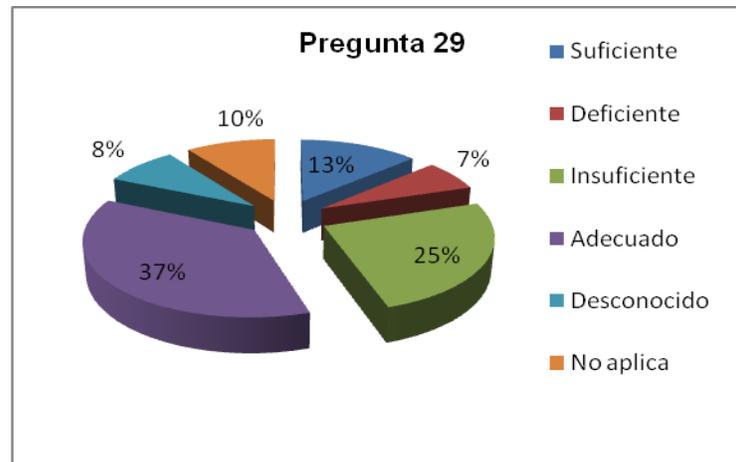
En relación a la pregunta No.28, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 28.

El 40% de las empresas encuestadas opinan que no han sufrido en su organización impactos significativos por aspectos económicos, sociales o ambientales, mientras que el 37% si han tenido impacto medio y el resto que son 23% si han tenido impactos significativos.

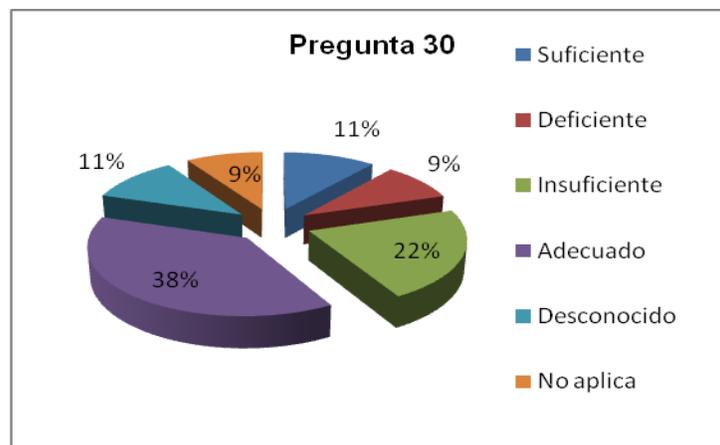
En relación a la pregunta No.29, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 29.

El 37% que consideran el desarrollo ambiental en la empresa es adecuado, el 25% que es insuficiente, el 13% que es suficiente, el 10% opinan que no aplica, el 8% opinan que es desconocido el desarrollo ambiental en su empresa, el 7% opinan que es deficiente.

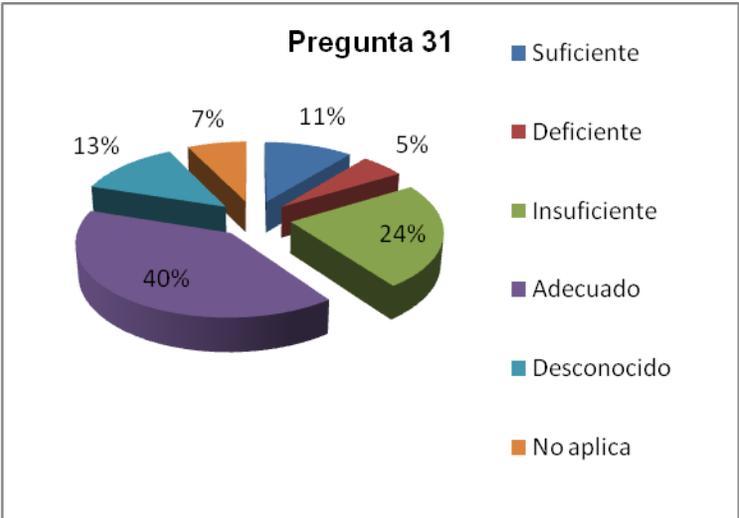
En relación a la pregunta No. 30, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 30.

El 38% de las empresas encuestadas consideran que el desarrollo sustentable económico en la empresa es adecuado, el 22% que es insuficiente, mientras que el 11% lo consideran suficiente, también con el 11% lo consideran desconocido, el 9% que es deficiente y el resto con el 9% no lo aplica en la empresa.

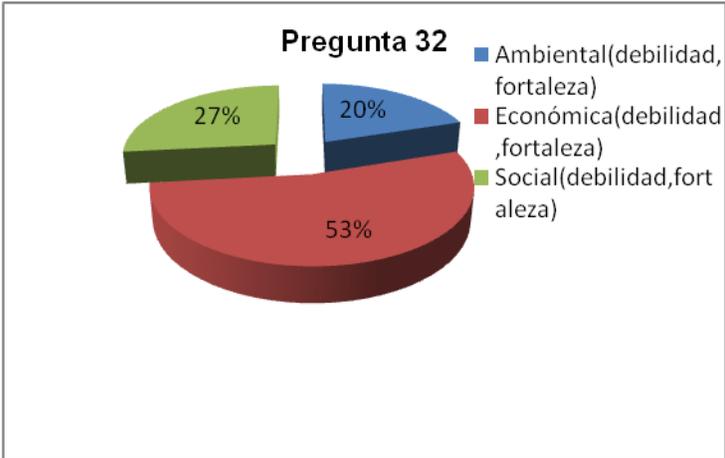
En relación a la pregunta No.31, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 31.

El 40% opinan las personas encuestadas consideran que el desarrollo sustentable social en la empresa es adecuado, el 24% que es insuficiente, el 13% que es desconocido, mientras el 11% que es suficiente en su empresa, el 7% que no lo aplica y el 5% que es deficiente.

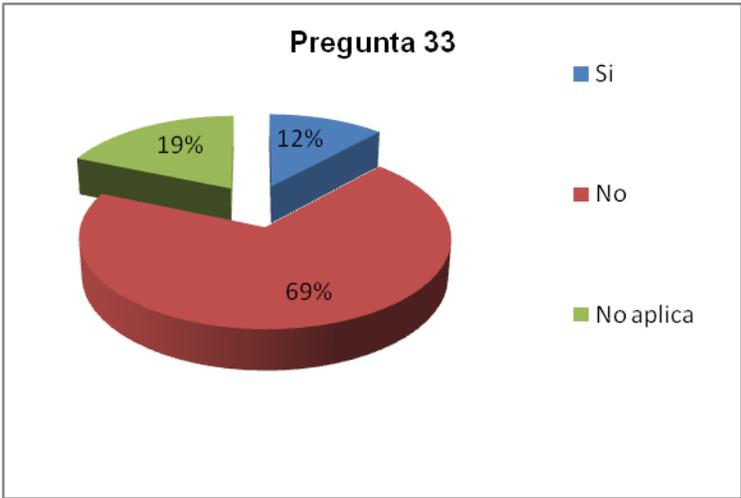
En relación a la pregunta No.32, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 32.

De las 60 empresas encuestadas, el 53% opinan la fortaleza y debilidad por dimensión en su empresa es Económica (debilidad, fortaleza) el 27% es Social (debilidad, fortaleza) y el 20% es en lo ambiental (debilidad, fortaleza).

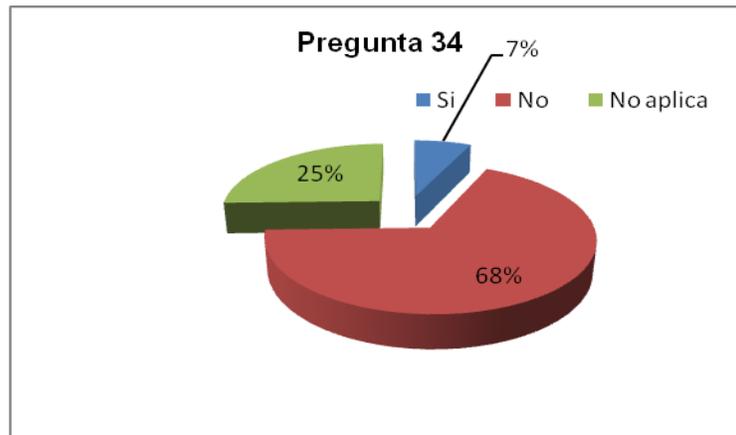
En relación a la pregunta No.33, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 33.

El 69% de las empresas encuestadas opinan que la empresa no incorpora en un sistema de gestión un plan de desarrollo sustentable con metas y asignación de recursos, el 19% no lo aplica y el 12% si lo tienen como meta y le asignan recursos.

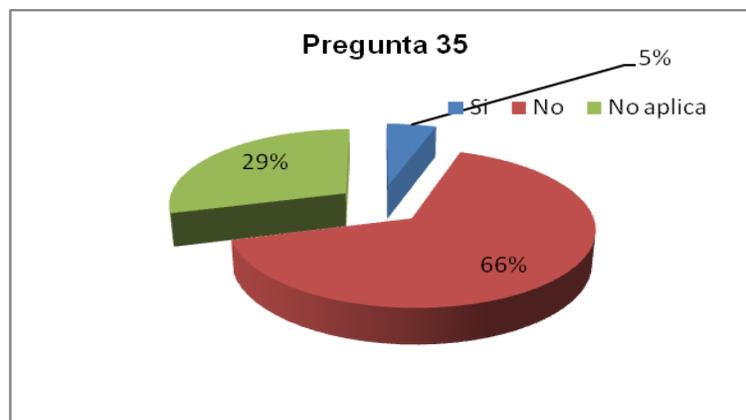
En relación a la pregunta No.34, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 34.

El 68% de las personas encuestadas no desempeñan un análisis de ciclo de vida completo en todos sus productos/servicios o en sus productos/servicios desde la perspectiva ambiental y sustentable, el 25% no aplica y el 7% si lo aplica en su empresa el análisis de ciclo de vida completo en todos sus productos/servicios desde la perspectiva ambiental y sustentable

En relación a la pregunta No.35, se obtuvo lo siguiente:

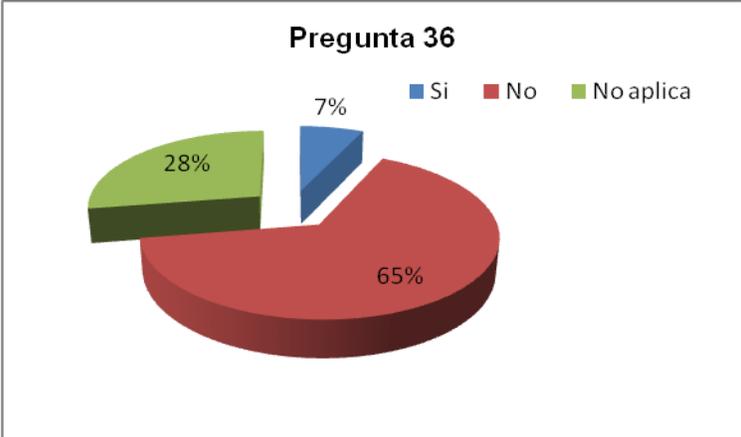


Pregunta 35.

De 60 empresas encuestadas, el 5% opinan que si tienen áreas y personal asignado al cumplimiento de las responsabilidades ambientales, el 66% no tienen áreas y

personal asignado al cumplimiento de las responsabilidades ambientales y el 29% no lo aplica.

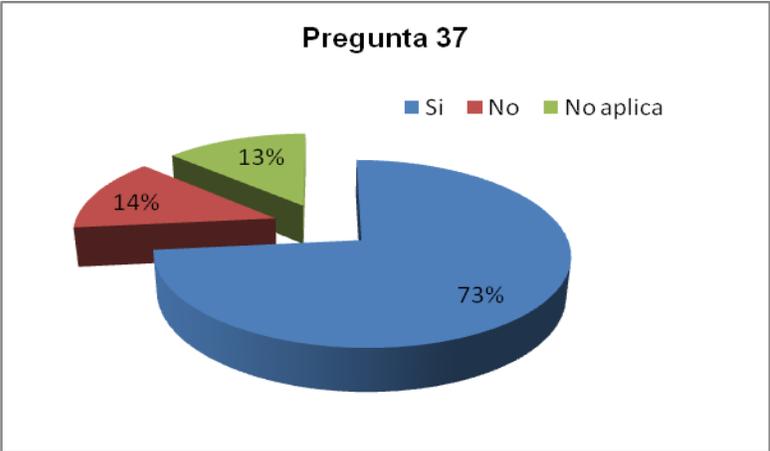
En relación a la pregunta No.36, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 36.

El 7% de las empresas encuestadas opinan que la empresa cuenta con indicadores de desempeño ambiental, mientras que el 65 % no cuenta con indicadores y el 28% no lo aplica.

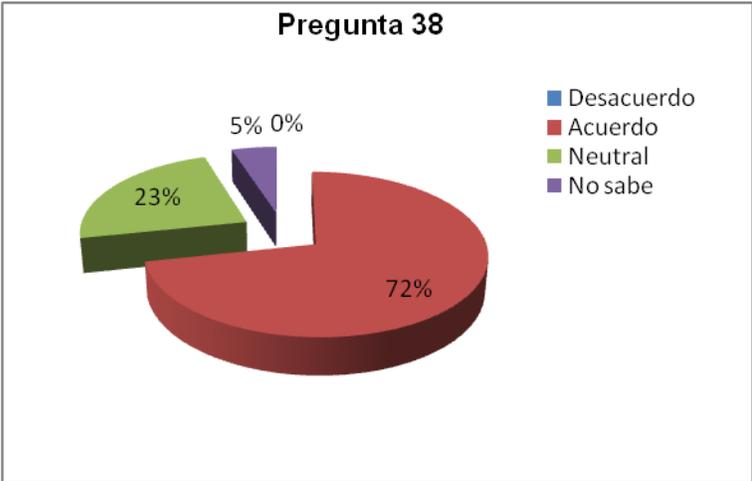
En relación a la pregunta No.37, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 37.

El 73% de las empresas encuestadas en la organización recicla o comercializa sus residuos, mientras que el 14%no recicla y el resto con el 13% no lo aplican.

En relación a la pregunta No.38, se obtuvo lo siguiente:



Pregunta 38.

El 72% de las empresas encuestadas opinan que necesitan más apoyo y guías sobre como implementar el desarrollo sustentable en la empresa, el 23% opinan que es neutral y 5% no sabe y 0% están desacuerdo.

V. CAPÍTULO CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Presentación del documento final donde se les exponen las conclusiones que se obtuvieron en esta investigación y a su vez las recomendaciones a los empresarios, las cuales pueden ayudar a la contribución de cada uno de los factores incluidos en el desarrollo Sustentable.

5.1 Conclusiones

En este capítulo se encontrarán expuestas las conclusiones y recomendaciones a las cuales se llegó después de concluir el presente trabajo de investigación, de realizar todo un diagnóstico en las empresas de Cd. Obregón, Sonora, a partir de los resultados obtenidos sobre la temática de desarrollo sustentable, las empresas que participaron en esta encuesta representan diversos sectores principalmente fueron con el 41% sector servicio y el con el 38% del sector comercio, de la cuales el 90% fueron pequeñas empresas y con un 10% mediana y grandes empresas, las personas que contestaron dichas encuestas fueron gerentes de las entidades, dueños y personal de nivel alto en conocimiento, se identifican que el 35% de las personas encuestadas tienen laborando más de diez años y con un 28% más de un año laborando lo cual esto significa que tienen muy sólida relación con la empresa.

El 23% de los encuestados no han escuchado hablar acerca del tema de desarrollo sustentable, lo que indica que éste es un concepto aún desconocido para una parte de las empresas, por lo que existe la necesidad de ampliar y profundizar el trabajo en torno a la promoción y sensibilización del concepto. Respecto el grado de conocimiento acerca del tema desarrollo sustentable es 5% de los encuestados tienen muy alto el grado de conocimiento del tema, con el 51% tienen intermedio del conocimiento acerca del tema por lo que se considera que comprenden el tema.

De igual forma el 88% de las organizaciones consideran que la sostenibilidad es un tema relevante y crítico para el largo plazo en las organizaciones, por ello, es relevante prepararse en el concepto e incluir procesos, equipos específicos, presupuestos, así como métodos y medición y revelación del mismo.

El 68% de las organizaciones considera que la sostenibilidad como un concepto que tiene que estar en la estrategia de la organización, en este sentido, es importante resaltar el concepto estrategia como algo que emana del consejo de administración y que está presente de manera constante, o que es reconocido y entendido para la alta gerencia del negocio, mientras que el 22% solamente lo ve como tema de altruismo.

El 62% considera que el nivel de madurez es moderado, esto quiere decir que casi la mitad de las empresas al que considera altamente relevante no lo han sabido consolidar.

Uno de los factores más relevantes en sustentabilidad son los grupos de interés o stakeholders lo cual el 61% de las empresas encuestadas no tienen identificados los grupos de interés, lo que demuestra que no han aceptado la influencia o gestionar con los mismos, no se ha logrado evolucionar a un nivel de interacción comunicación formal e institucional.

El código de ética es primordial para cualquier empresa, por los valores que representa y puedan cumplir adecuadamente sus fines, para garantizar y equilibrar los derechos e intereses de todos los grupos de interés por lo tanto el 57% de las empresas encuestadas no cuentan con un código de ética ni lineamientos para todos

sus colaboradores, pero el 81% de las empresas si promueven practicas de ventas con criterios éticos aun cuando no cuentan con un código de ética.

Este estudio muestra que aún existen empresas que no han percibido totalmente el concepto de Desarrollo Sustentable al interior de sus organizaciones, siendo una de las principales causas es que no se tiene dominio del tema, seguido por falta de recursos asignados para el mismo

Por otro lado, los encuestados aseguran que las razones de más importancia para desarrollar una estrategia de desarrollo sustentable consideran que con ésta aumentan la reputación de marca o de empresa, y así atraen o retienen clientes, además de que cumplen con obligaciones legales.

La encuesta reveló que la obligación en el tema de desarrollo sustentable son principalmente los directores generales, quienes se deberían encargar de tomar decisiones principalmente en el área de códigos de conducta, códigos de ética y valores, así como el desempeño ambiental.

5.2 Recomendaciones

Se recomienda tomar en cuenta los resultados de este estudio, ya que las empresas tendrán que hacer frente a los problemas económicos, sociales, ambientales, específicamente deben de iniciar con la concientización de todos los empleados, propietarios y todo personal involucrado dentro de la organización, para aumentar el conocimiento sobre el tema de desarrollo sustentable y saber cuáles son los beneficios de ser una empresa sustentable. Para lo cual la universidad juega un papel sumamente importante, ya que se sugiere la organización de foros, conferencias dirigidas al sector empresarial, de tal forma que se tenga una formación o educación en términos de desarrollo sustentable, de tal manera que se preparen a los nuevos empresarios para que su organización sea capaz de responder a estas nuevas exigencias.-

Es fundamental que las compañías cuenten con una estrategia integral de desarrollo sustentable en los aspectos ambientales, económicos, sociales y tecnológicos, donde podrán realizar evaluaciones de los impactos, tanto internos como externos.

Se recomienda a las empresas contar con un código de ética ya que con ello pueden cumplir adecuadamente sus fines, sus objetivos, definir y defender la misión, los valores de la empresa en línea con su código de ética.

Se recomienda tomar acciones mediante el gobierno donde las autoridades desempeñan un papel muy importante lo cual pueden destinar recursos a las empresas que por falta de asignación recursos, guías, no incorporan un plan de desarrollo sustentable en las metas, donde tiene bajo conocimiento del tema pero tienen interés por hacerlo.

Por otro lado también se recomienda la necesidad de implementar en la visión de negocio al mediano y largo plazo, tomando en cuenta las tres dimensiones (económica, social y ambiental), por lo cual pueden generar grandes oportunidades para las empresas innovadoras en este campo.

VI. BIBLIOGRAFÍA:

Alcántara H. Rumbo al desarrollo de comportamientos con responsabilidad social en las organizaciones (RSO). (Spanish). Fuente Académica, Ipswich, MA. Accessed September 28, 2012.

Cárdenas Dosal, S.C. (2009). La firma mexicana miembro de KPMG International, una cooperativa suiza. Encuesta Desarrollo Sustentable en México. KPMG de México.

Comisión Mundial del Medio Ambiente y desarrollo de las Naciones Unidas, 1992 Nuestro Futuro Común, Alianza Editorial, Madrid.

De la Torre C, Portales L, Ruelas G, Pérez O. Instrumento de evaluación de Sustentabilidad y Responsabilidad social en Pymes. (Spanish). *Administracion Y Organizaciones* [serial online]. June 2010;12(24):91-103. Available from: Fuente Académica, Ipswich, MA. Accessed September 27, 2012.

De la Torre, Consuelo García, Luis Portales, Gloria Camacho Ruelas, and Osmar Arandía Pérez. 2010. "Instrumento de evaluación de Sustentabilidad y Responsabilidad social en Pymes. (Spanish)". *Administración y Organizaciones* 12, no. 24:91-103. Fuente Académica, EBSCO host (accessed September 27, 2012).

De Souza Silva José, 2001 Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra La Dimensión Institucional del Desarrollo Sostenible
http://www.migrante.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/Souza-LIBRO_2001-La_dimension_institucional_del_desarrollo_sostenible.pdf

Díaz Coutiño R. 2009. Desarrollo Sustentable "Una Oportunidad para La Vida" (Capítulo 3). MacGrawHill: México.

Díaz, Jazmín; Montaner, Jessica; Prieto, Marielina. (2007). Formación ética para un desarrollo sustentable. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XIII Enero-Abril, 159-171. <http://www.redalyc.org/pdf/280/28013112.pdf>

Dr. M. Valcárcel. (2006). Pontificia Universidad Católica del Perú (Departamento de Ciencias Sociales) "Génesis Y Evolución Del Concepto Y Enfoques Sobre El Desarrollo". Editorial: Lima. (Perú). Extraído el 18 de junio de 2012 de: http://departamento.pucp.edu.pe/cienciassociales/images/documentos/marcel_valcarcel.pdf

(2008). Educación ambiental: principio del desarrollo sustentable. Innovación Educativa, Abril-Junio, 77-84. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179421221005>

Elizalde, Antonio. (2003). Sustentabilidad: ¿para todos o sólo para algunos?. Polis, Revista de la Universidad Bolivariana, invierno. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30500501>

ENDESA, Chile 2010. Guía de Formación Desarrollo Sostenible Empresarial .90. <http://www.endesa.cl/rse/publica/Guia%20DSE.pdf>

Expoknews. Sustentabilidad y RSE Verde, Estrategia cocreación reciclado. Extraído el 22 de marzo de 2013 de: <http://www.expoknews.com/categoria/casos-de-exito-de-rse/> <http://www.expoknews.com/files/perspectivas-de-la-rse-y-la-sustentabilidad.pdf>

Fernández, Vicente Conesa. Los instrumentos de la Gestión ambiental en la empresa, (1996). <http://books.google.com.mx/books?id=bHgEfo9Zc7cC&pg=PA61&dq=sistemas+de+gestion+ambiental&hl=es&sa=X&ei=qbamUeTuBK6n4APHsYGgCw&ved=0CC0Q6AEwAA#v=onepage&q=sistemas%20de%20gestion%20ambiental&f=false>

Fuertes Ana María, Gatica Leonardo. De la economía global al desarrollo local: El alcance de la intervención de los agentes de empleo y desarrollo local. Universitat de Valencia 2008. Extraído el 15 diciembre de 2012 de:

<http://books.google.com.mx/books?id=dZVm2HXpv7kC&pg=PA125&dq=estrategia+de+desarrollo+sustentable+en+las+empresas&hl=es&sa=X&ei=GTekUZSKCIX48wSxxYGgBQ&ved=0CDYQ6AEwAQ#v=onepage&q=estrategia%20de%20desarrollo%20sustentable%20en%20las%20empresas&f=false>

García R, Alvarado G, Alcántara H. Ética-responsabilidad social- desarrollo sustentable en las organizaciones. (Spanish). *Administración Y Organizaciones* [serial online]. December 2005;8(15):27-45. Available from: Fuente Académica, Ipswich, MA. Accessed September 27, 2012.

Kras Eva 1994 El Desarrollo sustentable y las empresas, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) Guadalajara, Jalisco México, Grupo Editorial Iberoamericana.

López López Víctor Manuel. Sustentabilidad y desarrollo sustentable: Origen, precisiones conceptuales y metodología operativa. México: Trillas: IPM, 2008, (reimp.2009) pp207-212

Martínez, Castillo, Róger. (2003). Alternativas para un desarrollo sustentable. *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales*, . 11-25. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=66640702&idp=1&cid=3549260>

Moneva, Hernández. Universidad de Zaragoza y Universidad de Piura, Perú. Responsabilidad Social Corporativa e Información de Sostenibilidad en la PYME <http://www.revistainternacionalpyme.org/volumenes/volumenuno/vol1num2/articulos/pyme2%20art2.pdf>

Merenson. (2001). Secretaría de Desarrollo Sustentable y Política Ambiental - República Argentina <http://www.ambiente.gov.ar/archivos/web/DCSyLD/File/ends.pdf>

Portales, García, Camacho, Arandia. Modelo de sustentabilidad empresarial penta-dimensional: Aproximación Teoría. http://148.206.107.15/biblioteca_digital/articulos/9-496-7114dfk.pdf

Ramírez, Treviño, Alfredo; Sánchez, Núñez, Juan Manuel; García, Camacho, Alejandro. (2004). El Desarrollo Sustentable: Interpretación y Análisis. Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle, julio-diciembre, 55-59. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34202107>

Rodríguez, Octavio. La agenda del desarrollo. En publicación: Repensar la teoría del desarrollo en un contexto de globalización. Vidal, Gregorio; Guillén R., Arturo.(comp). Enero 2007. ISBN: 978-987-1183-65-42008 Página web: http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/edicion/vidal_guillen/26Rodriguez.pdf

Sunkel, Osvaldo. En busca del desarrollo perdido. En publicación: Repensar la teoría del desarrollo en un contexto de globalización. Homenaje a Celso Furtado. Vidal, Gregorio; Guillén R., Arturo.(comp). Enero 2007. ISBN: 978-987-1183-65-42008 http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/edicion/vidal_guillen/27Sunkel.pdf