

Consuelo García de la Torre - Luis Portales - Gustavo A. Yepes-López
COMPILADORES

Sostenibilidad en las pymes de América Latina y el Caribe



Universidad
Externado
de Colombia

135
Años

Consuelo García de la Torre
Luis Portales
Gustavo A. Yepes-López
Compiladores

Sostenibilidad en las pymes de América Latina y el Caribe

Universidad Externado de Colombia

Sostenibilidad en las pymes de América Latina y el Caribe / Osmar Arandia [y otros] ; Consuelo García de la Torre, Luis Portales, Gustavo A. Yepes-López (Compiladores). -- Bogotá : Universidad Externado de Colombia. 2021.

370 páginas : ilustraciones, mapas, gráficas ; 21 cm.

Incluye referencias bibliográficas al final de cada capítulo.

ISBN: 9789587906561

1. Administración de microempresas -- América Latina 2. Gestión empresarial -- América Latina 3. Microempresas -- Finanzas 4. Crecimiento sostenible -- Córdoba (Argentina) 5. Crecimiento sostenible -- Bogotá (Colombia) I. García de la Torre, Consuelo, compiladora II. Portales Derbez, Luis, compilador III. Yépes López, Gustavo Adolfo, compilador II. Universidad Externado de Colombia III. Título

658.022

SCDD 21

Catalogación en la fuente -- Universidad Externado de Colombia. Biblioteca.
septiembre de 2021

ISBN 978-958-790-656-1

© 2021, UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA
Calle 12 n.º 1-17 este, Bogotá
Teléfono (57-1) 342 0288
publicaciones@uexternado.edu.co
www.uexternado.edu.co

Primera edición: septiembre de 2021

Diseño de cubierta: Departamento de Publicaciones
Corrección de estilo: María José Díaz Granados M.
Composición: Precolombi EU, David Reyes
Impresión: Xpress Estudio Gráfico y Digital S.A.S. - Xpress Kimpres
Tiraje de 1 a 1.000 ejemplares

Impreso en Colombia
Printed in Colombia

Prohibida la reproducción o cita impresa o electrónica total o parcial de esta obra, sin autorización expresa y por escrito del Departamento de Publicaciones de la Universidad Externado de Colombia. Las opiniones expresadas en esta obra son responsabilidad de los autores.

CAPÍTULO 4. EL MODELO PENTADIMENSIONAL APLICADO A LAS EMPRESAS DE BOGOTÁ, COLOMBIA

GUSTAVO A. YEPES LÓPEZ*
CARLOS JOSÉ BELLO PÉREZ**
JULIÁN MAURICIO CRUZ***
JOSÉ LUIS CAMARENA****

-
- * Doctor en Ciencias Empresariales; magíster en Administración de Empresas. Actualmente se desempeña como director de Gestión y Responsabilidad Social de la Facultad de Administración de Empresas, Universidad Externado de Colombia. Es punto Focal en Colombia de la Iniciativa Principios de Educación Responsable en Gestión (PRME). gustavo.yepes@uexternado.edu.co
- ** Magíster en Calidad. Director de Programa Plan Padrinos de la Facultad de Administración de Empresas, Universidad Externado de Colombia. carlos.bello@uexternado.edu.co
- *** MSc(c) Estadística, Universidad Nacional de Colombia; estadístico, Universidad Nacional de Colombia. Docente-investigador, Facultad de Administración de Empresas, Universidad Externado de Colombia. julian.cruz@uexternado.edu.co
- **** Doctor en Gestión Organizacional, Instituto Tecnológico de Sonora, México; magíster en Prospectiva Estratégica, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México. Docente-investigador, Universidad Externado de Colombia. jose.camarena@uexternado.edu.co

INTRODUCCIÓN

La sostenibilidad corporativa es un tema emergente en Colombia. El interés del sector empresarial por desempeñar un rol más activo en la sociedad no es nuevo, para algunos expertos el interés sobre el tema se remonta a la creación del sistema de colombiano de subsidio familiar en 1954 (Gutiérrez, 2006) y se reportan algunos esfuerzos de carácter filantrópico por el Centro Colombiano de Filantropía y la Universidad de los Andes en algunos sectores empresariales durante 1995 (Centro Colombiano de Filantropía *et al.*, 1995).

Once años más tarde, el renovado Centro Colombiano de Filantropía, con el nombre de Centro de Colombiano de Responsabilidad Empresarial (CCRE), junto con la firma Ipsos–Napoleón Franco, realizan otro estudio donde se evidencia un leve cambio de las prácticas filantrópicas antes referidas, hacia acciones incipientes de responsabilidad corporativa, en especial en grandes compañías (CCRE, Ipsos Napoleón Franco, 2006).

En 2012, la Superintendencia de Sociedades, en convenio con la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Externado de Colombia, identifican un incremento moderado de acciones corporativas asociadas a la triple cuenta de resultados, con más presencia en empresas de mayor tamaño (Superintendencia de Sociedades, 2012).

A finales de 2015, la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Externado de Colombia y la Superintendencia de Sociedades observó que de una muestra de 18.897 empresas, 3.011 (el 38 %) afirmaban asumir su responsabilidad con la sostenibilidad del planeta; en este caso, las grandes empresas –quienes contaban con un 15 % de la muestra– representaron el 27 % de la población, mientras que las mipymes –que contaban con

el 85 %– representaron el 73 %, lo que pone de manifiesto un creciente interés del sector pyme con las acciones asociadas a la sostenibilidad corporativa (Yepes *et al.*, 2015).

Y aunque los estudios sobre sostenibilidad corporativa siguen centrando sus esfuerzos en las grandes compañías, en Colombia el sector mipyme representa el 96,4 % de los establecimientos, aproximadamente el 63 % del empleo, el 45 % de la producción manufacturera, el 40 % de los salarios y el 37 % del valor agregado. Son más de 650.000 empresarios cotizando en el sistema de seguridad social (Business Colombia, 2010).

Las anteriores cifras evidencian la importancia del sector mipyme dentro del tejido empresarial colombiano y dentro del desarrollo económico del país. Según la Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (Confecamaras), en el país hay “2’518.181 matrículas activas que corresponden a micro, pequeñas y medianas empresas” (2016).

El artículo 12 de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 9° de la Ley 905 de 2004, permite determinar la clasificación de la micro, pequeña, mediana y gran empresa basada en el número de trabajadores y activos, para todos los efectos, no importa que las ventas en algunos casos sobrepasen los montos establecidos, esto no modifica su clasificación, teniendo en cuenta que Colombia presenta un alto desarrollo de empresas mipymes (tabla 1).

En este capítulo se presenta la situación y el análisis de la sostenibilidad corporativa en una muestra de 395 empresas pequeñas y medianas de la ciudad de Bogotá, capital de la república de Colombia.

TABLA 1. DEFINICIÓN DE LA MICRO, PEQUEÑA
Y MEDIANA EMPRESA COLOMBIANA

Tipo de empresa	Planta de personal	Activos totales
Mediana empresa	Entre 51 y 200 trabajadores	Entre 5.001 a 30.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes
Pequeña empresa	Entre 11 y 50 trabajadores	Entre 501 y menos de 5.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes
Microempresa	No superior a los 10 trabajadores	Excluida la vivienda por valor inferior a 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes

Fuente: elaboración propia con base en la Ley 905 de 2004.

1. ENTORNO DE LA MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE BOGOTÁ

1.1. Variables económicas

Las variables económicas que impactan el crecimiento, el desarrollo y la sostenibilidad de las pymes colombianas son, en su orden:

Crecimiento económico: marcado por las fuertes tendencias originadas por la caída de precios del petróleo y la tasa cambiaria que afecta a los productores de bienes y servicios cuando deben emplear materias primas, insumos, tecnología y otros de origen extranjero, hecho que repercute en los altos costos de producción y de operación.

Comercio exterior: la pyme colombiana no está creada para la exportación y cuando debe hacerlo tiene que generar una reestructuración interna. Algunos obstáculos al respecto son: el desconocimiento de las barreras de entradas a los países exportadores, el desconocimiento de las estructuras de costos de exportación y la tasa cambiaria

que realmente afecta el costo final del producto o servicio por exportar.

Dinámica empresarial: a través del diagnóstico empresarial se pudo establecer que el empresario colombiano tiene una faceta de emprendedor positivo, logra fortalecer su empresa durante los primeros tres años y luego pasa a una fase neutra, esto debido al impulso inicial que lleva a un desgaste físico y emocional; por lo general, siempre pretende llevar todo el conocimiento de la empresa como una medida de protección, lo que no permite que esta pueda encausarse hacia un desarrollo y crecimiento a futuro. Como complemento, no prepara a sus hijos para ser la segunda generación de reemplazo.

Para el 2015, la meta de desempleo está sobre un 10,5%, muy por encima de lo estimado en el objetivo del Plan Nacional de Desarrollo (2010-2014), cuya meta de desempleo era del 9%; aunado a esto, la informalidad laboral subió de un 50 a un 53% (ANIFE, 2013) debido a la crisis que genera la mortalidad de mipymes cuando no pueden sostenerse dentro de la dinámica económica por la falta de empleos del sector empresarial y público. Otro problema que enfrenta es la contratación de personal por periodos de tiempos corto, el no pago de prestaciones sociales, no disponer de protección social, el uso del Sisben como sustituto de seguridad para la contratación, las jornadas extensas sin pago de horas extras.

Mercado monetario y cambiario: al respecto existe desconocimiento de instrumentos financieros para soportar operaciones que requieren del manejo cambiario, alta devaluación del peso colombiano con relación al dólar, oscilaciones permanentes que ocasionan incertidumbre a las empresas exportadoras, el no disponer de la información oportuna sobre las alternativas de operaciones de crédito con el exterior –por lo general se presentan dos

situaciones, cuando el dólar sube se benefician las empresas exportadoras, en el caso contrario se benefician las empresas generadoras de bienes y servicios-. La mipyme colombiana, por lo general, trata de realizar sus operaciones sin intermediación financiera, optando en la mayoría de los casos por el endeudamiento personal de alto costo, por encima de las tasas de usura financieras (28 al 32 %).

Las actividades de comercio, transporte, almacenamiento y comunicaciones, seguros, inmobiliarias, servicios sociales comunales y personales representan aproximadamente un 63,5 %, mientras que manufactura representa el 14,3 %, esto nos indica la forma acelerada en que los servicios impactan en el producto interno bruto (PIB). En los países desarrollados esta tendencia es normal, y llega a superar el 70 %, mientras que la manufactura oscila entre un 8 a un 12 % y la construcción en un 4,6 %, como se aprecia en la tabla 2 (DANE, 2011).

Por otro lado, del total de las empresas registradas en el primer trimestre de 2016 (2.540.953) se evidencia la preferencia por el registro con la figura de persona natural, con 61 %, frente a un 39 % que prefiere registrarse bajo la figura de sociedad (Confecamaras, 2016), lo cual puede corresponder al temor que causan las implicaciones legales y la tradición que muchas veces en el contexto familiar existe, al no tener que tributar de acuerdo con las normas impositivas, de pensar que se puede evitar el pago de parafiscales en la contratación de personal. Según estas apreciaciones, las proyecciones de crecimiento son lentas y no esperan desbordar los límites establecidos para este tipo de organizaciones (Programa Plan Padrinos, 2012).

TABLA 2. DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES PRODUCTIVAS POR SECTOR

Año	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	Explotación de minas y canteras	Industrias manufactureras	Suministro de electricidad, gas y agua	Construcción	Comercio, reparación, restaurantes y hoteles	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas	Actividades de servicios sociales, comunitarios y personales
2000	22.629	22.620	38.665	11.697	12.451	33.097	18.100	54.720	47.895
2001	23.029	20.750	39.791	12.069	13.136	34.061	18.694	55.385	48.495
2002	24.077	20.381	40.642	12.170	14.756	34.571	19.210	57.039	49.335
2003	24.821	20.726	42.632	12.722	15.981	35.859	20.078	59.279	50.317
2004	25.560	20.538	46.019	13.162	17.698	38.402	21.598	62.010	52.381
2005	26.279	21.371	48.082	13.708	18.915	40.335	23.285	65.096	54.210
2006	26.902	21.890	51.353	14.360	21.213	43.517	25.792	69.289	56.572
2007	27.954	22.217	55.051	14.947	22.982	47.119	28.614	74.010	59.416
2008	27.849	24.362	55.332	15.021	25.009	48.597	29.925	77.359	60.959
2009	27.543	27.131	53.170	15.453	27.111	48.439	30.039	78.728	62.624
2010	27.423	30.129	55.556	15.797	27.576	51.338	31.457	81.202	65.027
2011	28.346	32.504	57.111	16.110	27.670	53.778	33.006	85.298	66.444

Fuente: DANE (2011).

Para establecer los cálculos de ponderación por actividad se tomó el total y se dividió por el de cada actividad en el año 2011.

Año	Total Unidades	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	Explotación de minas y canteras	Industrias manufactureras	Suministro de electricidad, gas y agua	Construcción	Comercio, reparación, restaurantes y hoteles	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas	Actividades de servicios sociales, comunitarias y personales
2011	400.267	7.1%	8.1%	14.3%	4.0%	6.9%	13.4%	8.2%	21.3%	16.6%

Por otra parte, es más probable que las empresas registradas como sociedades tengan mayor enfoque de crecimiento y sostenibilidad a futuro, aunque aún presentan problemas de liderazgo y empoderamiento del personal para las actividades productivas, lo que limita la capacidad de la alta dirección de la compañía de poder enfocarse en la gestión gerencial, dificultando la configuración de una estructura orgánica adecuada que responda a las expectativas del mercado (Programa Plan Padrinos, 2012) (tabla 3).

TABLA 3. DISTRIBUCIÓN DE TIPO DE REGISTRO POR TAMAÑO

Matrículas	Persona natural	Porcentaje	Sociedades	Porcentaje
Mipymes	1.522.394	97,5	749.806	76,6
Pequeña	14.567	0,9	100.350	10,2
Mediana	2.000	0,1	27.107	2,8
No determinadas	22.772	1,5	101.957	10,4
Total	1.561.733	100	979.220	100

Fuente: construcción de datos a partir de información presentada por Confecámaras (2016).

1.2. La micro, pequeña y mediana empresa en Bogotá

Las micro, pequeñas y medianas empresas por lo general comienzan como emprendimientos con mayor énfasis en procesos de transformación; en la medida que las empresas de transformación crecen han promovido la creación de compañías de servicios que se enfocan en la proveeduría de servicios alternos, lo que genera una dinámica de concentración del 66 % en los departamentos de Atlántico, Antioquia, Cundinamarca, Valle del Cauca, Santander y la ciudad de Bogotá (Confecámaras, 2016).

Bogotá concentra un gran porcentaje de microempresas con etapas de emprendimiento desde uno hasta cinco

años; ciudad Kennedy concentra, entre sectores informal y formal un 38 % de estas, las demás se encuentran en las diferentes localidades y zonas industriales como El Espectador, Puente Aranda, Toberin, Avenida de las Américas, Ricaurte y Restrepo, entre otras (Programa Plan Padrinos, 2012).

Es de reconocer el esfuerzo de sus propietarios por mantener condiciones de crecimiento y perdurabilidad, algunas de ellas han encontrado apoyo en la Cámara de Comercio de Bogotá, con sus programas de fortalecimiento; en la Universidad Externado de Colombia, con su programa Plan Padrinos, y en otras universidades a través de programas enfocados en el área de mercadología, producción y operaciones, tecnologías de información, etc. Uno de los puntos débiles de estas microempresas se encuentra en el bajo desarrollo tecnológico y en el mayor empleo de mano de obra, lo cual impacta en los costos de sus productos y servicios.

Según la Cámara de Comercio de Bogotá, la ciudad concentra el 24,8 % del PIB nacional y la región Bogotá-Cundinamarca el 29,9 %, y cuenta con el 29 % de la base empresarial nacional (Observatorio de la Región Bogotá y Cámara de Comercio de Bogotá, 2016) (tabla 4).

TABLA 4. PARTICIPACIÓN DE SECTORES DE LA ECONOMÍA DE BOGOTÁ EN LOS INGRESOS DE LA NACIÓN AL PRIMER TRIMESTRE DE 2016

Sectores	Porcentaje de participación
Est. Financieros, Inmobiliarias	44,2
Comercio	32,0
Transporte	28,6
Actividades de servicios sociales	28,2
Industria manufacturera	20,6

Sectores	Porcentaje de participación
Suministro de electricidad	20,0
Construcción	16,5

Fuente: DANE (2016).

Según cifras de la Cámara de Comercio, en Bogotá hay registradas en total 402.546 empresas distribuidas como se muestra en la tabla 5.

TABLA 5. CANTIDAD DE EMPRESAS EN BOGOTÁ POR TAMAÑO

Tamaño	Cantidad	Porcentaje
Microempresas	350.265	87
Pequeña empresa	38.151	9
Mediana empresa	10.533	3
Grande empresa	3.597	1
Total	402.546	100

Fuente: (Cámara de Comercio de Bogotá, 2015)

Las empresas localizadas en Bogotá y la región de Cundinamarca suman 655.664, de este total el 90 % son microempresas y, en general, están registradas en la Cámara de Comercio de Bogotá (tabla 6).

TABLA 6. CANTIDAD DE EMPRESAS EN BOGOTÁ POR FIGURA JURÍDICA

Figura	Cantidad	Porcentaje
Persona natural	243.971	37,2
Persona jurídica	172.411	26,29
Establecimiento de comercio	239.282	36,51
Total	655.664	100

Fuente: Cámara de Comercio de Bogotá (2015).

De acuerdo con la actividad desarrollada se encuentra la siguiente distribución (tabla 7):

TABLA 7. CANTIDAD DE EMPRESAS EN BOGOTÁ
POR ACTIVIDAD PRODUCTIVA

Actividad	Cantidad	Porcentaje
Servicios financieros, educativos, salud, etc.	347.502	53
Comercio y distribución	229.482	35
Manufactura y transformación	78.680	12
Total	655.664	100

Fuente: Cámara de Comercio de Bogotá (2015).

La región Bogotá-Cundinamarca muestra una tendencia de crecimiento mayor a la de otros departamentos, es la región en donde más empresas se crean; durante el primer semestre de 2016, en la región se crearon 41.000 nuevas empresas; además, es la principal región de comercio exterior, entre enero y junio de 2016 se exportaron US\$1.903 millones y las importaciones llegaron a US\$12.396 millones, que correspondieron al 57,6 % del total nacional (Observatorio de la Región Bogotá y Cámara de Comercio de Bogotá, 2016).

1.3. Características de las mipymes

Aunque la información sobre la caracterización y el desempeño de las mipymes en Colombia aún es insuficiente y restringida, un estudio de Restrepo (2015) de la Cepal y la Universidad de los Andes, que desde 1998 ha venido trabajando con 1.560 empresas en la ciudad de Bogotá y de las cuales el 52 % son mipymes (el 46 % pequeña y mediana y el 2 % gran empresa), ofrece un

panorama sobre la realidad actual de este tipo de empresas en Bogotá (Restrepo, 2015).

Los resultados del diagnóstico realizado a una muestra de 366 empresas participantes en el programa dan cuenta de una gran oportunidad de mejora en la mayoría de los aspectos de gestión evaluados, destacándose en promedio la gestión del marco legal con una calificación de 3,08, sobre 4, mientras que la gestión de comercio exterior fue la más baja en promedio con 1,64 % sobre 4, lo que evidencia importantes oportunidades de mejoramiento en casi todas las áreas de gestión de las compañías participantes, como se aprecia en la tabla 8.

TABLA 8. CANTIDAD DE EMPRESAS EN BOGOTÁ
POR ACTIVIDAD PRODUCTIVA

Área	Valoración
Dirección estratégica	2,94
Mercadeo y ventas	2,78
Producción y servicios	2,50
Medio ambiente y empresa	2,28
Comercio exterior	1,64
Finanzas	2,55
Recursos humanos	2,59
Marco legal	3,08
Vinculación familiar	2,20

Fuente: Base de datos Programa Plan Padrinos (2012).

Dentro de los resultados más destacados se pueden mencionar:

1. Flujo de información y manejo gerencial centrado en el propietario.

2. Bajo nivel de empoderamiento.
3. De 2 a 6 trabajadores, de estos el 50 % son contratados por periodos cortos.
4. Baja capacidad de endeudamiento al no disponer de información financiera oportuna.
5. Capacidad productiva intensiva en mano de obra en un 75 %.
6. Gerentes que suplen varios cargos al no disponer de un capital de trabajo suficiente.
7. El 70 % no dispone de un lugar de trabajo propio, este es alquilado y no cumple con todas las disposiciones legales, sanitarias y de funcionamiento.
8. No se relacionan con fuentes de información, ni con entidades que les puedan ayudar a fortalecer sus procesos.
9. Desconocimiento de beneficios tributarios para el desarrollo de su actividad.
10. No disponen de sistemas de información integrados.
11. No se tiene una estructura de costos modelada a los intereses de la empresa, por lo general tratan de mantenerse en márgenes de precios para ofertar sus productos, por lo que descuidan sus costos.
12. El precio se fija dentro de un margen que le permita al empresario ofertar, muchas veces sacrificando el costo.
13. No cuentan con sistemas de calidad, no están integrados a grupos para mejorar sus estándares de producción o de operación.
14. El 85 % de las mipymes realiza solo la fase de comercialización, con un obstáculo: tienen compradores de sus productos y servicios, lo que los deja en una zona de confort, ya que no disponen de un área de mercadeo que les permita detectar nuevos mercados y clientes.
15. El 95 % de las mipymes solo se crean para mercados locales, hay temor para salir de la ciudad y de la región, no tienen vocación de exportadoras.

16. No disponen de un área de investigación y desarrollo de nuevos productos y servicios, por esta razón no hay innovación, sus productos pueden tener 10 a 15 años de existencia sin cambio alguno.

17. No se tiene un direccionamiento estratégico (Programa Plan Padrinos, 2012).

Es evidente que hay un camino por recorrer para lograr un mejor desempeño de la mipyme colombiana, por las condiciones del tejido empresarial, por el alto porcentaje constituido con la figura de persona natural, por la baja tecnología empleada y la alta intensidad de mano de obra utilizada en los procesos, la falta de definición de los procesos tanto administrativos como productivos, la escasez de programas de calidad y de innovación, entre otros. Todos estos son obstáculos que impiden lograr mayores niveles de productividad y competitividad, por lo que su crecimiento y perdurabilidad se pueden ver afectados si en el corto plazo no se aplican acciones concretas para corregir estos aspectos y no se hace un énfasis importante en el mejoramiento de la capacidad de gestión y liderazgo de los empresarios de la micro, pequeña y mediana empresa en Colombia.

2. APLICACIÓN DEL MODELO PENTADIMENSIONAL A LAS MIPYMES DE BOGOTÁ

2.1. Descripción de la muestra

Para la realización del presente estudio en Colombia se utilizó muestreo por conveniencia, realizando la recolección de la información a través diligenciamiento de la información por medio virtual y presencial.

Se contó con la participación de 395 empresas ubicadas en la ciudad de Bogotá, las cuales cuentan con las siguientes características según el perfil del encuestado:

cargo y educación, actividad productiva o giro del negocio, antigüedad de la compañía y tamaño de la empresa según número de empleados y volumen de ventas.

Se definió el perfil de los entrevistados, con la participación de directivos de primer nivel tales como presidentes, gerentes generales o directores generales en 66 %; de segundo nivel tales como vicepresidentes, subgerentes, asesores de presidencia o gerencia, con un 2%; de tercer nivel tales como gerentes de área, directores de área o coordinadores de área en un 29, y un 3 % restante que no respondió a esta pregunta (figura 1).

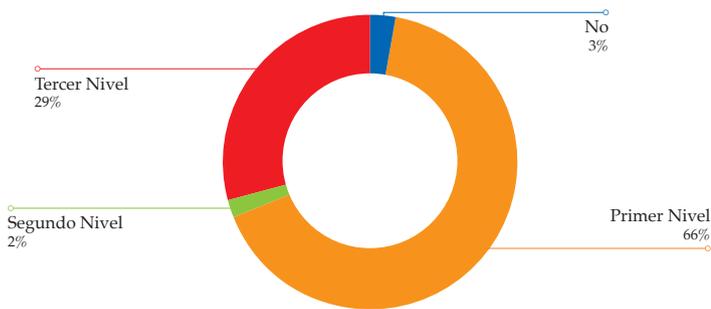


FIGURA 1. CARACTERIZACIÓN POR PERFIL DEL ENTREVISTADO SEGÚN NIVEL DEL CARGO OCUPADO

Fuente: elaboración propia.

Según el nivel de escolaridad se destacó la licenciatura o nivel profesional con un 41 %, maestría con un 28 % y doctorado 1 %, mientras que los que contaban con nivel de secundaria (bachiller) representaron el 7 %, primaria 2 % y sin ningún estudio formal un 1 % (figura 2).

La actividad productiva o giro del negocio estuvo representada en Bogotá en su mayoría por el sector comercio con un 28 % y el sector industrial con un 10 %; sectores como el de construcción 5 %, educación 5 %, comunicaciones 4 %

financiero 3 %, agrícola 3 %, extractivo 2 % y transporte 2 % también tuvieron representación. Un 27 % no reportó el sector al que pertenece y un 11 % pertenece a otro sector (figura 3).

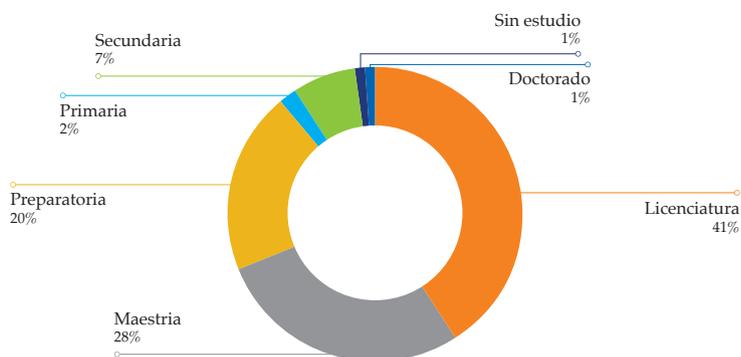


FIGURA 2. CARACTERIZACIÓN POR PERFIL DEL ENTREVISTADO SEGÚN NIVEL ESCOLARIDAD

Fuente: elaboración propia.

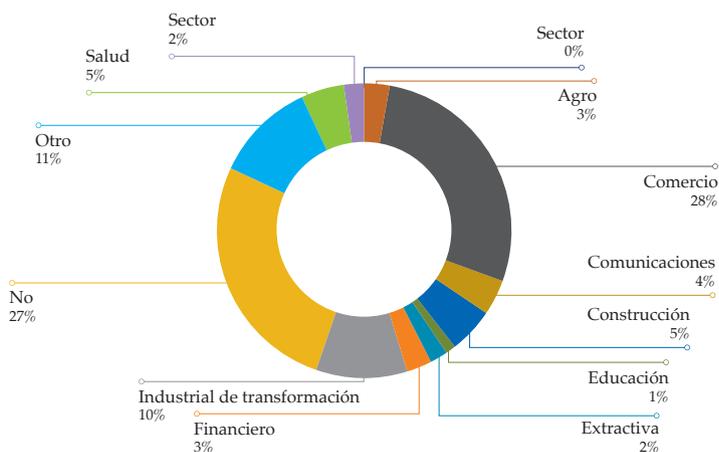


FIGURA 3. CARACTERIZACIÓN POR SECTOR ECONÓMICO O GIRO DEL NEGOCIO

Fuente: elaboración propia.

El 51 % de las compañías participantes reporta tener como máximo 10 años de antigüedad y solo el 11 % reporta tener más de 30 años de antigüedad (figura 4).

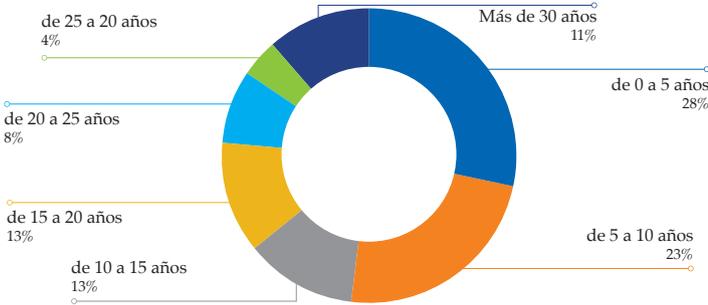


FIGURA 4. CARACTERIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD DE LA COMPAÑÍA

Fuente: elaboración propia.

El tamaño se caracterizó según número de empleados y por volumen de ventas, y aunque en Colombia el volumen de ventas no sea un criterio utilizado por la ley para caracterizar a las empresas por su tamaño, al ser usado con frecuencia en otros países, se consideró un criterio válido de comparación útil para este estudio (figura 5).

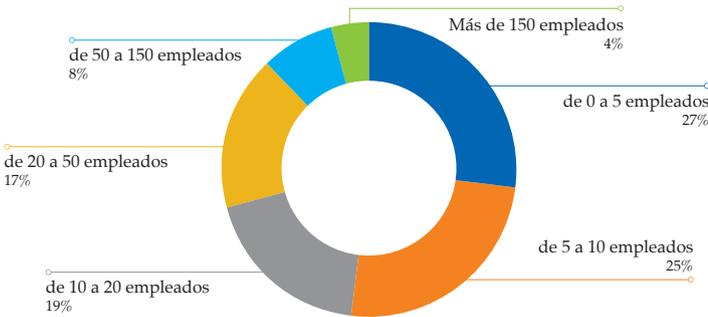


FIGURA 5. CARACTERIZACIÓN POR TAMAÑO DE LA EMPRESA SEGÚN NÚMERO DE EMPLEADOS

Fuente: elaboración propia.

Según número de empleados, la mayoría de las empresas participantes reportaron ser de tamaño micro (52 %), pequeñas (36 %) y medianas (12 %).

Finalmente, en la caracterización de tamaño según volumen de ventas se puede destacar que 32 % de las empresas participantes reportaron tener un volumen de venta de hasta 4.000 dólares anuales (aproximadamente unos 12 millones de pesos colombianos a la fecha), un 18 % reportó vender entre 4.000 y 64.000 dólares al año (aproximadamente entre 12 y 192 millones de pesos colombianos a la fecha), 24 % reportaron ventas entre 64.000 y 512.000 dólares al año (aproximadamente entre 192 y 1.536 millones de pesos colombianos a la fecha) y un 26 % con más de 512.000 dólares anuales (aproximadamente unos 1.536 millones de pesos colombianos a la fecha) (figura 6).

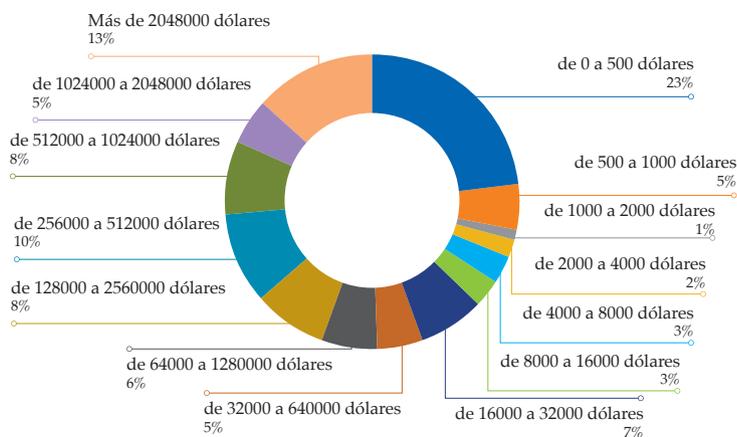


FIGURA 6. CARACTERIZACIÓN POR TAMAÑO DE LA EMPRESA SEGÚN VENTAS

Fuente: elaboración propia.

3. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los resultados del análisis para la ciudad de Bogotá muestran una calificación muy similar en cada uno de los aspectos del Modelo Pentadimensional de Sostenibilidad Empresarial (MOPSE), como se ve en la figura 7, con calificaciones que estuvieron en el rango entre 0,5159 y de 5,957 (un poco más de siete centésimas de diferencia) lo que evidencia que, en promedio, la gestión de sostenibilidad en las empresas participantes está en un nivel de desarrollo que apenas supera el punto intermedio, lo cual significa que tienen aún grandes oportunidades de mejoramiento, por un lado, y que la similitud de las calificaciones de las diferentes dimensiones evaluadas implica un equilibrio en su gestión, sin aspectos muy débiles, por otro.

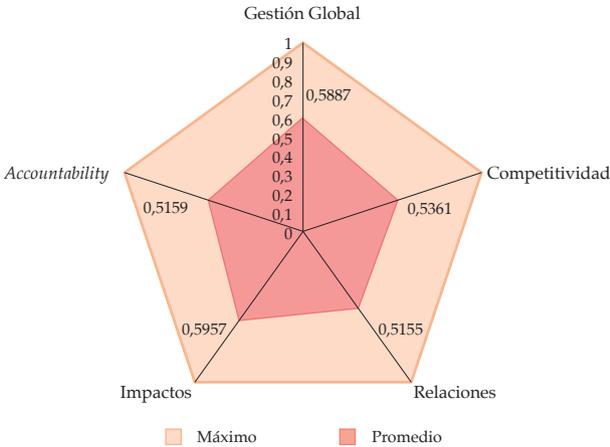


FIGURA 7. RESULTADOS GENERALES PROMEDIO

Fuente: elaboración propia.

Sin embargo, es importante destacar que la dispersión de los datos mostró una desviación estándar de los cinco componentes entre 0,1279 y 0,1650, lo que representa unos

niveles de gestión moderadamente disímiles entre las empresas participantes.

A pesar de las similitudes en las calificaciones promedio de los cinco aspectos evaluados, se puede destacar la dimensión de impactos por ser la mejor calificada (0,5957), muy cercana a la de gestión global (0,5887) y la de relaciones (0,5155) muy cercana a la de transparencia y rendición de cuentas (*accountability*) (0,5159). Finalmente, la dimensión de competitividad obtuvo una calificación intermedia (0,5361).

A continuación, se presentan los resultados por dimensión.

3.1. Gestión global

La gestión global hace referencia a las medidas implementadas en una organización con el fin de asegurar el correcto desempeño, enmarcado en el cumplimiento de las metas organizacionales propuestas. En esta dimensión se tienen en cuenta aspectos tales como la madurez de las plataformas estratégica, táctica y operativa, así como los mecanismos de gobierno que controlen y verifiquen tanto la obtención de resultados como su cumplimiento en el marco de los valores organizacionales, basados en principios globales (Portales Derbez y García de la Torre, 2009).

En este caso en particular se puede destacar la efectividad con la que califican a su sistema de gestión, la alineación de su comportamiento a su plataforma estratégica y el conocimiento de las inquietudes de los colaboradores por parte de la alta dirección por sus altas calificaciones.

Sin embargo, la refrendación por parte de los trabajadores de los códigos de ética, la construcción participativa de la planeación estratégica, así como su revisión periódica son los aspectos con más baja calificación.

TABLA 9. CRITERIOS DE GESTIÓN GLOBAL

Pregunta	Promedio	Desviación Estándar
La empresa tiene explicitada su misión y visión	0,7055	0,2713
En la redacción de la misión y visión participaron los distintos niveles de la empresa	0,3878	0,2090
La empresa cuenta con valores definidos	0,6374	0,2598
La misión y visión de la empresa son revisadas periódicamente	0,3523	0,2286
¿Cada cuánto tiempo se revisan?	0,4734	0,4999
La empresa dispone de códigos de ética o conducta formales	0,5327	0,2660
El código de ética o conducta es refrendado por todos los trabajadores de la empresa	0,2807	0,2485
¿Cree que el comportamiento general de la empresa está alineado con la misión, visión, valores y código de ética de su empresa?	0,7826	0,1783
¿Cuenta en su empresa con algún cargo o función responsable de promover y monitorear el accionar ético al interior y exterior de la empresa?	0,4918	0,0638
¿Le gustaría que existiera?	0,3500	0,0729
¿Existe una estrategia por parte de la empresa para lograr una buena reputación en su entorno?	0,5378	0,2310
¿Tiene metas y objetivos de su empresa para los próximos 5 años?	0,4880	0,0767
El operar actual de la empresa ayuda a que se cumplan esas metas y objetivos	0,8071	0,1556
Se cuenta con un organigrama de la empresa y la asignación de las responsabilidades para todos los empleados	0,6221	0,2708
Se han descrito los principales procesos de la empresa	0,4949	0,0503
Se cuenta con un manual de procedimientos administrativos	0,4918	0,0638
¿En qué porcentaje considera que se cumple con estos procesos y procedimientos?	0,7086	0,1940
Se cuenta con indicadores de desempeño de la empresa o un tablero de comando (<i>scorecard</i>)	0,4401	0,2508

Pregunta	Promedio	Desviación Estándar
Se organizan juntas periódicas (al menos semestrales) para revisar los resultados de la empresa, donde se realicen acuerdos y se defina el rumbo de la organización	0,4930	0,0587
¿Los acuerdos a los que se llegan en estas juntas se cumplen en su totalidad?	0,6806	0,1892
¿En qué porcentaje cree conocer las diferentes preocupaciones que tienen y presentan sus colaboradores?	0,6933	0,2109

Fuente: elaboración propia.

3.2. Competitividad

La competitividad, entendida como la capacidad de una empresa para construir ventajas difícilmente imitables, generando valor para los consumidores (Porter, 2009), en la actualidad requiere de una visión más amplia que esté alineada con las nuevas preocupaciones de la sociedad y contribuya a un desarrollo sostenible.

Los conceptos evaluados en esta dimensión del modelo buscan establecer la capacidad instalada y el nivel de madurez de las empresas participantes para satisfacer las nuevas expectativas globales en un marco de productividad, eficiencia e innovación.

Entre los aspectos fuertes de las empresas participantes en Bogotá se encontraron el conocimiento sobre el sector económico o giro de la empresa, el aprovechamiento responsable de los recursos, el conocimiento de las competencias que deben desarrollar los colaboradores para mejorar la productividad y de contar con los recursos necesarios para desarrollar la estrategia de la empresa.

Entre los más débiles se encuentran la falta de identificación individual de las competencias necesarias de los colaboradores, la falta de presupuesto destinado para

investigación y desarrollo de los procesos y tecnologías de la empresa, la falta de mecanismos que promuevan el desarrollo de nuevas ideas por parte de los trabajadores y la falta de mecanismos para que los colaboradores puedan desarrollar todo su potencial.

TABLA 10. CRITERIOS DE COMPETITIVIDAD

Pregunta	Promedio	Desviación Estándar
Se tienen identificadas las capacidades y habilidades de las personas que trabajan en la empresa	0,5810	0,2038
Hay mecanismos para que las personas que trabajan en su empresa puedan desarrollar todo su potencial	0,4566	0,2055
Mecanismo 1	0,4962	0,5006
Mecanismo 2	0,3949	0,4895
Mecanismo 3	0,2481	0,4325
Mecanismo 4	0,1038	0,3054
Mecanismo 5	0,0481	0,2143
En el interior de la empresa hay medios para proponer y desarrollar nuevas ideas, por parte de los trabajadores/colaboradores, para mejorar la operación	0,4699	0,1985
Medio 1	0,6304	0,4833
Medio 2	0,3443	0,4757
Medio 3	0,1468	0,3544
Medio 4	0,0557	0,2296
¿Con qué frecuencia se implementan estas nuevas ideas en la empresa?	0,5778	0,2014
¿Conoce completamente cuáles son los recursos financieros, materiales y humanos que necesita para tener el desempeño deseado de su empresa? Financieros	0,4878	0,0771
¿Conoce completamente cuáles son los recursos financieros, materiales y humanos que necesita para tener el desempeño deseado de su empresa? Materiales	0,4887	0,0743

Pregunta	Promedio	Desviación Estándar
¿Conoce completamente cuáles son los recursos financieros, materiales y humanos que necesita para tener el desempeño deseado de su empresa? Humanos	0,4899	0,0705
Posee los recursos (financieros, materiales y humanos) suficientes para desarrollar la estrategia de la empresa. Financieros	0,6962	0,2170
Posee los recursos (financieros, materiales y humanos) suficientes para desarrollar la estrategia de la empresa. Materiales	0,7453	0,1911
Posee los recursos (financieros, materiales y humanos) suficientes para desarrollar la estrategia de la empresa. Humanos	0,7350	0,2055
Se cuenta con un buen conocimiento sobre la situación en la que se encuentra el sector industrial o giro de la empresa	0,7847	0,1696
Conoce las competencias que deberán desarrollar sus colaboradores para la mejora de su productividad	0,7545	0,1640
Estas competencias se encuentran identificadas en cada uno de los diferentes perfiles de puestos	0,3615	0,2241
Cuenta con un sistema de mejora continua en aspectos de calidad y productividad	0,5141	0,2315
La operación se realiza buscando el aprovechamiento responsable y eficiente de los recursos	0,7629	0,1721
Se le da seguimiento y se mejora el aprovechamiento eficiente de los recursos	0,5379	0,1999
Se cuenta con un presupuesto destinado a la investigación y el desarrollo de los procesos y las tecnologías de la empresa	0,4459	0,1560

Fuente: elaboración propia.

3.3. Relaciones (Grupos de Interés)

La dimensión de relaciones en el modelo plantea la importancia actual de las relaciones corporativas, ya no solo limitadas a los accionistas, sino ampliadas a los diferentes grupos poblacionales con los que tiene relación

una empresa, más conocidos como grupos de interés o *stakeholders*.

Los grupos de interés en la actualidad son estratégicos para el desempeño y éxito de las compañías (Freeman, 1983), y lo que busca el modelo es identificar el nivel de avance que las compañías participantes han incluido como parte de la estrategia y la operación de las relaciones con los diferentes actores con los que interactúan.

Al respecto, las empresas en esta dimensión manifiestan estar atentas a las necesidades de sus colaboradores en materia de salud y seguridad; toman en cuenta las inquietudes, sugerencias e ideas de sus empleados; se preocupan por conocer las necesidades y mejorar las condiciones de trabajo y remuneraciones de los empleados más allá de las exigencias legales; conocen e identifican a sus grupos de interés y consideran que estos dan respuesta a las necesidades, inquietudes y sugerencias de sus empleados.

Sin embargo, no hace falta la implementación de procedimientos para conocer el nivel de satisfacción de los accionistas, no son frecuentes las participaciones en actividades sociales y deportivas de sus áreas de influencia, no es común la implementación de mecanismos de comunicación para dar a conocer los objetivos y resultados de la empresa a todos los niveles de la organización y los programas de capacitación, plan de vida y carrera para sus empleados son escasos.

TABLA 11. CRITERIOS DE RELACIONES (GRUPOS DE INTERÉS)

Pregunta	Promedio	Desviación Estándar
Conoce e identifica a quién impacta o interesa la labor que realiza la empresa (grupos de interés o partes interesadas)	0,7357	0,1996
Enumere estos grupos de interés o partes interesadas	0,6962	0,4605

Pregunta	Promedio	Desviación Estándar
La empresa se preocupa por conocer las necesidades y mejorar las condiciones de trabajo y remuneraciones de los empleados más allá de las exigencias legales	0,7707	0,1685
Cuenta con un programa de capacitación y plan de vida y carrera para sus empleados	0,4733	0,1129
La empresa está atenta a las necesidades de sus colaboradores en materia de salud y seguridad	0,8355	0,1665
La empresa toma en cuenta las inquietudes, sugerencias e ideas de sus empleados para el mejor funcionamiento de esta	0,7966	0,1478
¿En qué porcentaje considera que la empresa da respuesta a las necesidades, inquietudes y sugerencias de sus empleados?	0,7222	0,1884
Existen mecanismos de comunicación para dar a conocer objetivos y resultados de la empresa en todos los niveles de la organización	0,4981	0,2219
Mecanismo 1	0,5848	0,4934
Mecanismo 2	0,3443	0,4757
Mecanismo 3	0,1570	0,3642
Mecanismo 4	0,0430	0,2032
La empresa realiza evaluaciones de desempeño de los directivos y de los empleados	0,4617	0,2539
La empresa realiza evaluaciones sobre clima organizacional	0,4692	0,1207
Existen mecanismos de comunicación periódica de los resultados del negocio a los accionistas	0,5284	0,2438
¿Con qué frecuencia se comunican estos resultados?	0,5373	0,3187
La empresa tiene implementado un procedimiento para conocer el nivel de satisfacción de sus accionistas	0,3613	0,1739
En la selección de proveedores que estén alineados con el desempeño de la empresa, ¿se promueve que estos sean de la localidad?	0,6319	0,2199

Pregunta	Promedio	Desviación Estándar
La empresa capacita a sus colaboradores sobre cómo mejorar la atención a sus clientes	0,5795	0,2570
¿De qué forma se realiza la capacitación a colaboradores?	0,6405	0,4805
¿La empresa posee una evaluación de satisfacción del cliente donde se incluyen reclamaciones y sugerencias?	0,5000	0,2602
¿Participa en alguna labor de beneficio, deportiva o social con sus vecinos, con organizaciones de la colonia o municipio donde se encuentra su empresa?	0,4650	0,1282

Fuente: elaboración propia.

3.4. Impactos

La operación de una compañía no solo genera impactos positivos en la sociedad y el ambiente, sus actividades también pueden producir efectos que alteren el normal desarrollo de sistemas externos a esta, generalmente incluyendo costos asociados que no son compensados ya que no están incluidos en el precio de mercado (Kapp, 2006).

El compromiso con un desarrollo sostenible implica que las empresas no solo limiten su atención a la búsqueda de beneficios financieros, sino que amplíen los alcances de su gestión a la identificación y mitigación de los impactos de sus decisiones y actividad sobre el sistema socioecológico, incluyendo la búsqueda de alternativas para que su operación sea más constructiva con la sociedad.

En esta dimensión se busca conocer los esfuerzos que las empresas participantes están realizando en esta materia. Entre los aspectos más frecuentes se encuentran el conocimiento del mercado, específicamente sobre sus mejores clientes y clientes potenciales; si están interesados

y dan seguimiento a la reputación de la empresa; si consideran que los rangos salariales están dentro de los estándares del sector al que pertenece la empresa, así como procuran y favorecen un equilibrio entre la vida laboral y familia de sus colaboradores.

Por otro lado, manifiestan no contar con planes de transición a combustibles o energías menos contaminantes; no es muy frecuente el seguimiento y la documentación sobre quejas o denuncias acerca de sus impactos negativos al ambiente y escasean los planes para el cambio generacional en la empresa.

TABLA 12. CRITERIOS DE IMPACTOS

Pregunta	Promedio	Desviación Estándar
El rango de salarios corresponde a los del sector o industria al que pertenece la empresa	0,7720	0,1683
Conoce la tasa de rotación de su personal	0,4804	0,0973
¿Cuál es la tasa de rotación de su empresa?	0,4329	0,4961
Se cuenta con un control de puntualidad y asistencia de los empleados	0,5333	0,2616
Se tienen prácticas laborales que procuran y favorecen un equilibrio entre trabajo y familia de sus empleados	0,7082	0,1903
Los sueldos de un mismo puesto son iguales, independientemente de que sean ocupados por hombres o mujeres	0,4820	0,0933
Se realizan de forma transparente evaluaciones del desempeño de directores y empleados	0,4673	0,2508
¿Cuál es el porcentaje de satisfacción de la rentabilidad del negocio por parte de los accionistas?	0,6605	0,2328
Se hace seguimiento a la reputación de la empresa en la comunidad	0,7788	0,2487

Pregunta	Promedio	Desviación Estándar
Se desarrollan planes para el cambio generacional en la empresa	0,4470	0,1544
Se tiene conocimiento de cuáles son los mejores clientes de la empresa y cuáles podrían ser sus clientes potenciales	0,8244	0,1773
Se han eliminado prácticas que no favorecen la creación de reputación de la empresa entre sus clientes	0,4705	0,1181
¿Cuáles?	0,4025	0,4910
Se conoce cuál es el porcentaje que representa la empresa en la facturación de sus proveedores	0,5831	0,2286
Conoce cuál es la aportación de la empresa a la comunidad en la que esta opera	0,5798	0,2191
La empresa toma medidas relacionadas con ruidos, olores y movimiento de vehículos más allá de las regulaciones existentes, para mejorar la calidad de vida de la comunidad más próxima	0,5179	0,1750
De los productos que la empresa produce o comercializa, esta conoce en qué forma afectan al medio ambiente	0,4729	0,1134
Se cuenta con un plan enfocado al uso de combustibles o energías menos contaminantes	0,3875	0,2164
La empresa da seguimiento y documenta las quejas o denuncias referidas a la agresión al medio ambiente que le competen por su actividad	0,4198	0,1843
Adquiere productos y materia prima reciclables, minimizando el uso de materiales no degradables	0,4595	0,1368
Cuenta con un programa de separación de desechos y reciclaje posconsumo de lo que genera la empresa e invita a que se haga lo propio en los hogares de los empleados	0,4686	0,1215
Establece compromisos explícitos a favor del medio ambiente y tiene metas formales en este sentido	0,4304	0,2186

Fuente: elaboración propia.

3.5. Transparencia y rendición de cuentas

La confianza es un elemento esencial para el adecuado desempeño de la economía. La transparencia y la rendición de cuentas (*accountability*) son mecanismos que, soportados por esquemas de certificación, prácticas de medición y estándares de reporte facilitan el desarrollo de los negocios promoviendo la reputación y buena imagen de las compañías (Universidad Externado de Colombia y Red Pacto Global Colombia, 2015)

El conocer las prácticas sobre la dimensión de transparencia y rendición de cuentas y el nivel de madurez con que las empresas las implementan completa este modelo de sostenibilidad aplicado a una muestra de pymes de Bogotá.

En esta dimensión, que fue la de más bajo desempeño del MOPSE, se puede resaltar que, con puntuaciones muy cercanas, las empresas participantes manifiestan contar con expedientes con documentación formal, cumplir a tiempo con sus obligaciones fiscales y legales, y cumplir con las prestaciones sociales a las que por ley los trabajadores tienen derecho, e incluyen etiquetas en los productos que advierten sobre los riesgos para la salud o seguridad.

Por otra parte, entre los aspectos que tienen más oportunidad de mejoramiento se encuentran la inclusión de informes anuales de sus acciones y contribuciones en los aspectos económico, social y medioambiental; la prohibición total de utilización o compra de productos o servicios que están por fuera del marco de la ley y de mecanismos para obtener de manera secreta algún beneficio en contra de los intereses comunes, y el uso de mecanismo de verificación externos tales como auditorías o inspecciones.

TABLA 13. CRITERIOS DE TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Pregunta	Promedio	Desviación Estándar
Conoce cuáles son las distintas alternativas para reportar aspectos sociales y ambientales relacionados con la operación de su negocio	0,5833	0,2224
Se da un informe periódico o anual a los accionistas sobre el desempeño de la empresa	0,5525	0,2511
Incluye en su informe anual sus acciones y contribuciones en los aspectos económico, social y medioambiental	0,2626	0,2502
Se tienen separadas las finanzas de la empresa de las familiares	0,4766	0,1058
Todos los empleados tienen un expediente donde se encuentran aspectos que pueden ser de interés para la empresa (contratos, documentación de identidad, inscripción al Seguro Social, copias de recibos de nómina, etc.)	0,6643	0,2581
Existe algún mecanismo de denuncia de situaciones de abuso, hostigamiento o acoso en la empresa	0,4643	0,1291
Los riesgos para la salud o seguridad están claramente descritos en las etiquetas de sus productos	0,6227	0,2157
Existen mecanismos para tener acceso a la información de la empresa de forma rápida y eficaz (<i>software</i> , <i>hardware</i> , equipos en red, etc.)	0,4781	0,1025
Mecanismo 1	0,5063	0,5006
Mecanismo 2	0,3418	0,4749
Mecanismo 3	0,1089	0,3119
Cumple a tiempo con sus obligaciones fiscales y legales	0,9142	0,1623
Se cuenta con evidencia de las declaraciones periódicas realizadas ante las diferentes instancias de gobierno	0,4778	0,1032
¿Se llevan a cabo auditorías externas, fiscales, ISO o de otro tipo?	0,4505	0,1497

Pregunta	Promedio	Desviación Estándar
Las prestaciones de ley están dadas conforme al sueldo real percibido por parte del trabajador	0,7224	0,2505
Conoce la legislación y normatividad a la que está sujeta su empresa	0,4779	0,1029
La empresa ha utilizado mecanismos de corrupción para obtener algún beneficio para usted y su empresa	0,3056	0,2472
Utiliza o compra productos o servicios "pirata" (<i>software</i> , marcos, derechos de propiedad...)	0,2913	0,1207

Fuente: elaboración propia.

4. REFLEXIONES SOBRE SOSTENIBILIDAD DE LA MIPYME DE BOGOTÁ

La sostenibilidad corporativa en Colombia no es un tema nuevo y se remonta, décadas atrás, a la realización de esfuerzos filantrópicos por parte de grandes conglomerados económicos y algunas organizaciones de la sociedad civil.

Sin embargo, en los últimos años se han podido identificar avances frente al compromiso de las empresas colombianas con un desarrollo sostenible, incluyendo como parte de su operación criterios internacionales que permiten reducir el impacto de sus decisiones y actividades, proponiendo además modelos de negocio y gestión más constructivos con la sociedad.

A pesar de que ya existen algunos estudios sobre el desempeño de las micro, pequeñas y medianas empresas, la información es aún escasa, lo que constituye un desafío mayor debido a la representatividad de las empresas de este tipo en la región y el país.

En Colombia, las micro, pequeñas y medianas empresas tienen una importancia estratégica ya que son la base para

el desarrollo del país. La región Bogotá-Cundinamarca en particular no solo es la que históricamente ha mostrado una más fuerte dinámica económica, sino que presenta también unas mayores tendencias de crecimiento frente a otras regiones del país.

El 99 % de la economía de la ciudad capital está representada por mipymes, de las cuales casi el 90 % son de tamaño micro. Más de la mitad de estas compañías se dedica a actividades de servicios financieros, educativos y de salud, otro porcentaje importante se dedica al comercio y solo el 12 % a actividades de manufactura y transformación. Su configuración legal se reparte casi proporcionalmente entre persona natural, persona jurídica y establecimiento de comercio.

Y aunque la contribución al desarrollo sostenible es un compromiso ineludible y un importante desafío para el sector productivo, en el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas en Colombia el desafío es aún mayor debido a la informalidad que aún se maneja en sus procesos y las grandes oportunidades de mejora en aspectos tales como las actividades de comercio exterior, de producción, de dirección estratégica, de mercadeo y ventas, y las financieras.

La gestión de sostenibilidad requiere, además de la implementación, una nueva lógica en la organización que tenga en cuenta aspectos que tradicionalmente no eran considerados por las organizaciones empresariales tales como una gestión no solo asociada a los resultados financieros, sino a valores corporativos basados en principios globales; un desarrollo de capacidades competitivas basados en criterios internacionales de responsabilidad económica, social y ambiental; identificar los grupos de interés y tener en cuenta las expectativas válidas de los mismos en la toma de decisiones de la organización; la

prevención y mitigación de los impactos negativos de la empresa, junto con el interés por innovadoras formas de evitar los costos sociales, y la construcción de confianza a través de mecanismos de rendición de cuentas y transparencia de la información.

Con este estudio se pudo evidenciar que el desarrollo de los esquemas de gestión de sostenibilidad en las mipymes bogotanas apenas supera los niveles intermedios, lo que indica cierto nivel de avance y grandes oportunidades de mejoramiento.

En cuanto a los avances se puede destacar la inclusión de criterios de sostenibilidad en los sistemas de gestión de las empresas y su alineación con su estrategia; el aprovechamiento responsable de los recursos usados por las compañías y el conocimiento de las competencias necesarias para el mejoramiento de la productividad que deben desarrollar los colaboradores para mejorarla; la atención a las necesidades de los trabajadores en materia de salud y seguridad; el interés por el mercado y la reputación de la organización, y el cumplimiento con sus obligaciones fiscales y de prestaciones sociales.

Pese a los anteriores avances, es importante promover que las empresas hagan parte activa a los trabajadores de la construcción de su plan estratégico y códigos de ética; la destinación de presupuestos para actividades de investigación y desarrollo; la utilización de mecanismos que promuevan la comunicación e identificación de expectativas con los diferentes grupos de interés; la búsqueda de alternativas energéticas y tecnologías más amigables con el medio ambiente y, sobre todo, el uso de mecanismos que eliminen prácticas asociadas a la corrupción y el soborno.

Con este estudio se puede evidenciar el enorme potencial que tienen las mipymes en Colombia y los pasos que han venido dando en la inclusión de una gestión al interior

de sus empresas, al mismo tiempo que ofrece un panorama para que grandes empresas, entidades del Estado, organizaciones de la sociedad civil y academia descubran la necesidad de trabajar en conjunto con otras organizaciones y las mipymes para la mejora de la productividad, la eficiencia y los desempeños de sostenibilidad en sus propias organizaciones, como oportunidad para superar, entre todos, los desafíos que nos impone la agenda 2030.

REFERENCIAS

ANIF (2013). Evaluación de la reforma tributaria de 2012. Informe semanal n.º 1156.

Business Colombia. <http://www.businesscol.com/empresarial/pymes/#clasificacion>

Cámara de Comercio de Bogotá (2015). ccb.

Centro Colombiano de Filantropía, Universidad de los Andes, Asociación de Industriales (1995). Responsabilidad social empresarial en Colombia: resultado de una investigación. En *Memorias Simposio Internacional sobre Empresa Privada y Responsabilidad Social*. Centro Colombiano de Filantropía, Asociación Nacional de Industriales (ANDI), Fundación Social.

Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial, Ipsos Napoleón Franco (2006). *Línea de base sobre responsabilidad social en Colombia*. Informe institucional de IPSOS.

Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (Confecámaras) (2016). *Informe de gestión*. Confecámaras

DANE (2011). *PIB*. DANE.

- DANE (2016). Cuentas Nacionales 2016. En *Informe 25 Observatorio Económico de la región Bogotá-Cundinamarca*. DANE.
- FREEMAN, E. (1983). Stockholders and stakeholders: A new perspective on corporate governance. *Management Review*.
- GUTIÉRREZ, R. (2006). *Aportes y desafíos de la responsabilidad social empresarial en Colombia*. Fundación Corona.
- KAPP, K. W. (2006). *Los costes sociales de la empresa privada*. Los libros de la Catarata.
- Observatorio de la Región Bogotá y Cámara de Comercio de Bogotá (2016). Comportamiento de la actividad productiva y del entorno competitivo y empresarial. Informe n.º 25. ccb.
- PORTALES DERBEZ, L. E. y GARCÍA DE LA TORRE, C. (2009). La penta-dimensionalidad de la sostenibilidad: un modelo para la PYME en México [Sesión de congreso]. Primer Congreso Internacional en México sobre la MIPYMES, México.
- PORTER, M. (2009). *Estrategia competitiva: técnicas para análisis de los sectores industriales y de la competencia*. Grupo Editorial Patria.
- Programa Plan Padrinos (2012). *Base de datos de empresas intervenidas en procesos de consultoría 2012*. Programa Plan Padrinos.
- RESTREPO, C. (2015). Las universidades y el apoyo a las pymes: el Programa Plan Padrinos. En B. VAN HOOFF y H. GÓMEZ (Eds.), *Pyme de avanzada: motor del desarrollo en América Latina* (pp. 191-204). CEPAL y Universidad de los Andes.
- Superintendencia de Sociedades (2012). *Revista Supersociedades*.
- Universidad Externado de Colombia y Red Pacto Global Colombia (2015). *Arquitectura. Casos para la construcción de un mundo*

mejor: arquitectura post 2015 del compromiso empresarial. Universidad Externado de Colombia.

YEPES, G., CAMACHO, M. T., CUBILLOS, N. M., HERNÁNDEZ, L. M., FRANCO, L., ÁNGEL, M. *et al.* (2015). *Avances del entorno de Negocios 20.* Universidad Externado de Colombia.

La contribución al desarrollo sostenible no es un compromiso que solo se limita a gobiernos u organizaciones de países desarrollados o a grandes compañías multinacionales, es responsabilidad de todos y cada uno de los integrantes de la sociedad, razón por la cual nos propusimos en este libro presentar la situación de las micro, pequeñas y medianas empresas de la región de América Latina y el Caribe en términos de sostenibilidad corporativa.

Los resultados aquí expuestos representan las prácticas de 1.500 empresas de ocho países de la región, entre los que se encuentran Argentina, Chile, Colombia, Ecuador, México, Perú, Puerto Rico y Trinidad y Tobago, las cuales fueron analizadas bajo la perspectiva de un modelo de gestión de sostenibilidad corporativa denominado “Modelo Pentadimensional de Sostenibilidad Empresarial”, creado por el Egade Business School del Instituto Tecnológico de Monterrey y probado ampliamente.

Esta investigación hace parte de las estrategias de generación de conocimiento y desarrollo de capacidades de uno de los grupos de trabajo de la Iniciativa Principios de Educación Responsable en Gestión (PRME) del Pacto Global de las Naciones Unidas, que contó con la colaboración de un experimentado y comprometido grupo de diez universidades de América Latina y el Caribe, lideradas por el Egade Business School, del Instituto Tecnológico de Monterrey en México, y la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Externado de Colombia.

Los invitamos entonces a descubrir los resultados de esta investigación regional, que no solo da luces sobre la situación actual, sino que ofrece valiosos insumos para la preparación de programas de fomento y sensibilización empresarial, el diseño de políticas públicas, la evaluación de sectores productivos, o incluso para el fortalecimiento de actividades productivas individuales.

