

# Estudio de la sustentabilidad empresarial en las Mypymes

---

Año  
2018

Autores

Ingaramo, Juan Marcelo; Beltramino,  
Nicolás S.; Pieckenstainer, Ana Laura;  
Gazzaniga, Lilia Carina y Beltramino,  
Natalia

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

#### CITA SUGERIDA

Ingaramo, J. M., [et al.] (2018). *Estudio de la sustentabilidad empresarial en las Mypymes*. 7mo Congreso de Administración del Centro de la República. 4to Encuentro Internacional de Administración del Centro de la República, 3er Congreso de Ciencias Económicas del Centro de la República. Villa María: Universidad Nacional de Villa María





**VII CONGRESO DE ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE LA REPÚBLICA**

**IV ENCUENTRO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE LA REPÚBLICA**

**III CONGRESO DE CIENCIAS ECONÓMICAS DEL CENTRO DE LA REPÚBLICA**

**“COMPETITIVIDAD CON COMPROMISO SOCIAL”**

**VILLA MARÍA - ARGENTINA - 17, 18 y 19 DE OCTUBRE DE 2018**

**ESTUDIO DE LA SUSTENTABILIDAD EMPRESARIAL EN LAS MYPYMES**

**AUTORES**

**INGARAMO, JUAN MARCELO**  
**BELTRAMINO, NICOLÁS S.**  
**PIECKENSTAINER ANA LAURA**  
**GAZZANIGA, LILIA CARINA**  
**BELTRAMINO, NATALIA**

## **ESTUDIO DE LA SUSTENTABILIDAD EMPRESARIAL EN LAS MYPYMES**

**PALABRAS CLAVE: SUSTENTABILIDAD - MICROPYMES - COMPETITIVIDAD - RESPONSABILIDAD SOCIAL - DESARROLLO**

### **RESUMEN**

El presente trabajo persigue como objetivo realizar un diagnóstico sobre la aplicación de un modelo de gestión de sustentabilidad empresarial denominado modelo penta dimensional.

Dicho modelo representa una nueva forma de medición de los aspectos relativos a la Responsabilidad social empresarial, ya que se tratan de evaluar el desempeño empresarial por medio de cinco variables: Gestión Global, Competitividad, Relaciones, Impactos y Comunicación.

El estudio empírico se efectuó a una muestra de micropymes del departamento san Justo Provincia de Córdoba, a efectos de identificar cuál es su situación frente a la sustentabilidad empresarial. A partir de este análisis recomendar acciones a seguir para fortalecer el desarrollo sustentable de las micropymes de la Región.

**KEYWORDS: SUSTAINABILITY - MICROPYMES - COMPETITIVENESS - SOCIAL RESPONSIBILITY - DEVELOPMENT**

### **ABSTRACT:**

The present work aims to perform a diagnosis on the application of a business sustainability management model called the penta dimensional model.

This model represents a new way of measuring the aspects related to Corporate Social Responsibility, since they try to evaluate business performance through five variables: Global Management, Competitiveness, Relations, Impacts and Communication.

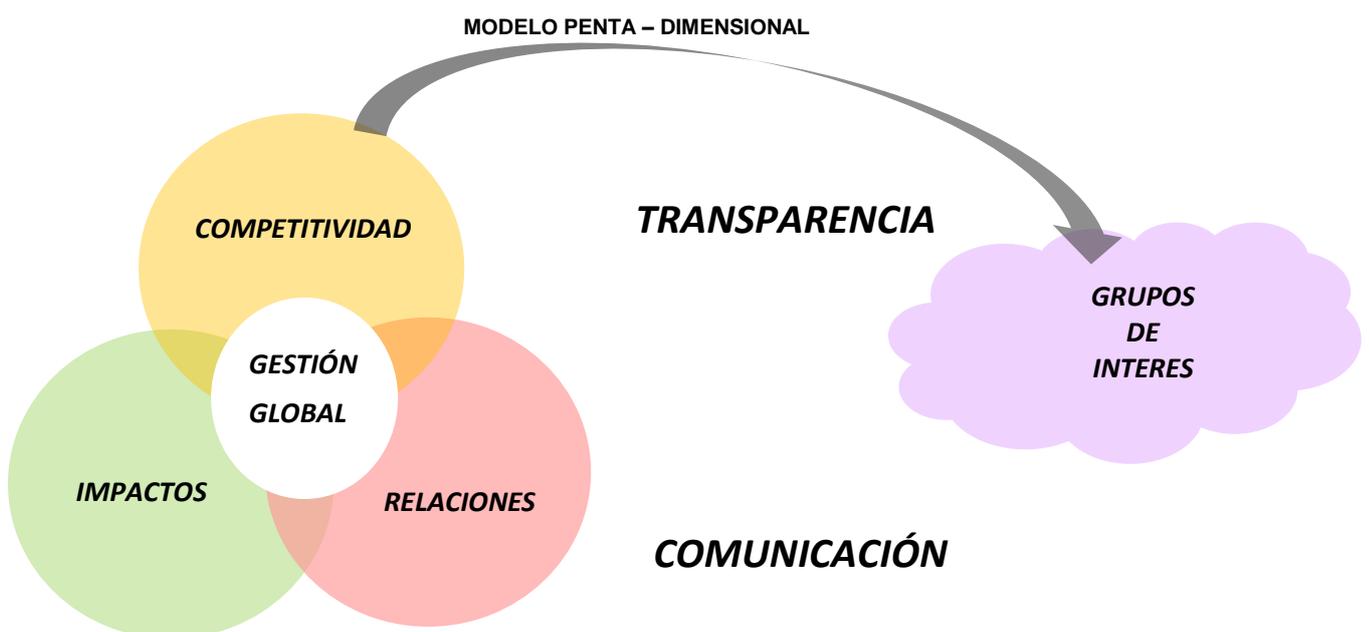
The empirical study was carried out at a sample of micropymes from the department of San Justo, Province of Córdoba, in order to identify their situation in relation to business sustainability. Based on this analysis, recommend actions to be taken to strengthen the sustainable development of micro-SMEs in the Region.

## 1. INTRODUCCIÓN

La cumbre de Rio+20, de las Naciones Unidas en Brasil 2012, invitó a los gobiernos a formular un conjunto de objetivos de desarrollo sustentable (SDGs) que están integrados dentro de los Objetivos de desarrollo del Milenio (MDGs) que expiraban en el 2015. Esta decisión pone en primer plano en la agenda al desarrollo sustentable una vez más. En las últimas dos décadas o más, la preocupación por el equilibrio entre el crecimiento económico, desarrollo social y la protección del ambiente global ha desplazado al discurso de desarrollo en dirección al de desarrollo sustentable (Redclift, 2005). Las normativas entienden al desarrollo sustentable como aquel que defiende la equidad y la sensibilidad ambiental, cuando aprobaron la agenda que conduce las intervenciones socioeconómicas y generales de desarrollo para los próximos 15 años (Foladori & Tommasino, 2000).

Cada vez son más las empresas en el mundo consientes de los beneficios económicos que les significa trabajar de manera sostenible (Núñez Reyes, 2006). Así ya sus planes de negocios contemplan elementos, como medio ambiente, la salud de los trabajadores o los intereses de la comunidad, dándole un valor adicional a su negocio (Núñez Reyes, 2006).

La cumbre de Rio+20, de las Naciones Unidas en Brasil 2012, invitó a los gobiernos a formular un conjunto de objetivos de desarrollo sustentable (SDGs) que están integrados dentro de los Objetivos de desarrollo del Milenio (MDGs) que expiraban en el 2015. Esta decisión pone en primer plano en la agenda al desarrollo sustentable una vez más. En las últimas dos décadas o más, la preocupación por el equilibrio entre el crecimiento económico, desarrollo social y la protección del ambiente global ha desplazado al discurso de desarrollo en dirección al de desarrollo sustentable (Redclift, 2005). Las normativas entienden al desarrollo sustentable como aquel que defiende la equidad y la sensibilidad ambiental, cuando aprobaron la agenda que conduce las intervenciones socioeconómicas y generales de desarrollo para los próximos 15 años (Foladori & Tommasino, 2000).



Cada vez son más las empresas en el mundo consientes de los beneficios económicos que les significa trabajar de manera sostenible (Núñez Reyes, 2006). Así ya sus planes de negocios contemplan elementos, como medio ambiente, la salud de los trabajadores o los intereses de la comunidad, dándole un valor adicional a su negocio (Núñez Reyes, 2006).

## 2. FUNDAMENTO TEÓRICO

Si bien la maximización de sus utilidades es importante para la continuidad y permanencia del negocio en el tiempo, también es cierto que ésta se asocia a la salud, la seguridad, la equidad y la protección del medio ambiente, bajo un esquema de “triple bottom line” donde lo ambiental y lo social sean igual de importante que lo económico-financiero.

La sostenibilidad es la capacidad de los sistemas biológicos para permanecer en el transcurso del tiempo. Sin embargo, desde la perspectiva de la prosperidad humana, la sostenibilidad consiste en satisfacer las necesidades de la actual generación sin sacrificar la capacidad de futuras generaciones de satisfacer sus propias necesidades. De ahí la importancia de ser transparentes y claros en la comunicación de las acciones que emprenden las organizaciones para cumplir con este propósito (Foladori & Tommasino, 2000).

El tema de sostenibilidad de las empresas, es clave ya que existe un claro nexo entre la pobreza, la fragmentación social, el nulo dinamismo en la creación de empresas y el anémico crecimiento de las Mipyme. Tenemos hoy en nuestro país aproximadamente 1,5 millones de desocupados y 6,2 millones de trabajadores informales. Además, por lo menos otro millón de trabajadores desahuciados abandonaron la búsqueda laboral, y alrededor de 900 mil jóvenes que ni estudian ni trabajan. En síntesis, nos encontramos ante una situación social estructuralmente inestable que urge ser abordada con decisión política y pericia técnica, dando una batalla cultural a favor del desarrollo sostenible (Donato, 2016)

La situación de la sostenibilidad de las Mipymes en Argentina, no es tarea fácil, ya que se desarrolla en un contexto de enormes cambios en el escenario nacional e internacional, donde se nota un gran desplazamiento de la producción de riqueza hacia la región de Oriente. Lo que constituye el mayor desafío de estos tiempos y que deben enfrentar las Mipymes de los diferentes sectores productivos y lo que genera una alta tasa de mortalidad en este tipo de empresas (Donato, 2016). De acuerdo con estadísticas obtenidas del Observatorio de Mipymes, en su informe 2015-2016, el 96.9% de las empresas son micro, pequeñas y medianas, mientras que sólo 0.58% son grandes. (Donato 2016).

En el caso particular de la Provincia de Córdoba según registros de secretaria de Industria de la Provincia de Córdoba (Amato 2015), las empresas son micro, pequeñas y medianas son el 91.3%, de mientras que el 3.64% son grandes. Por ello, deben desarrollarse

herramientas que favorezcan la permanencia y desarrollo de estas entidades. Con este objetivo surge el modelo de sustentabilidad empresarial penta-dimensional.

El mencionado modelo, fue desarrollado con base en las diferentes aproximaciones que tratan de explicar la sustentabilidad empresarial. Este esquema denominado análisis penta-dimensional, está planteado de manera sistémica y busca ser construido desde el interior de la empresa hacia su exterior.

Las dimensiones, vistas desde un enfoque de procesos, se inicia desde la gestión de la empresa (definida como gestión global), pasando por su competitividad, análisis de sus relaciones e impactos que genera la empresa tanto al interior de la empresa como al exterior, terminando con la transparencia y comunicación que la empresa presenta con los diferentes grupos de interés así como, la sociedad en su conjunto. Cada una de las dimensiones presentadas son: Gestión Global, Identifica los modos de llevar a cabo la gestión al interior de la empresa, conocimiento del modelo de negocios y su estructura.

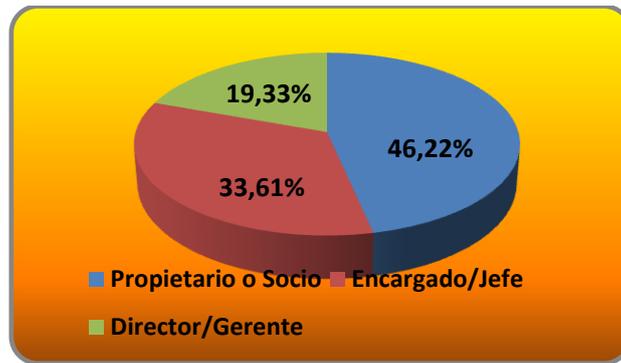
La Competitividad, representa el conocimiento del mercado y de las diferentes características que debe de tener la empresa para lograr un mejor desempeño en tres ejes: social, económico y ambiental. Las Relaciones, indican los diferentes actores que intervienen en la empresa y de qué forma favorecen al mejor desempeño de ella. Los Impactos, identifica los impactos que genera la empresa tanto en el beneficio propio como en el exterior. Por último, la Comunicación. Identificar como la empresa comunica sus resultados a aquellos grupos que le puedan brindar un valor agregado.

### 3. METODOLOGÍA

El cuestionario se administró de manera personal en el domicilio donde se ubican las empresas participantes; posteriormente se vaciaron los cuestionarios en el software Qualtrics para procesar los datos. El muestreo fue por conveniencia. La muestra total fue de 119 empresas localizadas en la localidad de San Francisco, (República Argentina). Se solicitó que la persona de mayor rango contestara el cuestionario, pues se busca que aporte la perspectiva global de la empresa respecto a las dimensiones se miden. Como indica la gráfica 1, el 46 % de los cuestionarios fue contestado por su propietario o socio fundador, el 19% por el director general o el gerente. El 34% de los participantes manifestó tener otro cargo (por ejemplo, jefe de recursos humanos, encargado de planta o una sucursal, etc.).

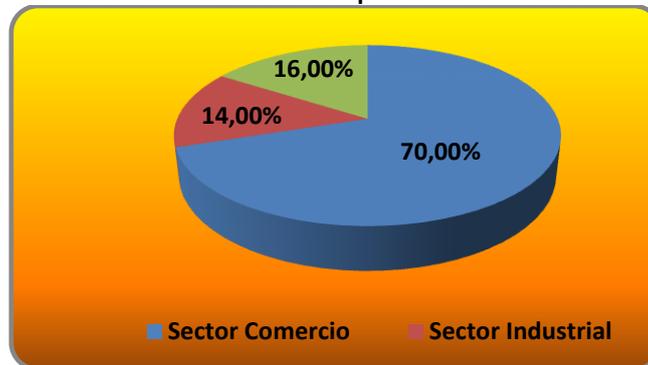
En lo referente al giro de las empresas, un 70% manifestó pertenecer al sector comercio, el 14% al sector de servicios y el 16 % restantes desarrollan actividad industrial. La naturaleza de la muestra permite analizar a todos los sectores involucrados en la economía y, por lo tanto, un diagnóstico más adecuado de lo que sucede en todo el sector productivo de la Región bajo estudio. Ver Grafica 2.

**Grafica 1. Persona de la empresa que respondió el cuestionario.**



Fuente: Elaboración Propia

**Grafica 2. Giro de las empresas de la muestra**



Fuente: Elaboración Propia

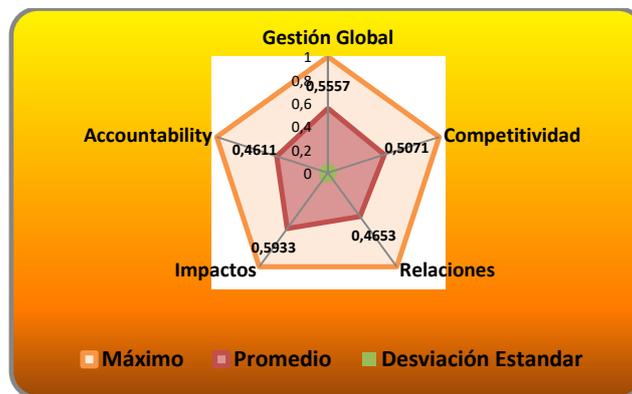
Finalmente, el número de trabajadores de las empresas de la muestra puede contribuir a dimensionar el tamaño de las mismas (ver gráfica 3). Esto ayuda a comprobar que la gran mayoría pertenece a los sectores micro, pequeño y mediano. El 62% de la muestra tiene entre 1 y 10 empleados, el 20% entre 11 y 50, y 4% entre 51 y 100 empleados. Por su parte, el 9% de las empresas participante tienen más de 100 empleados.

#### 4. RESULTADOS

La gráfica 3 muestra los resultados agregados del modelo penta dimensional. Las cinco dimensiones tuvieron promedios similares, habiendo una diferencia máxima de nueve centésimas. La dimensión de Impactos tuvo el promedio más alto, la mayoría de las empresas participantes identifican los posibles daños y beneficios que sus operaciones generan en los diferentes grupos de interés. Cabe mencionar que esta dimensión obtuvo la desviación estándar más alta (0.110), lo que sugiere una elevada variabilidad del indicador (con respecto a los otros indicadores del modelo) entre las empresas que contestaron el cuestionario, y por lo tanto diferente grado de madurez en la evolución natural de este indicador.

Gestión global fue la segunda dimensión con mayor promedio, los consultados manifiestan contar con una misión, visión, valores, organigrama, procedimientos, aunque el seguimiento como su revisión sea ocasional.

**Gráfico 3. Promedio y desviación estándar de la muestra de empresas por dimensiones**



Fuente: Elaboración Propia

La tercera dimensión fue la de competitividad, que entre otras variables mide el uso eficiente de los recursos y si estos son suficientes para desarrollar la estrategia de la empresa. La desviación estándar de esta dimensión es 0.0907; en general sobre este rango se ubican las cinco dimensiones de la muestra. Esto sugiere que existe escasa diversidad entre las empresas, lo que se corrobora en las gráficas 2 y 3. Están que las empresas analizadas en su mayoría son micro negocios y llevan adelante un giro comercial, por lo cual resulta lógico que existan escasas diferencias en la madurez del indicador en cada organización.

La cuarta dimensión de acuerdo a los resultados es relaciones con los grupos de interés. Las organizaciones participantes manifiestan en general tener diferentes grados de relación con sus grupos de interés, siendo los accionistas y los empleados los grupos que, en promedio, mejor conocen y atienden. Finalmente, la dimensión que obtuvo el promedio más bajo es transparencia; la rendición de cuentas en tiempo y forma es un área de oportunidad

importante para las empresas participantes el departamento San Justo, localizado al este de la provincia de Córdoba, Argentina. A continuación se detallan los resultados por dimensión.

### Gestión global

La dimensión de gestión global se relaciona con el conocimiento del modelo de negocios de la empresa y su sustento en una ética de tercera generación. Dentro de los aspectos específicos que tuvieron una mejor puntuación por parte de las empresas de la muestra se destaca el operar actual de la empresa ayuda a que se cumplan las metas y objetivos establecidos, que el comportamiento general de la empresa está alineado con la misión, visión, valores y código de ética y al conocimiento de las diferentes preocupaciones que tienen y presentan sus colaboradores. También obtuvo un porcentaje alto el cumplimiento casi total de los acuerdos a los que se llegan en las juntas de dirección. Todos ellos con puntajes promedio por encima del 70%, en tanto que el contar con misión, visión explícitas, definición de valores, código de ética, el contar con un organigrama, y la asignación clara de las responsabilidades para todos los empleados y procedimientos administrativos o el contar con una estrategia para lograr una buena reputación en su entorno, la existencia de algún puesto que promueva y monitoree el accionar ético de la empresa, así como la organización de juntas periódicas para revisar los resultados de la empresa y en donde se realicen acuerdos que definan el rumbo de la organización. Obtuvieron puntajes de alrededor del 50%. Por su parte, los aspectos que tuvieron menor porcentaje son la revisión periódica de la misión, visión, y valores, así como la participación de los distintos niveles de la empresa en su redacción, el contar con indicadores de desempeño de la empresa. Con promedios en torno al 20%.

### Competitividad

La dimensión de competitividad sustentable incluye la generación de conocimiento dentro de la empresa, la eficiencia operativa y productiva, así como el desarrollo de capital humano, eco-eficiencia y la rentabilidad. Los aspectos puntuales de la muestra que obtuvieron un promedio más alto fueron los relacionados con el aprovechamiento responsable y eficiente de los recursos, el poseer los recursos financieros, materiales y humanos suficientes para desarrollar la estrategia de la empresa, y el conocer las competencias que deberán desarrollar sus colaboradores para mejorar su productividad, así como su buen conocimiento sobre la situación del sector industrial en el que desarrolla el giro comercial la empresa. Con puntajes en torno al 80%. Por su parte, un buen porcentaje de los participantes manifestaron no tener conocimiento acabado de cuáles son los recursos financieros, materiales y humanos que necesita para tener el desempeño deseado de su empresa, así como contar con un sistema de mejora continua en aspectos de calidad y productividad, o no tener identificadas las competencias necesarias para cada uno de los puestos. Otro aspecto que obtuvo un puntaje medio al igual que los anteriores, fue el contar con un presupuesto destinado a la investigación y desarrollo de los procesos y tecnologías de la empresa.

## Relaciones

Las relaciones con los distintos grupos de interés buscan desarrollar los mecanismos para manejar e integrar los intereses de los accionistas, empleados, consumidores, proveedores y otros grupos que se pudieran ver afectados por la operación de la empresa. Lo anterior buscando lograr la permanencia de la empresa en el tiempo. La muestra obtuvo promedios altos en torno al 80%, en las categorías relacionadas con tomar en cuenta las inquietudes, sugerencias e ideas de sus empleados para el mejor funcionamiento, así como dar respuesta a las necesidades, inquietudes y sugerencias de sus empleados, el conocer e identificar a quiénes impacta y/o les interesa la labor que realiza la empresa y la preocupación por conocer las necesidades de mejorar las condiciones de trabajo y remuneraciones de los empleados más allá de las exigencias legales. Luego se ubica con un puntaje inferior. Por su parte, las variables que obtuvieron un promedio bajo fueron: el contar con un programa de capacitación y plan de vida para sus empleados, contar con un procedimiento para conocer el nivel de satisfacción de sus accionistas, realizar evaluaciones de clima organizacional, evaluaciones de desempeño de los directivos y de los empleados, el llevar adelante programas de capacitación de colaboradores sobre cómo mejorar la atención a sus clientes y participar en alguna labor de beneficio con los vecinos u organizaciones de la región donde se encuentra localizada la empresa.

## Impactos

Esta dimensión busca maximizar los impactos positivos y minimizar los negativos tanto al interior como al exterior de la empresa, en los ámbitos social, económico y ambiental; y con esto dar respuesta a los diferentes requerimientos de sus grupos de interés.

En este sentido, la muestra recolectada en el departamento San Justo, tiene promedios altos en variables como: tener prácticas laborales que procuran y favorecen un equilibrio entre trabajo y familia de sus empleados, poseer un rango de salarios correspondiente a los del sector o industria al que pertenece la empresa y poseer un alto porcentaje de satisfacción de la rentabilidad del negocio por parte de sus propietarios. Las variables que tuvieron un promedio bajo, y que representan un área de oportunidad para la mayoría de las empresas participantes en el estudio son: contar con un plan enfocado al uso de combustibles o energías menos contaminantes, el conocer la tasa de rotación del personal, el realizar evaluaciones del desempeño de manera transparente tanto de directores como de empleados y establecer compromisos explícitos a favor del medio ambiente así como poseer metas formales en este sentido.

## Transparencia

La dimensión de transparencia busca dar a conocer las buenas prácticas que desarrollan las empresas, además de medir el impacto que éstas generan en el contexto en el que se encuentran. La rendición de cuentas es fundamental para aumentar la reputación y legitimidad de la organización ante todos sus grupos de interés. Los factores que las empresas de la muestra destacan positivamente son: el cumplir a tiempo con sus obligaciones fiscales y legales, describir claramente en las etiquetas de sus productos los riesgos para la salud o seguridad y contar con prestaciones de ley conforme al sueldo real percibido por parte del trabajador. No obstante, los factores que presentaron promedio bajos son: incluir en el informe anual las acciones y contribuciones de la organización en los aspectos económico, social y ambiental, realizar informes periódicos o anuales a los accionistas sobre el desempeño de la empresa y utilizar o comprar productos o servicios "pirata" (software, marcos, derechos de propiedad...). Por último se ubicaron con puntuaciones en torno al 50%, la existencia de auditorías externas, fiscales, ISO o de otro tipo, contar con evidencia de las declaraciones periódicas realizadas ante las diferentes instancias de gobierno, contar con mecanismos para tener acceso a la información de la empresa de forma rápida y eficaz y conocer cuáles son las distintas alternativas para reportar aspectos sociales y ambientales relacionados con la operación de su negocio.

## 5. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

### Reflexiones sobre la sustentabilidad de la PYME en la región

En lo que respecta a la dimensión de gestión global, el establecimiento de los elementos base para una adecuada gestión global existe, pues la mayoría de las empresas manifiestan que el operar actual de la empresa ayuda a que se cumplan las metas y objetivos establecidos, que el comportamiento general de la empresa está alineado con la misión, visión, valores y código de ética así como el conocimiento de las diferentes preocupaciones que tienen y presentan sus colaboradores, sin embargo, las empresas participantes manifiestan no darle seguimiento a la revisión de la misión, Visión y valores así como la participación de los distintos niveles de la empresa en su redacción, ni tampoco el contar con indicadores de desempeño de la empresa. En este último punto existe una importante área de oportunidad para las empresas de la entidad.

**Competitividad:** Las empresas de la muestra manifestaron poseer un aprovechamiento responsable y eficiente de los recursos, el contar con los recursos financieros, materiales y humanos suficientes para desarrollar la estrategia de la empresa, así como conocer las competencias que deberán desarrollar sus colaboradores para mejorar su productividad, y tener un buen conocimiento sobre la situación del sector industrial en el que desarrolla el giro comercial la empresa, sin embargo, no tienen un conocimiento acabado de cuáles son los

recursos financieros, materiales y humanos que necesitan para tener el desempeño deseado, así como tampoco cuentan con un sistema de mejora continua en aspectos de calidad y productividad, ni tienen identificadas las competencias necesarias para cada uno de los puestos, ni cuentan con un presupuesto destinado a la investigación y desarrollo de los procesos y tecnologías de la empresa. Es por ello necesario buscar mecanismos para que las empresas realicen desarrollo de tecnologías, y logren respaldar e impulsar las nuevas ideas que surgen en la empresa. Esto permitiría modificar su modelo de negocios e incrementar capacidad de competir y adaptarse al cambio, además de potenciar la creación de productos y servicios innovadores.

**Relaciones.** Aunque la mayoría de las empresas que participaron en la muestra manifiestan tener identificados a sus principales grupos de interés, así como tomar en cuenta las inquietudes, sugerencias e ideas de sus empleados para el mejor funcionamiento, así como dar respuesta a las necesidades, inquietudes y sugerencias de sus empleados, y la preocupación por conocer las necesidades de mejorar las condiciones de trabajo y remuneraciones de los empleados más allá de las exigencias legales. Considerando casi con igual nivel de importancia el promover una cadena de suministro local. Sin un punto que marca una oportunidad de mejora para las empresa analizadas, el llevar adelante el desarrollo de mecanismos puntuales de comunicación con cada uno de los grupos para integrar sus intereses en las estrategias generales de la empresa, y de esa manera ganar legitimidad al mismo tiempo que crear valor compartido. Esto motivado por el cada vez más necesario dialogo abierto con los grupos de interés, las redes sociales las que pueden causar que ciertas conductas negativas se puedan dar a conocer rápidamente y poner en riesgo la reputación de la marca.

**Impactos:** En la parte de impactos, en los aspectos positivos de la muestra se destaca el tener prácticas laborales que procuren y favorezcan un equilibrio entre trabajo y familia de sus empleados, así como poseer un rango de salarios competitivo frente a los del sector o al que pertenece la empresa y poseer un alto porcentaje de satisfacción de la rentabilidad del negocio por parte de sus propietarios, sin embargo, un par de aspectos fundamentales obtuvieron promedios bajos. En primer lugar, el contar con un plan enfocado al uso de combustibles o energías menos contaminantes, el conocer la tasa de rotación del personal, el realizar evaluaciones del desempeño de manera transparente tanto de directores como de empleados y establecer compromisos explícitos a favor del medio ambiente así como poseer metas formales en este sentido. El segundo tema involucra la falta de conocimiento de los impactos ambientales de los bienes que la empresa produce o comercializa. Sin un análisis de esta información, el riesgo que asume la organización es alto. Nuevas regulaciones, accidentes, y conflictos que tenga el consumidor con el producto pueden poner en entredicho la viabilidad de del negocio. Un análisis oportuno permitiría establecer planes de contingencia y quizá la búsqueda de nuevos atributos en los productos que ayuden a minimizar su impacto negativo. Un tercer aspecto destacable es que solamente menos de la mitad de la muestra, considera que la falta de planes para el cambio generacional en la empresa, sea relevante para la sustentabilidad de la empresa ya que el tema de sucesión en la Mipyme generalmente ocasiona impactos negativos y muchas veces pone en riesgo la continuidad de la organización.

Es necesario promover más a fondo la importancia de abordar este tema con premura para que exista una sucesión planeada y organizada.

**Transparencia:** en esta dimensión, las empresas participantes manifiestan cumplir con sus obligaciones fiscales y legales, así también el describir claramente en las etiquetas de sus productos los riesgos para la salud o seguridad y contar con prestaciones de ley conforme al sueldo real percibido por parte del trabajador. Esto es fundamental para lograr un ambiente de legalidad. Algunas empresas deciden operar en la ilegalidad o abrirse paso por medio de sobornos, sin embargo, la mayoría de las empresas de la muestra parecen haber interiorizado que esta forma de operar pone en riesgo la sustentabilidad de la organización. No obstante, aún se pueden fortalecer más los mecanismos de transparencia; por ejemplo, permitiendo a entidades externas hacer auditorías periódicas para transmitir confianza a los diferentes grupos de interés, y encontrar problemáticas con anticipación suficiente para que no impacte negativamente a la empresa. Además, es importante elaborar reportes que incluyan los aspectos social, ambiental, y económico, y que las organizaciones analicen sus operaciones e impactos en función a estos tres aspectos, y no solo la parte económica.

El departamento San Justo, es una de las regiones con mayor desarrollo económico y social del país, con una cantidad grande de empresas que buscan incorporar las mejores prácticas corporativas para competir y perdurar. El análisis que arroja el modelo pentadimensional indica que las empresas de la muestra ya se encuentran en una etapa intermedia hacia la sustentabilidad, y las conclusiones que aquí se plantean pueden sugerir los aspectos en los que necesitan enfocarse para dar pasos hacia adelante respecto este tema.



## REFERENCIAS

Amato, C. N., & Buraschi, M. (2016). Orientación de los empresarios de Córdoba-Argentina hacia la sustentabilidad y la Responsabilidad Social Empresaria: Identificación de variables asociadas.

Dequino, D. C. F. et. al. (n.d.). Habla el Interior 2016. Instituto de Investigaciones Económicas de Córdoba. Córdoba: Bolsa de Comercio de Córdoba. Donato, V. N. (2016). Informe 2015|2016 Evolución reciente, situación actual y desafíos para 2017. Tema especial: Indicadores de producción.

Foladori, G., & Tommasino, H. (2000). El concepto de desarrollo sustentable treinta años después 1. *Desarrollo y Medio Ambiente*, 1(1), 41–56.

Kumi, E., Arhin, A., & Yeboah, T. (2014). Can post-2015 sustainable development goals survive neoliberalism? A critical examination of the sustainable development–neoliberalism nexus in developing. *Environment, Development and*.

Núñez, G. (2006). El sector empresarial en la sostenibilidad ambiental: ejes de interacción. Documento de Proyecto, LC/W.