



Cuadernos de Administración

ISSN: 0120-4645

cuadernosadm@correounivalle.edu.co

Universidad del Valle

Colombia

Navarrete Baez, Francisco E.

Las prácticas de desarrollo sustentable: un acercamiento descriptivo a las pequeñas
empresas de Guadalajara, México

Cuadernos de Administración, vol. 31, núm. 53, enero-junio, 2015, pp. 48-58

Universidad del Valle

Cali, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225040779005>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Las prácticas de desarrollo sustentable: un acercamiento descriptivo a las pequeñas empresas de Guadalajara, México

Sustainable Development Practices; a Descriptive Approach to Small Enterprises from Guadalajara, Mexico

Les pratiques de développement durable: une approche descriptive aux petites entreprises de Guadalajara, Mexique

Francisco E. Navarrete Baez

Profesor Investigador, Universidad del Valle de Atemajac.
Guadalajara, México. Doctor en Desarrollo Organizacional,
Universidad del Valle de Atemajac.

E-mail: francisco.navarrete@univa.mx

Artículo de investigación científica y tecnológica

Según clasificación COLCIENCIAS

Recibido: octubre-16-14

Revisado: marzo-4-15

Aprobado: abril-23-15

Resumen

Se expone, a través de un estudio descriptivo, las prácticas que realizan actualmente las pequeñas y medianas empresas (PYME) de la Zona Metropolitana de Guadalajara, México, referente a desarrollo sustentable empresarial. Se encuestaron a casi 400 empresas. Se tomó de referencia un cuestionario, elaborado y validado previamente, con más de 100 preguntas sobre prácticas empresariales de desarrollo sustentable, aplicado al dueño de la empresa. Los resultados fueron divididos en cinco categorías. Los datos fueron capturados y analizados con base en una orientación de estadística descriptiva. Se muestran los resultados que describen su situación actual, encontrándose que más del 50% de las PYME de la Zona Metropolitana de Guadalajara están por debajo de estas prácticas, que no son parte de sus objetivos, además que hay una desvinculación con todos sus *stakeholders*. Al final se hace algunas sugerencias de cómo poder encaminar a las PYME para que aumente su grado de compromiso en este tema.

Palabras clave: comportamiento de la empresa, desarrollo sustentable, pequeña y mediana empresa, responsabilidad social empresarial.

Abstract

A descriptive study exposes the practices currently conducted by small and mid-sized enterprises (SME) from the metropolitan zone of Guadalajara, Mexico, regarding corporate sustainable development. Nearly 400 companies were found. A questionnaire was taken as reference, previously elaborated and validated, with over 100 questions on corporate practices of sustainable development, applied to the company's owner. The results were divided into five categories. The data were captured and analyzed based on a descriptive statistics orientation. The results describe their current situation, finding that over 50% of the SMEs from the metropolitan zone of Guadalajara are below these practices, which are not part of their objectives, besides a decoupling existing with all their stakeholders. In the end, some suggestions are made on how to guide SMEs to increase their degree of commitment in this theme.

Keywords: company behavior, sustainable development, small and mid-sized company, corporate social responsibility.

Résumé

On expose, à partir d'une étude descriptive, les pratiques réalisées actuellement par les petites et moyennes entreprises (PME) de la Zone Métropolitaine de Guadalajara, Mexique pour ce qui concerne le développement durable des entreprises. On a réalisé une enquête sur presque 400 entreprises. On a pris comme référence un questionnaire, élaboré et validé antérieurement, avec plus de 100 questions sur les pratiques de développement durable des entreprises, que le chef de l'organisation a répondu. Les résultats ont été divisés en cinq catégories. Les données ont été prises et analysées sur la base d'une orientation de statistique descriptive. On présente les résultats qui décrivent sa situation actuelle, où l'on trouve que plus du 50% des PME de la Zone Métropolitaine de Guadalajara n'appliquent pas ces pratiques, ne font pas partie de leurs objectifs, et présentent un découplage avec ses *stakeholders*. Finalement on propose quelques suggestions sur la façon pour que les PME puissent augmenter leur niveau d'engagement avec ce sujet.

Mots clef: comportement de l'entreprise, développement durable, petite et moyenne entreprise, responsabilité sociale de l'entreprise.

1. Introducción

Este trabajo de investigación forma parte de un estudio analítico a nivel internacional sobre el compromiso en las prácticas y compromisos sobre el desarrollo sustentable en la pequeña y mediana empresa (PYME), en el cual están participando varias universidades provenientes de Canadá, Francia, España, Reino Unido, Túnez, Camerún, Rumanía y México. Esta investigación nació en el año 2012 y está liderada por el Instituto Sobre la Empresa, perteneciente a la *Université de Montpellier* en Francia (LABEX, 2011).

Se enfocará sobre todo en las PYME de la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG), la segunda ciudad más grande de México, en donde actualmente hay casi 300 mil PYME operando.

La base principal de este trabajo, es que a través de un cuestionario único, aplicado a las PYME de los países participantes, se pueda analizar los datos en forma homogénea y así poder hacer comparaciones más uniformes y desarrollar distintas directrices que apoyen la sustentabilidad empresarial en distintas regiones (Courrent, 2013).

Se ha decidido hacer este estudio, como lo explicaremos más adelante, en las PYME porque son las de mayor representatividad de empresas en el mundo y las que poseen menores recursos para poder hacer compromisos sobre prácticas de desarrollo sustentable en su operación (Kras, 2009)

La pregunta de investigación se plantea como: ¿las prácticas cotidianas de operación y administración de las PYME de la ZMG están orientadas hacia un cierto grado de compromiso con el concepto de desarrollo sustentable? Entonces, el objetivo principal de este trabajo es analizar, a través de la estadística descriptiva, el grado de compromiso que se tiene al respecto sobre prácticas de desarrollo sustentable en las PYME de la ZMG.

Se explicará cómo se planteó esta problemática, de dónde partió el interés local, y después internacional, y con base a la misma, cómo se desarrolló el instrumento y qué categorías se analizaron, mostrando y describiendo en un primer acercamiento, la situación actual del compromiso sobre prácticas de desarrollo sustentable en las PYME de la ZMG.

2. Marco teórico

2.1. Evolución del desarrollo sustentable

El término sustentabilidad ha sido utilizado por el hombre desde hace muchos años. Aunque en un inicio esta práctica económica se desarrollaba principalmente para la adquisición de recursos, en especial materia prima de otros lugares más lejanos, implicaba un mayor

costo, riesgo y tiempo para conseguirlo, más que por una acción de conservación (López, 2009. p. 17).

Realmente el primer acontecimiento relevante a nivel internacional sobre temas de sustentabilidad se dio hasta el año 1972, con la Conferencia sobre el Ambiente Humano, realizada en la ciudad de Estocolmo, Suecia; el tema principal de esta conferencia giraba en torno a la premisa de “la protección y mejoramiento del ambiente humano es una cuestión fundamental que afecta al bienestar de los pueblos y al desarrollo económico del mundo entero, es un deseo urgente de toda la sociedad y un deber de todos los gobiernos” (Sterling, 2011).

Entre los años 1983 y 1987, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) desarrolló una serie de políticas públicas que deberían seguir todas las naciones para lograr un verdadero desarrollo sustentable. Este estudio se denominó Informe Brundtland, resumido en la siguiente política dictada: “Está en manos de la humanidad propiciar que el desarrollo sea sustentable; es decir, asegurar que satisfaga las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las propias”, (Brundtland, 2013). A partir de este informe, muchas naciones, y grupos ambientalistas, sobre todo de Europa, empezaron a surgir y a tomar escena pública, a través de la aplicación, normalización y observancia de los principios acordados en este informe.

Todavía sin mucho alcance y con una serie de ambigüedades, toda esta inercia llevó a la realización del evento más importante sobre este tema, denominado “La Cumbre de la Tierra”, realizado en la ciudad de Río de Janeiro, Brasil, en el año 1992. De esta cumbre surge la famosa “Carta de la Tierra”. Esta declaración está integrada por 27 principios que se refieren al entorno natural y al desarrollo y abarca aspectos no sólo ambientales, sino políticos, sociales y económicos (ONU-DDS, 2012). Además surge una agenda de trabajo a nivel mundial para afrontar responsablemente el siglo XXI, denominada “Agenda 21”, con la premisa de hacer un plan de acción sobre los deberes de las naciones para el siglo XXI.

La agenda de Río y sus acuerdos, proporcionó una serie de compromisos y actividades que las distintas naciones participantes acogieron y empezaron a poner en práctica. Fue entonces necesario volver hacer una siguiente reunión internacional, denominada “Cumbre de Johannesburgo”, en Sudáfrica en el año 2002, también conocida como *Río+10* (porque se realizó 10 años después) y que arrancaba los trabajos sobre sustentabilidad en este siglo XXI; allí se diseñó un plan de implementación de todo lo revisado en la Cumbre de Río (López, 2009). Finalmente, se hablará de la última reunión internacional que se realizó de nuevo en la ciudad de Río de Janeiro, Brasil, denominada *Cumbre Río+20*, en el año 2012, cuya premisa fue “Cómo construir una economía ecológica para lograr el desarrollo sostenible y sacar a la gente de la pobreza, y cómo mejorar la coordinación internacional

para el desarrollo sostenible”, con un enfoque más de economía social (Rio+20, 2012).

En particular, México adoptó ciertas políticas ambientales desde la década de 1980, pero no fue hasta 1994 cuando se desarrolló y aprobó, con base en lo revisado y acordado en la Cumbre de Río de 1992, la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente, actualmente a cargo de la Secretaría (Ministerio) del Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT, 2010), pero esta ley está limitada porque su tipificación legal no genera sanciones fuertes.

Por último, México, perteneciente al bloque económico de América del Norte, a raíz de la firma del Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (TLCAN) en el año 1994, creó, junto con Canadá y Estados Unidos, un organismo que se encarga de vigilar y difundir las políticas de sustentabilidad, en forma conjunta y tripartita, a través de la denominada Comisión para Cooperación Ambiental (CEC, 2011), observatorio que sólo genera recomendaciones y no sanciones.

Con base en lo revisado en las distintas cumbres y lo adoptado por las distintas naciones participantes, incluyendo México, se define entonces por desarrollo sustentable el satisfacer las necesidades del presente sin comprometer las necesidades de las futuras generaciones (Brundtland, 2013).

Dentro del ámbito del desarrollo sustentable, este se debe dividir en forma conceptual, en tres partes: ecológico, económico y social, de esta manera se considera una relación de triple hélice, con la relación entre el bienestar social con el medio ambiente y la bonanza económica (Sterling, 2011).

El triple resultado nos dará un conjunto de indicadores de desempeño de una organización en las tres áreas, pero con un alcance que contiene cuatro dimensiones básicas: 1) la conservación (Kras, 2009); 2) el desarrollo apropiado, que no afecte sustantivamente los ecosistemas (Sterling, 2011); 3) el aspecto humano integral que contiene aspectos de paz, igualdad y respeto hacia los derechos humanos (Pazos, 2011); 4) la dimensión de democracia y participación ciudadana (Medina, 2012).

La combinación de estas tres áreas y sus cuatro dimensiones, proporcionan la pauta para saber si en la organización existen o no prácticas y políticas de sustentabilidad.

La sustentabilidad entonces será: “el proceso que permitirá la continuación indefinida de la existencia humana en la tierra, a través de una vida sana, segura, productiva y en armonía con la naturaleza y con los valores espirituales” (Du-Plessis, 2011).

El desarrollo sostenible, en el ámbito organizacional y en particular empresarial, es la búsqueda de un desarrollo que sea viable, habitable y equitativo a largo plazo, teniendo en cuenta la rentabilidad de la empresa, su desarrollo social, incluyendo la protección y ordenación de los recursos naturales (Spence, Boubaker y Onobua, 2010).

2.2. Pequeñas y medianas empresas en México

En México, el estudio de las PYME se ha desarrollado desde hace más de 15 años. Para homogenizar términos y análisis, se basará en la propuesta dimensional hecha a partir del año 2009, a través de la Secretaría (Ministerio) de Economía (SE), en cuatro tamaños: microempresa que se compone, en cualquiera de sus giros, ya sea comercio, industria o servicios, de una y hasta 10 personas. Como se verá más adelante, cubren casi la totalidad de las empresas existentes en México.

Así que se delimitó la denominación a las pequeñas empresas, aquellas que fueran mayores de 10 hasta 30 personas, para las dedicadas al comercio, y de 10 hasta 50 personas para las de servicio e industria, y las medianas hasta 100 en comercio y servicio, y hasta 250 empleados en industria (SE, 2013). Las PYME constituyen un sector estratégico para el desarrollo económico y social del país al contribuir con más del 52% del PIB (INEGI Censos Económicos, 2009).

La Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG), se integra por seis municipios conurbanos: Guadalajara, Zapopan, Tlaquepaque, Tonalá, Tlajomulco y El Salto, donde se concentra un poco más de 4.4 millones de habitantes, 60% de la población del Estado de Jalisco y 4% de la población total de México (INEGI, 2009).

Además, estos seis municipios que conforman la ZMG, concentran 60% de la población (Tabla 1), 56% de las unidades económicas empresariales y 73% del personal ocupado.

Tabla 1. Unidades económicas en el Estado de Jalisco y en ZMG*

Municipio	Unidades Económicas	Personal ocupado
Total en Estado Jalisco	283,702	1'489,145
Total ZMG	157,269	1'089,097
Participación	55.5%	73.1%
Guadalajara	84,672	560,275
Zapopan	33,152	282,211
Tlaquepaque	16,293	107,194
Tonalá	13,089	44,562
Tlajomulco	6,758	50,925
El Salto	3,305	43,930

* No incluye empleados agropecuarios, ni de gobierno.

Fuente: INEGI. Censos Económicos. 2009.

La ZMG tiene una fuerte influencia en la economía del Estado de Jalisco y del país por su diversidad de industrias, sobre todo las consideradas como nuevas tecnologías de la información y la comunicación, la industria de alimentos y bebidas, la industria turística, del calzado, entre otras (SEPLAN, 2012).

El Estado de Jalisco es la cuarta economía más importante de México con su contribución del 6.3% al Producto Interno Bruto Nacional (PIB); en este contexto resalta la participación directa y activa de las PYME como principales fuentes generadoras de empleo, productoras de bie-

nes y servicios, que propician el crecimiento económico y bienestar de la sociedad (SEPLAN, 2012).

De acuerdo con la información del INEGI (2009), la estructura empresarial en Jalisco es de 283,702 unidades económicas, con personal ocupado por un millón 489 personas (Tabla 2).

Tabla 2. Establecimientos y personal ocupado en Jalisco

Estratificación	Establecimientos	% participación	Personal ocupado	% participación
Total	283,702	100	1,489,145	100.0
Micro	248,767	87.7	617,728	41.5
Pequeña	32,202	11.4	353,800	23.8
Mediana	2,290	0.8	221,836	14.9
Grande	443	0.2	295,785	19.9

* No incluye empleados agropecuarios, ni de gobierno.

Fuente: INEGI. Censos Económicos, (2009).

Como se observa, 99,8% lo constituyen las PYMES (incluyendo las microempresas), confirmando que en Jalisco es el segmento empresarial más importante con 80,1% del personal ocupado.

Y en cuanto a la ZMG, las PYME siguen siendo 99,8%, con un nivel de personal ocupado de 72%, esto último debido a que es precisamente en la ZMG donde se concentra el mayor número de grandes empresas a nivel del Estado de Jalisco (Tabla 3).

Tabla 3. Establecimientos y personal ocupado en la ZMG

Estratificación	Establecimientos	% participación	Personal ocupado	% participación
Total	157,368	100.0	1'089,097	100.0
Micro	145,969	92.8	393,028	36.1
Pequeña	9,277	5.9	192,108	17.6
Mediana	1,786	1.1	195,127	17.9
Grande	336	0.2	308,834	28.4
Total del Estado	55.5%		73.1%	

* No incluye empleados agropecuarios, ni de gobierno.

Fuente: INEGI. Censos Económicos, (2009).

Se ha visto el impacto que tiene en la economía nacional, pero en cuanto a la parte organizacional y operativa, difiere mucho de las grandes empresas, sobre todo de las transnacionales. En forma general, es importante señalar algunas desventajas que infortunadamente viven todas las PYME en México y en otras regiones del mundo, en particular las que inician (Kras, 2009), se puede mencionar: a) por lo regular no se reinvierten las utilidades para mejorar el equipo y las técnicas de producción, además que es difícil contratar personal especializado y capacitado por no poder pagar salarios competitivos; b) los planes para la prevención ecológica son débiles o inexistentes; c) la toma de decisiones está centralizada en una o pocas personas, debido sobre todo a su estructura administrativa, lo que las hace poco flexibles en sus procesos; d) no

hay visión a largo plazo; e) poca conexión con la comunidad, debido a los escasos valores culturales; f) no existe responsabilidad total del bien/servicio, porque la calidad del mismo cuenta con algunas deficiencias relacionadas con los controles de calidad los cuales son mínimos o no existen; g) Tienen pocos planes de capacitación y desarrollo del personal, debido a que no pueden absorber los gastos de capacitación y actualización; h) algunos otros problemas derivados de la falta de organización como la informalidad, ventas insuficientes, debilidad competitiva, mal servicio, mala atención al público, precios altos o calidad mala, activos fijos excesivos, mala ubicación, descontrol de inventarios, problemas de impuestos y falta de financiamiento adecuado y oportuno.

Todo hace que las PYME limiten sus esfuerzos por mejorar sus prácticas sobre compromisos en temas de desarrollo sustentable.

Es importante señalar que las PYME no deben actuar en forma aislada, ni de manera independiente, se tendrá que tener en cuenta a todos los involucrados, que a la vez interactuarán entre sí y así se crea, establece y robustece un compromiso con los llamados grupos de interés, tanto internos como externos, comúnmente denominados *stakeholders*.

Los *stakeholders* reúnen, en su parte externa a la empresa, a grupos de trabajo, a las organizaciones sociales, entidades reguladoras, accionistas y proveedores, entre muchos otros actores clave que se ven afectados, a través de los compromisos mutuos, por las decisiones de un empresario. Para la parte interna, tenemos a los dueños, directores y trabajadores, que en conjunta armonía desempeñan deseablemente sus actividades para cumplir con los objetivos de la empresa. La creación de confianza con estos es esencial para el desarrollo de una organización (Freeman, 2010).

2.3. Emprendimiento y desarrollo sustentable

Dentro de los principales estudios organizacionales se explica cómo el comportamiento empresarial y los valores se encuentran en la base del desarrollo sostenible (DS) y con ello la responsabilidad social empresarial (RSE) orientada al uso factible de estrategias y acciones (Revell, 2007, p. 404-420; Spence, 2000, p. 43-53). Basándose en que la RSE es un proceso cultural de generar renta basada en principios éticos y apegados a la Ley, contemplando los aspectos ambientales, de igualdad de oportunidades para el personal, de la integración de la comunidad y sus productos (Raufflet, Lozano, Barrera y García, 2012, p. 5).

Para De Baldo (2013, p.126) y Russo (2010, p. 207), la presencia de valores de ética del empresario representa un motor fundamental en la adopción de la RSE y prácticas orientadas con la sostenibilidad y sus estrategias de implementación. Los aspectos éticos de las PYME por lo regular están

ligados con factores subjetivos y contingentes, como son la importancia de relaciones directas y personales, la conexión entre la propiedad y el control, y el papel central del empresario y sus familias, así como los objetivos, que incluye la organización estructural de la empresa, las relaciones frecuentes y directas con los empleados y en general con los *stakeholders*, haciendo notar el fuerte arraigo dentro de la comunidad local (Longenecker, 2006, p. 167-183).

Se pueden describir distintos elementos teóricos de la pertinencia de las normas éticas entre los empresarios y sus prácticas sobre DS, pero todas estas incluyen un mayor compromiso con las expectativas de la sociedad (Spence, 2000), el uso de personal de valores y es así como se pueden observar los principios propuestos por la “Teoría de la Agencia” (Raelin, 2013).

La denominada “Teoría de la Agencia” explica los problemas que surgen cuando los deseos o metas del empresario y el empleado están en conflicto y el empresario es incapaz de verificar (ya sea por tiempo o por costo) lo que el empleado está haciendo en realidad, y los problemas que surgen cuando el empresario y el empleado tienen diferentes actitudes hacia el riesgo. Debido a diferentes tolerancias al riesgo, el empresario y el empleado pueden cada uno estar inclinados a tomar acciones diferentes. Esto hace que se entiendan las diferencias entre los comportamientos éticos de los empresarios y de los empleados de las empresas. Esta relación resulta en un contrato implícito en las acciones del empleado que se limitan y/o son guiados por los deseos del director (Raelin, 2013, p. 421; Mitnick, 1992, p. 75).

Pero también el contrato laboral puede limitar las acciones del empresario para aquellos que, o bien van a intentar maximizar los beneficios o resultados, por lo tanto, a veces lo que limita su capacidad de actuar éticamente. Los empresarios y propietarios de la empresa carecen de administración tradicional “tanto los empresarios y propietarios de pequeñas empresas actúan como empleados dentro de su empresa, que les exima de una serie de cuestiones que enfrentan las organizaciones de alcance más grande” (Ayuso, 2014, p. 176). Es aquí, que la teoría de los *stakeholders* (Freeman, 2010) puede ser entendida para implicar que los empresarios no tienen un contrato fiduciario implícito, al igual que los empleados de las empresas, que están limitados en su capacidad de actuar éticamente. En cambio, tienen mayores relaciones a mantener con sus *stakeholders* que pueden inducirlos a comportarse más éticamente de forma casi inmediata.

Por otra parte, la denominada Teoría de la Administración (*Stewardship Theory*) ofrece una clave adicional para interpretar las motivaciones de empresarios y empleados. Fundada en tradiciones psicológicas y sociológicas, se basa en un concepto de que el hombre, que es diferente de la teoría de la elección racional es movido por un complejo conjunto de motivaciones que son a la vez económica (extrínseca y tangible), social, y

emotiva (intrínseca y más difícil de cuantificar). La Teoría de Administración se basa en una orientación de trabajo cooperativo y de gobierno que no es conflictiva, fundada en la confianza y orientada hacia el largo plazo. Desplaza la atención, de hecho, a los aspectos motivacionales y relacionales (motivaciones y decisiones tomadas por los propietarios y gerentes) que es así adaptada a la misión y al sistema de gobierno típico para las PYME orientadas a la RSE (Davis, 1991, p. 51).

Un argumento teórico adicional está ligado con la legitimidad; al participar en compromisos y acciones con la RSE y sustentabilidad, las empresas construyen una legitimidad con sus actores inmediatos (por ejemplo, clientes, proveedores, accionistas, instituciones de financiación), el público en general, y el gobierno, sobre todo local. La legitimidad se refiere a “una percepción o suposición generalizada de que las acciones de una entidad son deseables, propia o apropiada dentro de un sistema socialmente estructurado de normas, valores, creencias, y definiciones” (Raufflet *et al.*, 2012, p. 74; Suchman, 1995, p. 579). Es importante destacar que las empresas que son percibidas con estas características, es decir, que son legítimas y moralmente aprobadas, encontrarán que el acceso a los recursos sea más fácil y se puede confiar en una mayor cooperación con sus diversas partes interesadas, incluidos el gobierno y público en general, permitiendo a la empresa poder ejecutar sus operaciones con mayor eficacia y credibilidad, en un proceso de innovación constante (Longenecker, 2006).

3. Metodología

Bajo los argumentos antes descritos, y para hacer el acercamiento a las PYME, se obtuvo información directa de una muestra de un total de 421 PYME de la ZMG a través de la aplicación de una entrevista estructurada, que está basada en un cuestionario desarrollado previamente por LABEX (2011), para conocer el grado de rendimiento y compromiso en prácticas sobre desarrollo sustentable empresarial en las PYME de la ZMG, aplicado específicamente al dueño o responsable de la misma.

Este instrumento ha sido previamente desarrollado por LABEX, cuya investigación internacional está dentro del denominado proyecto *International Survey on Corporate Social Responsibility and Sustainable Development in SMEs* con la intención de estandarizar las variables a medir a nivel mundial, pero con una sección que particularice a cada región o país, con el propósito de poder hacer comparaciones entre las distintas regiones y poder proponer políticas aplicables a nivel internacional (LABEX, 2011). Este cuestionario consta de 120 preguntas totales, dividido en seis módulos: 1) el perfil de la empresa, que incluye datos sociodemográficos; 2) sus prácticas económicas, sociales y ambientales, que incluye la gestión de sus recursos humanos y su interrelación con la comunidad; 3) el involucramiento con el DS, que

implica las estrategias de integración, la percepción del dueño sobre este tema y la motivación para involucrarse en materia de DS; 4) la empresa, que incluye el grado de innovación, sus características, y del perfil demográfico de la misma; 5) el dueño de la empresa, donde se analizará su perfil y sus objetivos personales; 6) una sección abierta a cada región o país, donde se medirá el desempeño de la empresa, las prácticas de comunicación de DS y las políticas públicas que existen en la región.

La información obtenida se capturó en el programa DYANE V4 (Santesmases, 2009), generando una base de datos única. Para los resultados presentados en este documento sólo se mostrarán los arrojados por la estadística descriptiva.

La determinación del tamaño de la muestra de empresas a entrevistar, se realizó con base en un muestreo no probabilístico por conveniencia, tomando en cuenta los tres sectores empresariales (industrial, servicio y comercio), con un total final, después de descartar algunas inconsistencias, de 386 empresas entrevistadas entre enero y julio del 2014; se obtuvo una confiabilidad del 95.5% y un error del muestreo del 5% (Hernández-Sampieri, 2010), y una consistencia interna del cuestionario aplicado, que mide el grado en que la medida de una variable está libre de error aleatorio, medida a través del Alfa de Cronbach, con un valor del 0.8557 (Santesmases, 2009).

Los resultados mostrados tendrán un alcance especialmente descriptivo y será apoyado por el análisis de correlación lineal de Pearson, el cual indica la fuerza y la dirección de una relación lineal y proporcionalidad entre dos variables estadísticas. Y estarán correlacionadas cuando los valores de una de ellas varían sistemáticamente con respecto a los valores homónimos de la otra (Anderson, Sweeney y Williams, 2012).

3.1. Explicación de las categorías a describir

Para conocer las prácticas cotidianas sobre desarrollo sustentable, se utilizará el segundo bloque del cuestionario, que incluye la gestión de sus recursos humanos y su interrelación con la comunidad social (Raufflet *et al.*, 2012). En cuanto al involucramiento en estas prácticas se tomará del tercer bloque, las preguntas integración sobre políticas de DS (Raelin, 2013; ONU-UNEP, 2010). Para conocer el grado de innovación que la empresa tiene y sus avances en integrar estos temas, se han escogido las preguntas del cuarto bloque, con respecto a la empresa en sí.

Con respecto a conocer sus medidas de desempeño y su divulgación en estos tópicos, se tomó del bloque sexto, las preguntas sobre el uso de herramientas para medir y divulgar las prácticas sobre DS. Del bloque octavo, si existe influencia recíproca por parte de sus *stakeholders* y la misma empresa para llevar a cabo estas prácticas (Freeman, 2010).

4. Resultados y discusión

En forma general se encontró que en prácticas medios ambientales, menos de la mitad las llevan a cabo, al igual que en lo social. Menos de la séptima parte pertenece a una red que interactúa con otros participantes. Y en cuanto a lo económico, menos del 15% son empresas exportadoras y una de cuatro tiene procesos de innovación. El perfil del empresario es que en promedio tiene 42 años, sólo una cuarta parte son dirigidos por mujeres y su nivel de estudios es de 15 años en promedio, además que menos de la mitad tienen contacto con sus grupo de interés tanto externo como interno.

A continuación aparece el detalle de los datos encontrados en los seis bloques seleccionados.

Del total de 386 empresas entrevistadas, 68% fueron micro, 24% pequeñas, y 8% fueron medianas. Esta muestra arroja que 92% pertenecen a micro y pequeñas empresas, muy apegados a los datos generales proporcionados por INEGI (2009).

En cuanto a la antigüedad de las mismas, se encontró que 16.3% eran empresas con dos años o menos; 13.5% empresas de 2 a 5 años de antigüedad; 18.1% empresas con 5 y hasta 10 años; y 52% eran empresas con más de 10 años de haberse establecido, con un promedio general de 12.8 años de antigüedad, lo que indica que más del 70% han superado los primeros años críticos de arranque, estabilización y posicionamiento, y que la mayoría son empresas consolidadas (COPARMEX-Jalisco, 2013).

En cuanto a ingresos anuales, utilizando como referencia el tabulador propuesto por la Secretaría de Economía sobre PYME (SE, 2013), se observó que 69% percibe hasta 4 millones de pesos mexicanos anuales, 13.4% de 4 a 100 millones, 4.3% de 100 a 250 millones, y 5.4% perciben más de 250 millones de pesos anuales (7.5% no contestó esta pregunta). Se ve una fuerte tendencia a empresas dentro del primer segmento (hasta 4 millones/año).

Si se considera que al otorgar prestaciones mínimas que exige la Ley, la empresa está formalmente legalizada, se respondió que sólo 45% de estas empresas otorga prestaciones mínimas que la Ley exige. El resto opera bajo un rasgo de informalidad.

El sector en que operan estas empresas (dentro de las 27 opciones proporcionadas por el cuestionario), se observó que por la sofisticación de los mismos, sólo en seis sectores no hubo empresas entrevistadas (productos de energía, servicios ambientales, finanzas y seguros y comunicaciones entre otras). Se destaca 17.8% se concentró en el comercio minorista, 14.3% en empresas de servicios, los servicios a la comunidad y/o individual: educación, salud y de bienestar, obtuvieron un 7.5% y 6.8% al comercio mayorista.

Además se observó que casi 86% del total de las empresas, no exportan sus productos y tan solo 7% exporta hasta 25% de lo que vende; se considera así que la

mayoría de sus ventas son nacionales y en muchos casos, sólo regionales.

En cuanto a edad del empresario, se encontró que en promedio tienen 42 años, habiendo una concentración de más de la mitad de los mismos entre los 35 y 54 años de edad.

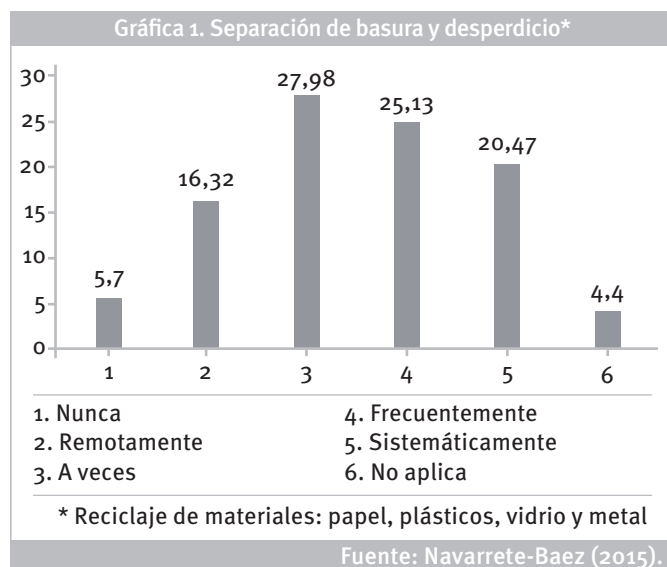
En cuanto a género, 71,5% son hombres que están al frente del negocio, y solo 10,5% las mujeres tiene participación accionaria del 50% o menos, destacándose que los hombres aún tienen control sobre la mayoría de las empresas.

Y en cuanto a nivel educativo, se observó que el promedio de estudios se ubica entre la terminación de preparatoria y algunos años de licenciatura, lo que significa que tienen al menos 12 años escolares. Se destaca que 45,6% de los entrevistados tienen nivel de licenciatura (terminada), y 15% con preparatoria o carrera técnica concluida.

Con este perfil sociodemográfico se describe y analiza las distintas prácticas sobre su compromiso en temas de DS y poder hacer un mejor acercamiento al mismo.

Con respecto a la primera categoría sobre prácticas cotidianas en DS, de las primeras preguntas hechas se planteó desde el hecho de qué ha escuchado acerca de responsabilidad social empresarial (RSE) o acerca de DS en el contexto empresarial y encontramos que en un poco menos de dos terceras partes de los entrevistados los tienen presentes.

Sobre aspectos concretamente ambientales se preguntó directamente si realiza separación de basura y desperdicio (reciclaje de materiales como papel, plásticos, vidrio y metal) (Gráfica 1).



Sólo 45% de los empresarios entrevistados lo realiza de manera sistemática (tomando en todos los casos las opciones 4 y 5), donde 4,4% dice que no lo aplica en su empresa, pero sabiendo que todas son generadoras de desperdicios; se resalta que más de la mitad de las

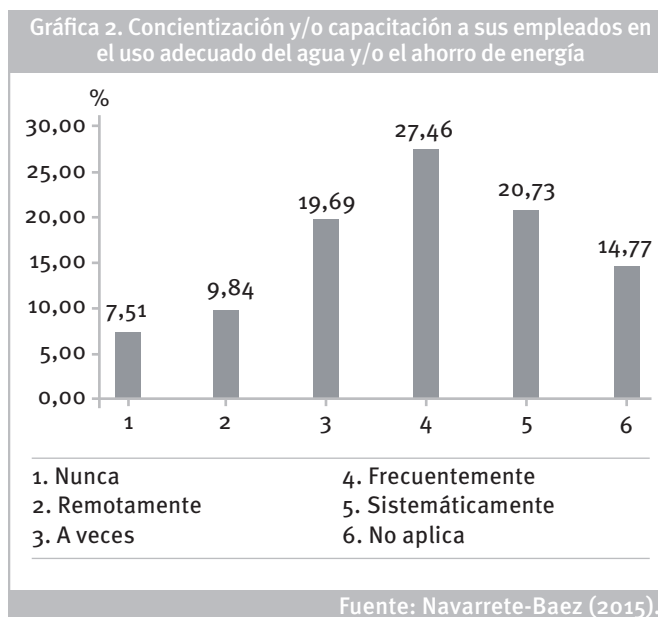
empresas no tienen estas prácticas básicas de sustentabilidad (Spence, Boubaker y Onobua, 2010, p. 340).

Además, se les preguntó si da prioridad a lo reusable, al uso de materiales reciclables y se encontró que también 45% lo hace en forma sistemática, arrojando 4,4% que dicen que no aplica en su empresa; el comportamiento es similar.

En cuanto a si da prioridad al agua y a la energía, a través de uso de equipo eficiente, la tendencia es muy parecida, 50% contestó que sí lo hace con regularidad. Y para las empresas en donde aplicara, se les preguntó además si dan prioridad a los vehículos menos contaminantes y medios de transporte no motorizado y/u optimizar su red de distribución, y cuyo resultado fue que 39% sí lo lleva a cabo.

En cuanto a prácticas en administración interna se preguntó si ha establecido métricas ambientales y que esté monitoreando constantemente (por ejemplo en cuanto a los riesgos, los niveles de contaminación, de consumo de energía, residuos, etc.). (Raufflet *et al.*, 2012), únicamente 26% de todos los entrevistados sí lo llevan a cabo.

En cuanto a la categoría sobre involucramiento en prácticas de DS, se preguntó si se concientiza y/o capacita a sus empleados en el uso adecuado del agua y/o el ahorro de energía. La Gráfica 2 señala que 48% sí lo hace, mientras 52%, no lo tiene dentro de sus prácticas administrativas.



Se incluyó la pregunta de que si alienta y apoya a sus empleados a utilizar alternativas de medios de transporte para viajar en lugar de coches de uso individual (por ejemplo compartir trayecto, transporte público, bicicleta, etc.). Se encontró que sólo una tercera parte de los empresarios apoyan estas prácticas entre sus empleados,

estando poco comprometidos con su propia administración en estos temas (Spence, 2000).

Se preguntó directamente si estas acciones, como empresario o dueño, las veía como una responsabilidad, y 57% estaban moderados y totalmente de acuerdo, además que 3% no lo había reflexionado, por lo tanto no lo sabía; y sobre esta misma línea, qué tantos intereses tienen para el empresario estos temas, apenas 45% estaban moderados y totalmente de acuerdo con este cuestionamiento; 51% de los empresarios no lo veía como un gasto el aplicar estas prácticas, el resto, se les implicaba un costo adicional.

En cuanto a los motivos de porqué desarrollaba estas prácticas en sus empresas, 31% lo hacía para alinearse con sus competidores que sí lo hacían, 38% lo hacía para diferenciarse de su competencia, y 37.5% lo estaba haciendo para desarrollar nuevos mercados (Davis, 1991). O bien si lo hacían porque la gestión de recursos humanos, el medio ambiente y el apoyo a la comunidad son para el empresario objetivos en sí mismos. Se encontró que 49% estaba de acuerdo en verlo de esa manera, con un compromiso propio y auténtico que le arrojara mayor eficacia y credibilidad a sus operaciones (Longenecker, 2006).

En cuanto a la categoría de innovación, se hicieron preguntas de cómo innovaba y cómo este proceso le facilitaba y propiciaba mejores prácticas en DS. Se preguntó en primera instancia si su empresa pone mucho esfuerzo en investigación y desarrollo (I+D), en la mejora de la tecnología y la innovación. Se encontró que sólo 28% está de acuerdo en este punto (además de 3.3% que no lo supo); para más de las tres cuartas partes de los empresarios entrevistados, la I+D no es un tema relevante. Sobre esta misma línea se interrogó sobre si su empresa es a menudo la primera en hacer innovaciones (nuevos productos y servicios, introducir nuevas técnicas y tecnologías, métodos de producción, etc.), únicamente 27% estaba de acuerdo en ser pioneras en aspectos de innovación, además que 5.5% no lo habían considerado hacerlo de alguna manera.

Para medir el impacto directo de la implementación de la innovación en términos económicos, en el transcurso de los últimos tres años, se hizo una serie de preguntas, comenzando por el comportamiento de sus ingresos (ventas), respondiendo que 34% estaba por arriba de sus ingresos, 36% estaba en línea con sus objetivos y el resto por debajo de los mismos (30%). Lo que indica que más de dos terceras partes estaban vendiendo con base en sus objetivos establecidos o por encima. En cuanto a las utilidades generadas en este tiempo, 31% estaba por arriba de lo planeado, 36% en línea con lo esperado, y el resto por debajo de lo esperado, incluyendo 4% que desconocía este objetivo. Se puede señalar entonces que la mayoría de estas empresas tienen un comportamiento económico estable, con poco crecimiento.

Dentro de sus procesos innovadores también se incluyeron preguntas como el integrar consideraciones

ambientales en sus decisiones de compra y en la evaluación de sus proveedores. La respuesta fue una tercera parte sí lo hace, y que el resto lo motivan otras razones, principalmente el costo de la compra. Y sobre este proceso de abastecimiento se preguntó también si se integran consideraciones ambientales en sus decisiones de compra y en la evaluación de sus proveedores, siendo sólo 35% que sí lo integra como política interna, el resto no lo toma en cuenta. Por último, se hizo la pregunta de integrar consideraciones medioambientales en la concepción y desarrollo de productos y servicios en todas las fases de su ciclo de vida, respondiendo 35% sí lo integran. El resto lo ha desarrollado como siempre, el denominado eco-concepción y el análisis del ciclo de vida (Raufflet *et al.*, 2012, p. 187).

Sobre la imagen de empresa que reflejan hacia sus clientes, se encontró que 65% de sus clientes están más que satisfechos con su empresa, 31% lo está, y el resto no alcanzó la satisfacción deseada. En cuanto a la reputación e imagen que la empresa genera hacia sus clientes, se encontró que 56% estaba por arriba de sus objetivos planteados, 28% en línea con sus objetivos, el resto por abajo, contando que 6% no tenía esta métrica.

La cuarta categoría sobre medidas de desempeño y divulgación sobre estas prácticas, se encontró, primero en un plano de administración de sus operaciones, si realiza capacitación en salud y seguridad en el trabajo, donde sólo 40% lo lleva a cabo en forma frecuente, el resto no lo ve como parte de sus operaciones. Además, 23% respondió que no lo aplica en su empresa, demostrando que los aspectos de seguridad laboral se deben de dar en toda empresa (RSE). También se cuestionó sobre el haber establecido métricas en recursos humanos, como por ejemplo costos de formación, ausentismo, gestión de carrera empresarial, equidad, accidentes laborales, etc., y que estén siendo monitoreadas. Los resultados arrojados fueron que únicamente una tercera parte lo lleva a cabo en su empresa. En el resto no hay mediciones precisas de estos eventos (Raufflet *et al.*, 2012).

Otro punto importante de analizar y que también formó parte de este cuestionario fue el que si se trata de tener una gran diversidad entre sus empleados (por ejemplo emplear a inmigrantes, jóvenes, adultos mayores, en la reinserción, hombres, mujeres, indígenas, orientación sexual, etc.), contestando que 45% de las empresas, de alguna manera, sí lo tratan de incluir en sus prácticas administrativas. Y si dentro de este personal contratado se tomaba en cuenta las limitaciones personales de los empleados en la organización del trabajo, respondiendo que también en la mitad de las empresas sí era parte de sus políticas internas.

Para la participación del empleado en el proceso administrativo se hizo una serie de preguntas como si se informa a los empleados sobre la orientación estratégica de la empresa y donde 47% respondieron que sí acostumbra hacerlo. Y si involucraba a los empleados en el

Tabla 4. Matriz de coeficientes de correlación simple de variables típicas DS

Variables	Basura	Reusable	Inf. empleado estrategia	I+D	Ingreso	Sector	Nivel educación
Basura	1.0000	0.6283	0.1365	0.1772	0.1305	-0.0912	0.1361
Reusable	0.6283	1.0000	0.0933	0.1208	0.1437	0.0098	0.1761
infemest	0.1365	0.0933	1.0000	0.0273	-0.0604	-0.0810	-0.0174
I+D	0.1772	0.1208	0.0273	1.0000	0.3185	-0.1439	0.0801
Ingreso	0.1305	0.1437	-0.0604	0.3185	1.0000	-0.0691	0.0878
Sector	-0.0912	0.0098	-0.0810	-0.1439	-0.0691	1.0000	-0.0403
Niveduca	0.1361	0.1761	-0.0174	0.0801	0.0878	-0.0403	1.0000

Fuente: Navarrete-Baez basado en Santesmases (2009).

proceso de toma de decisiones de la empresa, 38% de estas que sí lo realiza sistemáticamente. Además, se les preguntó si permiten participar a los empleados en las ganancias o en el capital de la empresa (por ejemplo en bonos, compra de acciones, reparto de utilidades, etc.), dando respuesta que 41% sí lo hacía regularmente.

Ya en concreto sobre actividades de sistematización en prácticas de desarrollo sustentable en su administración empresarial se preguntó si su empresa ha adoptado o está actualmente dando pasos hacia la implementación de prácticas de DS reconocidas o prácticas conducentes a la acreditación (por ejemplo las normas ISO 26000, ISO 14000, BNQ 21000, SD 21000, etc.), en el cual solo 19% sí va por este camino. El resto, o lo desconocía, o no lo veía prioritario en su operación.

Se incluyó además de que si poseen objetivos de rendimiento bien definidos, como por ejemplo, reducción de los accidentes de trabajo, reducción de inventarios, etc. Las respuestas fueron que sus objetivos se enfocaron sobre todo en aspectos económicos (29%), en recursos humanos (23%), ambientales (12%), y sólo 6% en el involucramiento en el desarrollo de actividades sociales y económicas. Se destaca que 28% no aplica en su empresa, da a entender que no lo entiende como parte de su administración y no es parte de la misma. Otra pregunta se enfocó en ver si hay asignación de presupuesto que dan cuenta de sus prácticas de DS, donde del total del mismo, 16% lo aplicaron a temas económicos, 12% ambientales, 10% para recursos humanos y 6% para el involucramiento en el desarrollo de actividades sociales y económicas; 55% respondió que no aplica en su empresa, no es parte de su administración.

Por último, como parte de la divulgación, sobre todo interna de estas actividades se preguntó si existen tableros (*dashboard*) que integran y muestren estos indicadores de rendimiento, resultando que 20% lo tenía para aspectos de recursos humanos, 19% para económicos, 6% para ambientales y 5% para el involucramiento en el desarrollo de actividades sociales y económicas, denotando una respuesta, sobre la misma línea de que no aplica en su empresa del 50% (Raufflet *et al.*, 2012).

La última categoría analizada giró en ver la influencia recíproca que había por parte de sus *stakeholders* y la misma empresa para llevar a cabo estas prácticas. Se

comenzó preguntando desde lo elemental que es el consultar a su grupo de interés cercano (por ejemplo empleados, proveedores, clientes, acreedores, etc.) para las decisiones relacionadas con el medio ambiente, encontrándose que tan solo 25% lo hace en forma frecuente y sistemática, además de consultar a su grupo de interés para sus decisiones en materia de desarrollo local, se observó que 16% sí lo consulta (Longenecker, 2006).

En temas operativos se turnó a hacer las preguntas de si favorece la creación de empleo en su región, donde 47% respondió que sí lo hace con frecuencia. Además sí favorece a los proveedores locales y 53% también lo hace (entendiendo que la proveeduría especializada no se localice en esta zona).

En cuanto a relación con su grupo de interés externo se preguntó si la empresa forma parte de una red (asociación o grupo) que está involucrada con los temas ambientales, sociales o de la sociedad, donde apenas 13% sí está integrada a este tipo de grupos. Por último, se incluyó la pregunta directa de que sí contribuye con la comunidad, proporcionando actividades deportivas, de enseñanza, o actividades culturales (ya sea a través de organizaciones públicas o asociaciones con actividades sociales, culturales, deportivas o de enseñanza). Se observó que 17% sí contribuye en su comunidad en algunas de estas prácticas.

A continuación se muestra la tabla 4 de correlación lineal de Pearson, donde se observa que sólo dos variables, la separación de basura y la de dar prioridad a lo reusable, con un valor de 62.8%, varían positivamente con respecto a los valores homónimos de la otra. Por el contrario, se observa que todas las restantes presentan una correlación mínima o negativa, lo que refuerza más que las prácticas sobre DS son limitadas, al no relacionarse una práctica con la otra.

5. Conclusiones

El haber aplicado este cuestionario a casi 400 MIPYME de la ZMG da una primera inmersión sobre sus prácticas de desarrollo sustentable y conocer así cuál es el grado de compromiso para con las mismas. A través de la descripción de cada uno de los hallazgos, dividido en cinco categorías previamente estudiadas, se concluye que en

cuanto a prácticas cotidianas sobre el tema apenas la mitad de las empresas realiza estas actividades básicas, que regularmente supondríamos se realizan sistemáticamente porque están divulgadas por varios medios desde hace varios años; el concepto como tal no se conoce, o sólo parcialmente se conoce el aspecto ambiental, pero el social y el económico no lo ven como parte del mismo.

El involucramiento a todos los miembros de la empresa parece ser un asunto no primordial de la administración de sus operaciones. Los pocos intentos que se hacen sobre el alcanzar estas prácticas están limitadas al dueño de la empresa y no los disemina entre sus empleados, además del poco interés de los mismos por seguirlas (Raelin, 2013).

La característica propia de innovación, tomando en cuenta aspectos los de DS, también arroja resultados pocos alentadores. No es parte de sus objetivos, no invierten en la misma, por lo que se encuentran resultados de ingresos, clientes, etc., similares a los años anteriores, por lo que la empresa, al no aprovecharla, no crece y tiende a desaparecer.

La tercera categoría sobre medidas de desempeño y su divulgación, se relaciona mucho con la segunda. Estas pocas prácticas están limitadas al dueño de la empresa y poco se hace para difundirla, a través de indicadores clave, a sus empleados y grupos de interés. Hay poca motivación para que se lleve a cabo en forma sistemática (Davis, 1991).

Las medidas de desempeño en general no son parte de la administración de estas empresas. La consecuencia es que si no se miden, difícilmente se podrán administrar, y así detectar posibles mejoras en sus procesos.

Finalmente, en cuanto a la influencia recíproca entre la empresa y sus *stakeholders* se notó que hay una gran desvinculación entre estos dos. Un ejemplo palpable es que sólo 14% de las empresas exportan sus productos, lo que hace que las empresas exportadoras se tengan que relacionar con este grupo de interés externo y que les obligue a cumplir ciertas prácticas (Longenecker, 2006), por lo tanto no existe un real involucramiento ni compromiso para con estos. La relación es casi nula en ambas partes, pero sobre todo del empresario hacia los *stakeholders*. Actúa en forma aislada. No toma en cuenta el accionar y operar de estos y cómo podría beneficiarse de los mismos.

En cuanto a la pregunta de investigación de que si las prácticas cotidianas de operación y administración de las PYME de la ZMG están orientadas hacia cierto grado de compromiso con el concepto de desarrollo sustentable se puede decir que en general, las MIPYME están todavía muy lejos de lograr un compromiso real en aspectos de desarrollo sustentable. El concepto y la búsqueda de la sustentabilidad empresarial difícilmente se pueden aplicar dentro de sus prácticas operativas y administrativas en todos sus rubros. Se comprende que por su propia dinámica, están más pendiente de su sobrevivencia, pero

esto no exige a que no las implementen, las hagan suyas y las lleven a cabo sistemáticamente. El análisis de correlación lineal mostrado refuerza este punto, porque sólo se encontró una correlación entre dos variables sobre el ejercicio de estas prácticas.

Siendo así las PYME una masa crítica de casi el 99% de las empresas de la región (y del país), es prioritario tomar acciones inmediatas, porque las políticas públicas desarrolladas no son suficientes para alcanzar la sustentabilidad deseada, porque infortunadamente sólo se puede ver su alcance y viabilidad en empresas grandes que poseen más recursos para su implementación. Y pensar de tratar de convertir a las PYME en ERS tomará más recursos, pero ya detectadas las oportunidades de mejora se podrán hacer planes concretos (algunos ya existen en cierta forma), para que en conjunto se empiece a trabajar para lograrlo, atendiendo la idiosincrasia de las mismas.

6. Conflicto de interés

Los autores declaran no tener conflicto de interés.

7. Referencias

- Anderson, D. R. Sweeney, D. J., y Williams, T. A. (2012). *Estadística para negocios y economía* (11ª ed.). México, D.F., México: Cengage Learning.
- Ayuso, S. R. (2014, June). *Entrepreneurial Orientation and Sustainable Development Engagement in Spanish SMEs*. 59th Annual ICSB 2014 World Conference, International Council for Small Business, Dublin, Ireland.
- Brundtland. (2006, noviembre). *Informe Brundtland*. Recuperado 11/11/2013 de <http://desarrollosostenible.wordpress.com/2006/09/27/informe-brundtland/>
- Comission for Environmental Cooperation (CEC). (2011). *Comisión para la Cooperación Ambiental*. Recuperado 10/12/2013 de <http://www.cec.org/>
- COPARMEX-Jalisco. (2013, junio). *Diagnóstico Empresarial*. Recuperado 28/05/2013 de <http://www.coparmexjal.org.mx/>
- Courrent, J. (2013). *International survey on sustainable development in SMEs: questionnaire*. Montpellier, Francia: LABEX.
- Davis, J. D. (1991). Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder Returns. *Australian Journal of Management*, 16(1), 49-64.
- De Baldo, M. (2013). Entrepreneurial Virtues in CSR-Oriented SMEs. Reflections in Theory and Practice. *World Journal of Social Sciences*, 3(6), 126-142.
- Freeman, R. (2010). *Strategic Management: A Stakeholder Approach* (25th ed.). USA: Pitman.
- Hernández-Sampieri, F. B. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª ed.). México, D.F., México: McGraw Hill.
- INEGI. (2009). *Censos Económicos 2009*. Recuperado 28/05/2013 de <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/default.asp?s=est&c=14220>
- Kras, E. (2009). *Desarrollo de una conciencia sustentable*. México, D.F., México: Engrupo.
- LABEX. (2011). *Observatoire international du développement durable en PME*. Recuperado 25/08/2013 de <https://www.univ-montp2.fr/recherche-avancee/id-menu-2129?q=labex&Itemid=2129>

- Longenecker, J. (2006). Ethical Attitudes in Small Business and Large Corporations: Theory and Empirical Findings from a Tracking Study Spanning three Decades. *Journal of Small Business Management*, 44(2), 167-183.
- López, V. (2009). *Sustentabilidad y Desarrollo Sustentable*. México, D.F., México: Trillas.
- Medina, S. (2012). *Pensar en el Futuro: El Desarrollo Humano Sustentable en México*. México, D.F., México: El Colegio de Puebla, A.C.
- Mitnick, B. (1992). *Ethics and Agency Theory: An Introduction*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- ONU-UNEP. (2010). *Organización de las Naciones Unidas*. Recuperado 24/03/2013 de <http://www.unep.org/geo/GEO3/spanish/049.htm>
- ONU-DDS. (2012). *Organización de las Naciones Unidas*. Recuperado 14/04/2013 de <http://www.un.org/spanish/esa/sustdev/agenda21/riodeclaration.htm>
- Pazos, L. (2011). *Propiedad y Desarrollo Sustentable*. México, D.F., México: Ariel.
- Plessis, D. (2011). Shifting paradigms to study urban sustainability (pp. 40-41). In *Proceedings of the World Sustainable Building Conference, (1), SB11 Helsinki*. Finnish Association of Civil Engineer, VTT Technical Research Centre of Finland. Helsinki, Finland.
- Raelin, D., & Bondy, K. (2013). Putting the Good Back in Good Corporate Governance: The Presence and Problems of Double-Layered Agency Theory. *Corporate Governance*, 21(5), 420-435.
- Raufflet, E., Lozano, F., Barrera, E., y García, C. (2012). *Responsabilidad social empresarial*. México, D.F., México: Pearson.
- Revell, A. (2007). The business case for sustainability? An examination of small firms in the UK's Construction and Restaurant Sector. *Business Strategy and the Environment*, 16(4), 404-420.
- Rio+20. (2012). *El futuro que queremos*. Recuperado 03/07/2013 de <http://rio20.net/>
- Russo, A. (2010). Investigating stakeholder theory and social capital: CSR in large firms. *Journal of Business Ethics*, 9, 207-221.
- Santesmases, M. (2009). *Diseño y análisis de encuestas de investigación social y de mercado*. DYANE V4. Madrid, España: Pirámide.
- Secretaría de Economía (SE). (2013). *Consejo Nacional para la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa*. Recuperado 25/04/2013 de <http://www.economia.gob.mx/>
- Secretaría del medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT). (2010). *La Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente*. Recuperado 15/03/2012 de <http://www.semarnat.gob.mx/leyes-y-normas/leyes-federales>
- Secretaría de Planeación Jalisco (SEPLAN). (2012). Recuperado 24/10/2012 de <http://seplan.app.jalisco.gob.mx/indicadores>
- Spence, L. (2000). Communicating about ethics with small firms: experiences from the U.K. *Journal of Business Ethics*, 47, 43-53.
- Spence, M., Boubaker, J., & Onobua, V. (2010). Sustainable Entrepreneurship: is entrepreneurial will enough? A north-south comparison. *Journal of Business Ethics*, 99(3), 340.
- Sterling, B. (2011). *Geografía y medio ambiente*. México, D.F., México: Esfinge.
- Suchman, M. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of Management Review*, 20(3), 571-610.



Cuadernos de Administración / Facultad de Ciencias de la Administración / Universidad del Valle
 Periodicidad: semestral / ISSN impreso N° 0120-4645 - ISSN electrónico N° 2256-5078 / Nombre abreviado: cuad.adm.
 Edición Vol. 31 N° 53 (enero - junio de 2015)
 Las prácticas de desarrollo sustentable: un acercamiento descriptivo a las pequeñas empresas de Guadalajara, México /
 Francisco E. Navarrete Baez



Revista Cuadernos de Administración por Universidad del Valle se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 2.5 Colombia.
 Basada en una obra en <http://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/>