

SEP

SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO
Instituto Tecnológico de Villahermosa

2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón

**INSTITUTO TECNOLÓGICO DE VILLAHERMOSA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN**

**”ANÁLISIS DE LA SUSTENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS BLOQUERAS AUTOMATIZADAS
ESTADO DE TABASCO, PARA EL DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE DESARROLLO’**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRO EN PLANIFICACIÓN DE EMPRESAS Y DESARROLLO REGIONAL**

**PRESENTA:
ELIA ADRIANA LÁZARO CEPEDA**

**DIRECTOR DE TESIS:
M.C. JOSÉ ANTONIO CANTO ESQUIVEL**

VILLAHERMOSA, TABASCO, MEX.

SEPTIEMBRE 2015



Carretera Villahermosa-Frontera Km. 3.5 Cd. Industrial C.P. 86010 Apdo 424
Tels. 01 (993) 353-02-59, 353-26-49, Fax 137. Villahermosa, Tabasco, México
www.itvillahermosa.edu.mx



SEP

SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO
Instituto Tecnológico de Villahermosa

"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

DEPENDENCIA: Div. de Estudios de Posgrado e Investigación.
OFICIO NUM. : DEPI/081/2015.
ASUNTO : Autorización de Impresión
FECHA : 30 de Septiembre 2015.

**C. ELIA ADRIANA LAZARO CEPEDA.
ESTUDIANTE DE LA MAESTRIA EN PLANIFICACION DE
EMPRESAS Y DESARROLLO REGIONAL.
PRESENTE.**

De acuerdo al fallo emitido por la Comisión Revisora, integrada por los **CC. M.C. JOSE ANTONIO CANTO ESQUIVEL, DRA. HORTENSIA ELISEO DANTES, M. C. ELSI DEL CARMEN MONTEJO CASTRO, y DR. JOSE LUIS MADRIGAL ELISEO,** y considerando que cubre con todos los requisitos del Reglamento de Titulación en vigor, damos a usted nuestra **Autorización** para que proceda a imprimir su Trabajo Profesional Titulado:

"ANALISIS DE LA SUSTENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS BLOQUERAS AUTOMATIZADAS DEL ESTADO DE TABASCO, PARA EL DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE DESARROLLO " .

Hago de su conocimiento lo anterior para los efectos y fines correspondientes.

Atentamente

**M.A. CARLOS MARIO MARTINEZ IZQUIERDO
JEFE DE LA DIV. DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACION**



c.c.p.- Archivo.
A' CMMI/L/ACG.



Agradecimientos

Dios

Gracias por acariciarme en las mañanas por medio de la brisa fresca de cada amanecer que me regalas, en ella manifiestas el inmenso y dulce amor que tienes a mi pequeña humanidad. Ya que gracias a esta linda manifestación de amor puedo tener el entusiasmo y fuerzas para realizar mis jornadas, y dar cumplimiento con pasión y entrega a mis compromisos y con ellos el culminar el recorrido que he hecho al cursar la Maestría en Desarrollo Organizacional.

Gracias Dios por tu majestuosidad y tu inmensa presencia en los logros, que sin ti no tendría. TE AMO MI DIOS ADORADO.

A mis Padres.

A la gran mujer amorosa y ejemplar que Dios me regalo como madre en mi trayectoria en esta vida, al admirable roble inquebrantable que me guía, protege y motiva con gran esperanza y Fe, mi padre.

Les doy mis más humildes y profundas GRACIAS, porque sin su apoyo, paciencia, amor y tolerancia no habría logrado ni caminar, ni sonreír, ni mucho menos concluir esta maestría, que no solo es mi logro, es más bien suyo, porque es fruto de sus grandes esfuerzo, sacrificios y enseñanzas.

A Andrea mi hija.

Por tu ternura, por tu confianza y admiración, por ser ese pequeño gran motivo de mis días, por recordarme cada día la belleza de la vida y por ese gran deseo de vivir y disfrutar nuestro existir. Gracias hija mía por tu gran madurez pese a tu corta edad. Y más aún por ese amor puro y transparente que solo tu corazón puede manifestar.

A mis hermanos.

Felizmente puedo darles un fuerte abrazo de amor y agradecimiento, ya que cada uno de ustedes ha contribuido y llenado mi vida de momentos felices, les agradezco que sean mis acompañantes en la vida, mis cómplices en mis ilusiones y por ser mis maestros de vida. Cesar por tu inigualable tenacidad y perseverancia, Toño por tu gran corazón y nobleza, Beto por tu disponibilidad e inocencia y la simpatía de tu sonrisa, Elena por tu fuerza, disciplina y determinación. GRACIAS.

A mi Gran Amiga Araceli.

Gracias por ser el medio que Dios ha utilizado para recordarme el camino hacia su Gracia, por ser paciente y confiar en mis capacidades y darme ese empujón que en ocasiones he necesitado para no rendirme. Gracias por ser como ese ángel guardián que vela y reza por mi cada día. Gracias por creer en mí.

A mis amigos y compañeros de maestría.

Arlette, Iris, Roger, Omar y Heber. Les doy mis más profundos agradecimientos ya que cada uno de ustedes fueron piezas clave para que yo pudiera concluir esta maestría. Dios nos colocó en este mismo camino para que en él nos acompañáramos como ángeles, dándonos luz, amor, cariño y compartiendo nuestras experiencias y habilidades. Gracias por ser grandes seres humanos y compartir conmigo sus presencias.

A mis profesores.

Gracias por contagiarme el amor por la profesión, por creer en mis capacidades, y sobre todo por la pasión con la cual comparten sus experiencias con nosotros, gracias por tener vocación docente la más noble de todas las profesiones.

RESUMEN

En 1994, durante el Simposium de Oslo sobre Consumo Sustentable, se definió a la producción de empresas sustentables en México y el mundo como "el uso de servicios y productos, que responden a las necesidades básicas, mejoran la calidad de vida, y a la vez, minimizan el uso de recursos naturales y materiales tóxicos, así como las emisiones de desechos y contaminantes durante el ciclo de vida del servicio o producto, sin poner en riesgo las necesidades de las generaciones futuras". Es por ello que la presente investigación estudia y analiza los factores que incluyen la sustentabilidad de las Empresas Bloqueras Automatizadas del Estado de Tabasco, con el fin de generar una propuesta de desarrollo.

A lo largo de la investigación, se determina principalmente los objetivos del estudio. Para posteriormente plantear la metodología adecuada para la realización de esta investigación, que estas son el Modelo Autodiagnóstico de Innovación y Calidad, y la herramienta Análisis Estructural.

Con dichas metodologías se logra determinar objetivamente los factores determinantes que nos dan los aspectos necesarios para realizar un diagnóstico integral de las empresas Automatizadas del Estado de Tabasco. En dicho diagnóstico nos arroja que los factores medio ambiente y tecnología de la organización influye sobre el resto de los factores. Mientras que liderazgo, imagen organizacional, formación del personal, comunicación, sistema de medición y entorno económico, son los factores más urgentes a trabajar, ya que son los que de algún modo se encuentran en conflicto para poder lograr el equilibrio y desarrollar la sustentabilidad de las empresas.

En el modelo que se propone, se determinan estrategias de desarrollo para el mejoramiento de las organizaciones en los aspectos claves, y se proponen acciones necesarias para el desarrollo de la sustentabilidad de las Empresas Bloqueras Automatizadas del Estado de Tabasco.

ABSTRACT

In 1994, during the Symposium of Oslo on sustainable consumption, defined in the production of sustainable businesses in Mexico and the world as "the use of products and services that respond to basic needs, improve quality of life, while , minimize the use of natural resources, toxic materials and emissions of waste and pollutants over the life cycle of the service or product, without compromising the needs of future generations. "That is why the present research studies and analyzes factors including the sustainability of the Company Bloqueras automated the State of Tabasco, in order to generate a development proposal.

Throughout the investigation, mainly it determines the objectives of the study. To further raise the appropriate methodology for conducting this research, these are the Self-Diagnosis Innovation and Quality Model and Structural Analysis tool.

With these methodologies is achieved objectively determine the factors that give us the necessary aspects for a comprehensive diagnosis of the Automated Tabasco state enterprises. In this diagnosis we throw that means factors environment and technology organization influences other factors. While leadership, organizational image, staff training, communication, measurement system and economic environment, are the most urgent work factors, as they are somehow in conflict to achieve balance and develop sustainability the companies.

In the model proposed, development strategies for improving organizations in key aspects are identified, and actions needed to develop the sustainability of Companies Bloqueras Automated Tabasco State Automated proposed.

CONTENIDO

Introducción	1
Antecedentes	2
Planteamiento del Problema	7
Preguntas de Investigación	8
Justificación	8
Objetivo General	9
Objetivo Específico	9
Delimitación de la Investigación	9
Metas	9
Hipótesis	10
Identificación de las Variables	10
Variables Independientes	10
Limitantes de la Investigación	10
Tipo de Investigación	11
CAPÍTULO 1. MARCO DE REFERENCIA	
1.1 Marco Contextual	12
1.1.1. Marco Contextual Internacional	12
1.3.2. Marco Contextual Nacional	15
1.1.3. Marco Contextual Local	25
1.2 Marco Teórico	30
1.2.1. Origen de Sustentabilidad	30
1.2.2. Conceptos de Sustentabilidad	31
1.2.3. Responsabilidad Social de las Empresas	33
1.2.3.1. Responsabilidad Social de las Empresas:	
dimensión interna	35
1.2.3.1.1. Gestión de Recursos Humanos	35

1.2.3.1.2. Salud y Seguridad en el Lugar de Trabajo	36
1.2.3.2. Responsabilidad Social de las Empresas:	
dimensión externo	36
1.2.3.2.1. Comunidades Locales	37
1.2.3.2.2. Los Fondos Éticos y la Responsabilidad Social	
Empresarial	38
1.2.4. Sustentabilidad y RSE, Diferencias y Similitudes	45
1.2.5. Automatización de Procesos	46
1.2.5.1. Etapas de la Automatización	47
1.2.5.2. La Automatización en la Industria	59
1.2.5.3. La Automatización y la Sociedad	50
1.2.5.4. Sistema Automatizado	50
1.2.5.5. Objetivos de la Automatización	52
1.2.6. Desarrollo del Personal	53
1.2.7. Sensibilización	53
1.2.8. Enfoque Sistémico	53
1.2.9. Planeación Estratégica	55
1.2.10. Gestión Estratégica	55
1.2.11. Liderazgo	57
1.2.12. Análisis de Resultados	58
CAPITULO II. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
Introducción	60
2.1 Método	60
2.1.1. Auto Diagnóstico del Modelo de Innovación y Calidad	62
2.1.1.1. Cuestionario de Autodiagnóstico	64
2.1.2 Prospectiva	66
2.1.3 Análisis Estructural Matriz MIC MAC	66

CAPITULO III. DIAGNÒSTICO

Introducción	72
3.1 Aplicación del Cuestionario de Autodiagnóstico de Innovación y Calidad	72
3.2 Detección de Factores	83
3.3 Aplicación del Método Análisis Estructural	84

CAPÍTULO IV. PROPUESTA DE MEJORA

Introducción	91
4.1 Explicación de la propuesta de mejora	92
CONCLUSIÓN	98
RECOMENDACIONES	99
BIBLIOGRAFÍA	100
Relación de tablas, figuras y gráficas.	103

INTRODUCCION

Las empresas sustentables en México deben utilizar de forma eficiente los recursos a lo largo de todo el ciclo de vida de los productos, es decir, desde la extracción de materias primas requeridas para su fabricación, hasta la disposición final o reintegración a la cadena productiva de los residuos, pasando por los procesos de producción y el consumo.

es importante que las empresas del estado de Tabasco, consideren diversos criterios que favorezcan el desarrollo y fomento de las prácticas de empresas sustentables en sus actividades productivas.

En la actualidad las empresas sustentables en México que se preocupan por el medio ambiente tienen mayores oportunidades de éxito en el mercado, debido a que, cada vez, existe una mayor preferencia por parte de los consumidores por adquirir productos que reúnan las condiciones de sustentabilidad ambiental.

Las empresas Bloqueras Automatizadas del Estado de Tabasco, son importante por su aporte económico y la generación de empleos en el estado, son de suma importancias ya que estas empresas son fundadas con capital local y de dueños Tabasqueños, guiar a estas empresas a la visión de una productividad sostenibles es el objetivo al desarrollar la presente investigación, al determinar la situación actual de estas empresas, se tendrán las visión integral necesaria para determinar las estrategias adecuadas para realizar el modelo de desarrollo.

Antecedentes

Hace más de 40 años, el mundo registraba 85% de capacidad de carga (la máxima alteración que puede sufrir un sistema biológico antes de sufrir un deterioro irreversible). Actualmente, esta variable se encuentra a una tasa de 150%; es decir necesitaríamos planeta y medio para subsistir con los recursos que usamos (revista Scientific American).

En 1987, el desarrollo sustentable fue presentado formalmente por la Comisión Mundial de Medio Ambiente y Desarrollo de Naciones Unidas, como una alternativa al desarrollo socioeconómico tradicional, causante de graves daños ambientales al planeta. Un factor que sin duda ha metido al desarrollo sustentable en los planes de negocio de las organizaciones es la presión que los inversionistas han hecho últimamente, con la creación de índices que miden el buen gobierno, y que empiezan a tener un peso considerable en la valuación de una empresa. El punto de partida fue el cambio global como primer indicador: si las compañías estaban conscientes de su propio riesgo en materia de recursos, entonces podrían generar acciones para contrarrestar una posible falta de ellos. Tener alternativas ante esta problemática, por supuesto que daba un valor adicional a la empresa, por lo que se empezó la creación de índices que midieran el desempeño ambiental, social y de gobierno (ASG). El impacto de todos estos cambios se ha empezado a sentir en nuestro país; México, como país, no es uno de los grandes emisores de gases de efecto invernadero, pues sólo emitimos el 1.5 por ciento a nivel mundial. No obstante, nuestras emisiones han crecido un 40 por ciento de 1990 al 2008, por lo que, a través de acciones federales concretas, como el Programa Especial de Cambio Climático (PECC), nuestro país se ha comprometido con el desarrollo sustentable al reducir un 50 por ciento del total de sus emisiones para el 2050 de contar con financiamiento internacional. De tal forma que, actualmente, existen varios indicadores importantes que miden el desempeño: el Dow Jones Sustainability Indexes, el Nasdaq OMX, FTSE 4Good, Jantzi Social Index. Destaca el caso de Bloomberg, ya que desde el 2009, ASG es parte de su información estándar disponible para sus clientes, basada en

información pública y encuestas a más de 300 compañías. Todo indica que la tendencia para los próximos años será que los datos de ASG constituirán una parte importante para la toma de decisiones de los inversionistas. un hito para la adopción del desarrollo sustentable en nuestro país será la creación del Índice de Sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores, pues con esto, el sector financiero de nuestro país se suma al esfuerzo de otras economías para poner un valor bursátil a las ideas verdes. La BMV puso el reto a las emisoras de que sean sustentables y que, a consecuencia de esto, desde finales de agosto del año pasado se inició un proceso de calificación de alrededor de medio centenar de empresas que cotizan en ella para que puedan pertenecer a dicho Índice. La influencia de las organizaciones no gubernamentales (ONG'S) con interés por temas ambientales y sustentables ha crecido notablemente en los últimos años: su poder de convocatoria a través de sus campañas es innegable, y es bien conocida su tenacidad para lograr sus objetivos. Con lo anterior, cuando una empresa se encuentra inmersa en un escándalo, ya sea de índole social o ambiental, su imagen resulta afectada de manera considerable, e incluso, puede llegar a formar parte de una categoría negativa de dichos índices, por lo que las compañías públicas que ingresan a estos indicadores deben ser conscientes de que mantenerse en ellos implica un balance entre los diferentes actores sociales. El vínculo que existe entre el desarrollo sustentable, la protección al medio ambiente y el comercio internacional es muy estrecho. La preservación de la ecología y los avances científicos se han convertido en algunas de las prioridades de los miembros de la comunidad internacional. Esto lo podemos observar en dos puntos fundamentales. En primer punto, no todas las medidas ambientales constituyen barreras no arancelarias u obstáculos técnicos al comercio pues no se busca una disminución en la comercialización de ciertos productos sino que tienen como único fin mejorar la vida de las personas. En segundo punto, como una reacción clara a la reducción de aranceles y la liberación de gran parte del comercio mundial, los países buscarán objetivos legítimos (entre ellos el tema de la protección ambiental y el desarrollo sustentable) para inhibir el comercio exterior con otras regiones y proteger su industria local. Frente a este panorama la

Organización Mundial de Comercio ha buscado mantener una postura equitativa frente a su razón de ser que es la búsqueda de una apertura comercial. Si bien es cierto que la organización tiene como objetivo primordial el intercambio de bienes y servicios de todos sus miembros, también busca que existan compromisos para que no se vulnere el respeto a las condiciones para un medio ambiente sano. Por ejemplo, dicha organización prevé dentro de sus instrumentos jurídicos (Como el Acuerdo sobre Obstáculos Técnicos al Comercio , El Acuerdo sobre medidas Sanitarias y Fitosanitarias – SPM por sus siglas en inglés)en el que los países basados en su soberanía , vigilan la protección y conservación de recursos naturales, y protegen la vida humana, animal y vegetal.

En 1994, durante el Simposium de Oslo sobre Consumo Sustentable, se definió a la producción de empresas sustentables en México y el mundo como "el uso de servicios y productos, que responden a las necesidades básicas, mejoran la calidad de vida, y a la vez, minimizan el uso de recursos naturales y materiales tóxicos, así como las emisiones de desechos y contaminantes durante el ciclo de vida del servicio o producto, sin poner en riesgo las necesidades de las generaciones futuras", es por ello que las empresas sustentables en México se preocupan por cumplir con dichos objetivos.. La Secretaria de Medio Ambiente y Recursos Naturales (Semarnat) actualmente tiene registradas 2,000 empresas sustentables en México con el certificado de Industria Limpia, lo que habla del compromiso por parte de las compañías con el desarrollo sustentable y las regiones en que se localizan. Como ejemplo de empresas sustentables en México, Holcim Apasco ha invertido en la creación de Ecoltec, empresa filial que tiene como objetivo ofrecer soluciones ambientales, como transporte, manejo, tratamiento y coprocesamiento de residuos de sus procesos de producción. Así mismo Philips llevó a cabo el foro “Sustentabilidad One Philips-One Health” en el marco de la Semana de la Salud, donde varias empresas, organizaciones no gubernamentales (ONG) y autoridades compartieron sus mejores prácticas de sustentabilidad. Gracias a este foro las empresas sustentables en México e instituciones participantes podrán generar alianzas y desarrollar nuevos proyectos en conjunto en beneficio, tanto de empleados y clientes, como del medio

ambiente. Algunas de las empresas que participaron son: Colgate Palmolive, FEMSA, Ericsson, Glaxo Smith Kline, Banamex, Nestlé, Roche y Mattel. Durante el evento, una de las instituciones que participó por primera vez fue Petróleos Mexicanos (Pemex) que presentó sus prácticas de sustentabilidad. Otras de las empresas participantes en el evento fueron Wal-Mart y FUCAM: Wal-Mart también cuenta con prácticas de empresa sustentable en México y a nivel internacional desde el 2005. La empresa tiene varios programas, uno relacionado con el ahorro de energía, reducción de desechos y ofrecer a los clientes productos sustentables y amigables con el medio ambiente. Adicionalmente cuentan con campañas de concientización para cuidar el medio ambiente. Por ejemplo, cada año un grupo de asociados se reúne para sembrar árboles. Por su parte FUCAM también dio a conocer sus actividades como empresa sustentable en México, enfocados en un área que se ha dejado abandonada que es la prevención (del cáncer de mama) ya que cada vez hay más mujeres con cáncer en edad productiva, lo que debe poner en alerta a las empresas. También es importante señalar que el concepto de filantropía ha evolucionado y hoy las empresas también practican la Responsabilidad Social Sustentable, la cual, lejos de representar un gasto, se transforma en una inversión que genera utilidades y devuelve a la comunidad mucho de lo que ella les brinda.

Hemos visto una evolución acelerada de las empresas sustentables en México del concepto de filantropía, al de audiencias y al de sustentabilidad en términos de las empresas grandes, medianas y pequeñas, sin embargo aún hay empresarios que piensan que la filantropía y la Responsabilidad Social son lo mismo y ello ha impedido que el desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial sea más rápido, que se avance mucho, pero a un ritmo menor al de Estados Unidos, Canadá o la mayoría de los países europeos. México va a migrar de Responsabilidad Social Empresarial a Sustentabilidad en los próximos cinco años, ese es el concepto más válido e incluyente; engloba más el concepto que otros términos, y no será una moda, será una tendencia que se quedará. Para las empresas sustentables en México es importante seguir el ejemplo de las empresas sustentables a nivel mundial. Desde el año 2005, la cumbre de Davos,

conocida también como el World Economic Forum, es el espacio para dónde se presenta el ranking de las 100 empresas más sostenibles del mundo.

Para lograr este listado, se hace uso del trabajo de cuatro proveedores, profesionales de sostenibilidad: Corporate Knights, Global Currents, Inflection Point Capital Management y Phoenix Global ADVISORS LLC.

La evaluación es la más extensa compilación de datos de sostenibilidad corporativa en existencia y tiene dos etapas:

En la primera etapa los 400 líderes sustentables globales” son empresas seleccionadas por Phoenix de un total de 3,500 organizaciones provenientes de países desarrollados y emergentes; ello basado en sus reportes de sostenibilidad integral provenientes del Global Sustainability Research Alliance (GSRA); a ello se le añade su rendimiento en una prueba de estrés financiero administrada por Global Currents. Una VEZ realizado lo anterior en la segunda etapa los 400 líderes en sostenibilidad son entonces clasificados según 11 KPIs de Corporate Knights (producción de energía, producción de carbón, producción de agua, producción de desechos, liderazgo de la diversidad, vinculación de la remuneración al ‘capitalismo limpio’, porcentaje de impuestos pagados, porcentaje de remuneración del CEO con respecto al resto de empleados, seguridad en la producción, capacidad de innovación y rotación de empleados) y finalmente verificados por Bloomberg, generándose así los 100 finalistas.

El Top 10 de 2012 es el siguiente: 1. Novo Nordisk A/S (Dinamarca) 2. Natura Cosméticos SA (Brasil) 3. Statoil SA(Noruega) 4. Novozymes A/S (Dinamarca) 5. ASML Holding NV (Holanda) 6. BG Group plc (Reino Unido) 7. Vivendi SA (Francia) 8. Umicore SA/NV (Bélgica) 9. Norsk Hydro ASA (Noruega) 10. Atlas Copco AB (Suecia)

Por países, Reino Unido es el que cuenta con el mayor número de representantes, con dieciséis compañías, seguido de Japón, Francia y Estados Unidos, Canadá y Australia. (Secretaría de economía).

Como parte de esta tendencia, las empresas comienzan a tomar el problema como un asunto de mercado.

Planteamiento del problema.

Actualmente en la práctica de las empresas bloqueras automatizadas del estado de Tabasco, se ha observado que el mantenimiento de la maquinaria y en general de todo el equipo de producción afecta la economía de la empresa, por los altos costos de inversión en reparación y mantenimientos.

Es importante también mencionar que al fabricar block para la construcción, se majan residuos, que son contaminantes del agua y el suelo, los que perjudica a la población y sobre todo a las comunidades que se encuentran a su alrededor.

Por ello, es importante que tanto productores y consumidores, así como entidades gubernamentales, consideren diversos criterios que favorezcan el desarrollo y fomento de las prácticas de empresas sustentables en la producción y el consumo, ser una empresa sustentable en Tabasco implica lograr un crecimiento económico, social y ambiental.

Las empresas bloqueras automatizadas, tienen la necesidad de generar estrategias que le permitan iniciarse en el camino de la sustentabilidad.

Se desea por lo antes expuesto determinar de qué manera influyen las variables cultural, social, política, tecnológica y ambiental sobre la sustentabilidad de las empresas bloqueras automatizadas del Estado de Tabasco.

Preguntas de la investigación:

¿Influyen las variables económica, cultural, política, social, tecnológica y ambiental sobre sustentabilidad las Empresas Bloqueras Automatizadas del estado de Tabasco?

Justificación:

Las empresas sustentables deben utilizar de forma eficiente los recursos a lo largo de todo el ciclo de vida de los productos, es decir, desde la extracción de materias primas requeridas para su fabricación, hasta la disposición final o reintegración a la cadena productiva de los residuos, pasando por los procesos de producción y el consumo.

Uno de los principales retos que enfrenta México en materia de desarrollo sustentable es incluir al medio ambiente como uno de los elementos de la competitividad y el desarrollo económico y social.

Entre los factores clave del desarrollo sustentable, se encuentra el crecimiento poblacional, la demanda energética, el cambio climático, la escasez de recursos y del agua, y el manejo de residuos.

Cabe mencionar que en los últimos años, la perspectiva de los negocios ha cambiado, pues no sólo deben enfocarse a los beneficios económicos. Para calificar a una empresa, ahora los inversionistas no sólo consideran los datos financieros, sino otros factores que están implicados en los temas de desarrollo sustentable.

La automatización es el mejor parteaguas para las empresas participantes del sector industrial que desean mantener sustentabilidad comercial.

En particular las empresas bloqueras automatizadas en el Estado de Tabasco a partir del 2004, se han desarrollado en el Estado, estas aportan empleos a la sociedad Tabasqueña, por esta razón es importante realizar un estudio de la

situación actual de dichas empresas, que permiten determinar si estas son sustentables y así poder proponer estrategias que permitan a estas mejorar o llegar a ser una empresa sustentable.

Objetivo general:

Analizar la sustentabilidad de las Empresas Bloqueras Automatizadas del Estado de Tabasco. Para el diseño de una propuesta de desarrollo.

Objetivos específicos:

- Analizar el escenario general de la sustentabilidad de las empresas bloqueras automatizadas del estado de Tabasco, a través de un diagnóstico.
- Estructurar una propuesta de desarrollo para convertir las bloqueras automatizadas en empresa sustentable.

Delimitación de la investigación

Se realizará un análisis a la sustentabilidad de las empresas bloqueras automatizadas en el estado de Tabasco, en un periodo comprendido de septiembre del 2013 a junio del 2015. Considerando exclusivamente las empresas automatizadas en este sector.

Metas:

1. Realizar un diagnóstico de la situación actual de las empresas bloqueras automatizadas en el Estado de Tabasco, por medio del análisis documental.
2. Realizar una propuesta de desarrollo que permita convertir en sustentables a las empresas bloqueras automatizadas del Estado de Tabasco.

Hipótesis.

Las variables económica, tecnológica, cultural, tecnológica, social, política y ambiental afectan la sustentabilidad de las empresas bloqueras automatizadas del Estado de Tabasco.

Identificación de las variables.

Variable dependiente:

Sustentabilidad.

Variables independientes.

Tecnológica

Cultural

Política

Social

Ambiental

Económica

Limitantes de la investigación:

- Acceso a la información.
- Escasez de información sobre las empresas automatizadas.

Tipo de investigación:

Se considera documental ya que se utilizarán registros relacionados con la investigación, así mismo será correlacional por que se determinará el grado de relación y cómo influyen cada una de las variables independientes (económica, social, cultural, política, tecnológica y ambiental), sobre la variable de investigación (sustentabilidad).

CAPITULO I. MARCO DE REFERENCIA

1.1 Marco Contextual

1.1.1 Marco Contextual Internacional

Europa

El Libro Verde tiene por objeto iniciar un amplio debate sobre cómo podría fomentar la Unión Europea la responsabilidad social de las empresas a nivel europeo e internacional, en particular sobre cómo aprovechar al máximo las experiencias existentes, fomentar el desarrollo de prácticas innovadoras, aumentar la transparencia e incrementar la fiabilidad de la evaluación y la validación. Propone un enfoque basado en asociaciones más profundas en las que todos los agentes desempeñen un papel activo.

La responsabilidad social de las empresas es, esencialmente, un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio. En un momento en el que la Unión Europea intenta determinar sus valores comunes adoptando una Carta de los Derechos Fundamentales, un número creciente de empresas europeas reconoce cada vez más claramente su responsabilidad social y la considera parte de su identidad. Esta responsabilidad se expresa frente a los trabajadores y, en general, frente a todos los interlocutores de la empresa, que pueden a su vez influir en su éxito.

Esta evolución refleja las mayores expectativas que despierta en los ciudadanos europeos y en todos los interesados la transformación del papel de las empresas en la nueva sociedad cambiante de hoy en día. Esto está en consonancia con el mensaje básico de la estrategia de desarrollo sostenible para Europa acordada en el Consejo Europeo de Gotemburgo de junio de 2001; a saber, que a largo plazo, el crecimiento económico, la cohesión social y la protección medioambiental avancen en paralelo.

Cada vez es mayor el número de empresas europeas que fomentan sus estrategias de responsabilidad social en respuesta a diversas presiones sociales,

medioambientales y económicas. Su objetivo es transmitir una señal a los interlocutores con los que interactúan: trabajadores, accionistas, inversores, consumidores, autoridades públicas y ONG. Al obrar así, las empresas invierten en su futuro, y esperan que el compromiso que han adoptado voluntariamente contribuya a incrementar su rentabilidad.

Ya en 1993, la llamada del Presidente Delors a las empresas europeas para que participaran en la lucha contra la exclusión social dio lugar a una movilización importante y a la creación de redes europeas de empresas. Más recientemente, en marzo de 2000, el Consejo Europeo de Lisboa apeló en particular al sentido de responsabilidad social de las empresas en lo relativo a las prácticas correctas en materia de aprendizaje permanente, organización del trabajo, igualdad de oportunidades, inclusión social y desarrollo sostenible.

Al afirmar su responsabilidad social y asumir voluntariamente compromisos que van más allá de las obligaciones reglamentarias y convencionales, que deberían cumplir en cualquier caso, las empresas intentan elevar los niveles de desarrollo social, protección medioambiental y respeto de los derechos humanos y adoptan un modo de gobernanza abierto que reconcilia intereses de diversos agentes en un enfoque global de calidad y viabilidad. Si bien reconoce la importancia de todos estos aspectos.

Esta actuación da lugar a la creación de nuevas asociaciones y esferas novedosas para las relaciones existentes en la empresa, con respecto al diálogo social, la adquisición de cualificaciones, la igualdad de oportunidades, la previsión y la gestión del cambio; a nivel local o nacional, con respecto al refuerzo de la cohesión económica y social y la protección de la salud; y de manera general, a escala mundial, respecto a la protección del medio ambiente y el respeto de los derechos fundamentales.

La Unión Europea está interesada en la responsabilidad social de las empresas en la medida en que puede contribuir positivamente al objetivo estratégico establecido en Lisboa: «convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social».

El contexto político

A nivel europeo, el reto consiste en determinar la manera en que la responsabilidad social de las empresas puede contribuir al objetivo establecido en Lisboa de desarrollar una economía basada en el conocimiento competitiva, dinámica y socialmente cohesionada. El Consejo Europeo de Lisboa hizo un llamamiento especial al sentido de responsabilidad social de las empresas con respecto a las prácticas idóneas en relación con la formación continua, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la integración social y el desarrollo sostenible.

La Agenda Social Europea de la Comisión, aprobada posteriormente por el Consejo Europeo de Niza, puso de relieve el papel que puede desempeñar la responsabilidad social de las empresas para afrontar las consecuencias en materia de empleo y sociales de la integración económica y de mercados y para adaptar las condiciones laborales a la nueva economía. Además, la Cumbre Europea de Niza invitó a la Comisión a crear las condiciones para llevar a cabo una asociación eficaz con los interlocutores sociales, las organizaciones no gubernamentales, las autoridades locales y los organismos que gestionan los servicios sociales, e implicar a las empresas en dicha asociación para reforzar su responsabilidad social.

El Consejo Europeo de Estocolmo acogió favorablemente las iniciativas tomadas por el sector empresarial para fomentar la responsabilidad social de las empresas e hizo referencia al Libro Verde como un medio para fomentar un amplio cambio de impresiones a fin de promover nuevas iniciativas en dicho ámbito.

La Comunicación de la Comisión sobre desarrollo sostenible, aprobada en el Consejo Europeo de Gotemburgo, hizo hincapié en la importancia de la responsabilidad social de las empresas: «La actuación pública también desempeña un papel fundamental a la hora de crear una mayor sensación de responsabilidad social colectiva y de establecer un marco por el que las empresas deban integrar consideraciones ambientales y sociales en sus actividades.

Debería animarse a las empresas a adoptar un enfoque proactivo en materia de desarrollo sostenible en sus operaciones, tanto dentro como fuera de la Unión Europea».

La responsabilidad social de las empresas tiene implicaciones importantes para todos los agentes económicos y sociales, así como para las autoridades públicas, que deben tener en cuenta las prácticas socialmente responsables de las empresas en su propia acción. Varios Estados miembros han reconocido su importancia y han adoptado diversas medidas para fomentarla. Todos ellos se enfrentan a desafíos semejantes, por lo que podrían extraer enseñanzas útiles de las experiencias de los demás. En general, la Comisión Europea podría fomentar la responsabilidad social de las empresas mediante sus programas y actividades. Además, es necesario asegurarse de que los enfoques de la responsabilidad social de las empresas sean coherentes y estén en consonancia con las políticas comunitarias y las obligaciones internacionales. En Dinamarca, el Ministerio de Asuntos Sociales lanzó en 1994 la campaña «*Our Common Concern - the social responsibility of the corporate sector*» (Nuestra preocupación común: la responsabilidad social del sector empresarial) y creó en 1998 el *Copenhagen Centre*.

1.3.2. Marco Contextual Nacional

INEGI

El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) ha publicado el Sistema de cuentas económicas y ecológicas de México (SCEyE), generando resultados anuales del producto interno neto ecológico (PINE), como una medida de la sustentabilidad. Tomando como antecedente el marco para la evaluación del manejo sostenible de la tierra, se diseñó una metodología para la evaluación de sistemas de manejo de recursos naturales, incorporando indicadores de sustentabilidad (MESMIS).

Entre los proyectos tradicionales en el ámbito de la estadística derivada, merecen destacarse los esfuerzos que redundan en la elaboración y difusión de todos los productos del Sistema de Cuentas Nacionales de México (SCNM). Para ello, aprovecha de manera exhaustiva la estadística básica disponible en el país; de acuerdo con las recomendaciones metodológicas sugeridas en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) de 1993, que fue elaborado de forma conjunta por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el Banco Mundial (BM), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Comisión de las Comunidades Europeas (EUROSTAT).

El SCEEM, es una Cuenta Satélite del Medio Ambiente elaborada como una extensión del Sistema de Contabilidad Nacional, con la intención de ampliar funcionalmente las estadísticas económicas y ambientales integradas sin sobrecargar el marco central; con el propósito fundamental de generar y proveer información con la mayor eficiencia y confiabilidad sobre el agotamiento de los recursos naturales y la degradación del medio ambiente, vinculados a las principales variables macroeconómicas del país. Asimismo, permite determinar el monto de los costos por el agotamiento de los recursos naturales y la degradación del medio ambiente, a fin de obtener el Producto Interno Neto Ajustado Ambientalmente (PINE).

El INEGI, que proporciona datos para satisfacer múltiples requerimientos tanto en los aspectos de índole ambiental como económica. Ello, mediante la generación de una extensa gama de productos –discos compactos y flexibles, medios impresos y cartografía básica y temática- que contienen registros sobre el medio físico, incluyendo las características del territorio nacional y de los recursos naturales; la población, así como de las actividades económicas.

De la Dirección General de Geografía (DGG), se aprovecha la cartografía temática; de la Dirección General de Estadística (DGE), se usan datos de los Censos de Población y Vivienda de 2000, los Económicos de 1994 y 1999, y las diversas Encuestas Anuales. La Dirección General de Contabilidad Nacional y Estadísticas Económicas (DGCNEE), suministra la información del SCNM que, como se ha mencionado, es el marco de referencia para el desarrollo del SCEEM.

En México, la preocupación ha rendido frutos y cada día aumentan las empresas con un claro compromiso hacia la sustentabilidad, utilizando tecnologías ecoeficientes. Gracias este empuje, en 2011 se creó el Índice de Sustentabilidad en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV), conformado hasta ahora por 28 empresas que han sido calificadas, sobre todo, por tres criterios: manejo y uso de los recursos naturales, responsabilidad social y gobierno corporativo.

La BMV, a su vez, solicitó el apoyo de dos instituciones especializadas en la materia: Ecovalores, representante en México de ERIS (Experts in Responsible Investment Solutions); y el Centro de Excelencia en Gobierno Corporativo de la Universidad Anáhuac del Sur.

Forbes México presenta el listado de las empresas más sustentables del país, bajo la mirada de la BMV. Sí, la sustentabilidad es una práctica que ya gobierna en muchas empresas, que no necesariamente cotizan en la BMV.

Alfa

En su planta procesadora de aluminio, que es una de las más grandes del mundo, recicla más de 483,000 toneladas al año. Otra de sus plantas se convirtió el año pasado en la primera con zero waste del conglomerado, ya que utiliza gas natural en 90% de sus operaciones.

Alsea

Logró reducir en casi 10% el consumo eléctrico mediante programas de uso eficiente de energía y ha transformado 256,357 litros de aceite quemado en biodiesel. Para 2018, busca reducir su huella de carbono en un 20%.

América Móvil

Su programa de reciclaje recolectó 642,091 unidades de equipos celulares y accesorios en 2012; mientras que una de sus iniciativas para el uso eficiente de energía es la sustitución de motogeneradores por paneles solares.

Arca-continental

Dispone de proyectos de ahorro y reposición de agua como Rainmaker, reconocido en 2012 por la Asociación Internacional del Agua y el Programa Nacional de Reforestación. También es líder de reciclado de pet a través de PetStar, en conjunto con Coca-Cola y otros embotelladores.

CEMEX

Ha reducido más de 30% la emisión de polvo en sus plantas de producción, las emisiones de NOx se han reducido en más de 42% y los SOx en 21.77% en los últimos años; mientras que el uso de combustibles alternativos se ha incrementado en más de 40%.

La responsabilidad social empresarial en México

Innumerables iniciativas de compromiso ético han surgido en el mundo de los negocios y se han constituido en el referente obligado de las empresas para lograr una gestión responsable. Sin embargo, se ha observado que los países desarrollados están más involucrados en la difusión y práctica de acciones socialmente responsables.

Con la apertura comercial de los últimos años los actores globales han asumido nuevas funciones. Muchas de las empresas multinacionales inscritas en acuerdos de libre comercio han adquirido nuevos patrones de comportamiento identificados con la filosofía RSE. América Latina, como parte de la economía global, también se ha visto enfrentada a estos cambios económicos. Su creciente inserción en los mercados globales a través del comercio e inversión extranjera, la llegada a la zona de grandes empresas multinacionales y la cada vez mayor presión de organizaciones que promueven la RSE, muestran la tendencia creciente para que los diferentes países latinoamericanos se involucren con mejores prácticas empresariales.

México aparece en el contexto latinoamericano con avances limitados.

La RSE ha sido promovida principalmente por las organizaciones multinacionales y su difusión al resto de las empresas aún es parcial. Además, hasta hace poco

tiempo el tema de la responsabilidad de las empresas aparecía dentro del ámbito de la filantropía.

Al respecto, el Centro Mexicano para la Filantropía, Asociación Civil (CEMEFI A. C.) y la Alianza para la Responsabilidad Social Empresarial (AliaRSE), han sido las instancias encargadas de entregar los distintivos ESR a las empresas que demuestran tener gestiones éticas. Pero vale la pena agregar que en fechas recientes han surgido otras iniciativas promotoras de la responsabilidad empresarial en México. A continuación se hace una breve descripción de los esfuerzos por implantar la RSE en nuestro país.

Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI)

El Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI), fundado en 1998 por un grupo de empresarios, opera en todo el país y tiene como sede la Ciudad de México. La CEMEFI otorga anualmente una distinción de las compañías que se comportan de forma socialmente responsable a través de un test que éstas deben completar con más de un centenar de indicadores sobre manejo medioambiental y políticas de calidad en el trabajo. En esta evaluación radica probablemente la principal crítica a la metodología empleada por CEMEFI, en la medida que confía en la información proporcionada por las empresas.

En palabras de Juan Felipe Cajiga Calderón, coordinador del programa de Responsabilidad Social Empresarial del CEMEFI, las cuatro categorías que se consideran básicas de la responsabilidad social son: ética empresarial, vinculación de la empresa con la comunidad, calidad de vida en la empresa y cuidado y conservación del medio ambiente (Gutiérrez, 2003). En el otorgamiento del reconocimiento de CEMEFI a las empresas responsables participan también la Revista Expansión, la Unión Social de Empresarios de México (USEM), la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (Concamin), el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) y Desarrollo Empresarial Mexicano.

Los indicadores marcados por CEMEFI que sirven de guía para la autoevaluación voluntaria de las empresas originalmente fueron ochenta. En la actualidad llegan a 147 y los temas más relevantes son la calidad de vida en la comunidad interna y cuidado del medio ambiente. Hoy las actividades filantrópicas son consideradas de menor importancia.

El programa de Responsabilidad Social de la Empresa, auspiciado por CEMEFI, tiene los siguientes objetivos:

- o Promover la participación del sector privado de forma activa y decidida en proyectos de desarrollo sostenible.
- o Facilitar la ejecución de programas socialmente responsables ofreciendo servicios competitivos para las empresas.
- o Conocer el comportamiento y las tendencias del sector empresarial en materia de responsabilidad social.
- o Vincular a empresas y empresarios con organizaciones de la sociedad civil buscando establecer alianzas intersectoriales y relaciones sólidas que generen beneficio mutuo.

Dentro de la lista de asociados a CEMEFI se encuentran Citibank de México, Coca Cola de México, Grupo Financiero Bilbao Vizcaya-Bancomer, Hewlet Packard de México, Janssen-Cilag, Shell México, Segunda Mano, Apasco S.A., Nestlé México, Wal-Mart de México, entre otras. Resulta fácil comprobar que la mayor parte de estas empresas son subsidiarias nacionales de empresas extranjeras, estando fuertemente influenciadas por la cultura de responsabilidad social que se desarrolla en sus países de origen.

En el año 2001 se comenzó a otorgar este distintivo y fueron diecisiete empresas las elegidas; 18 en el año 2002 fueron veintiocho; para 2003 sumaron cuarenta y una; en el año 2004 se reconocieron a sesenta y una; en 2005 sumaron ochenta y cinco, mientras que en 2006 se distinguieron a ciento veinticuatro y para el año 2007 las empresas distinguidas fueron ciento setenta y cuatro. Las áreas en que estas empresas han colaborado incluyen educación, alimentación, ecología, atención a minusválidos, salud y medio ambiente.

Un aspecto en el que se ha destacado CEMEFI es en su esfuerzo por recoger las mejores prácticas en materia de RSE que vinculen el éxito de los negocios con su impacto positivo en la sociedad. Las empresas ganadoras en la primera versión (2000) del reconocimiento fueron:

- o Janssen-Cilag: por su práctica de “Eliminación

de residuos” tendiente a la disminución de desperdicios para contribuir a la preservación del medio ambiente (Área Medio Ambiente).

- Danone México: por su programa “Construyamos sus sueños”, destinado al apoyo de niños con cáncer, huérfanos, discapacitados o habitantes de zonas indígenas (Área Vinculación con la Comunidad).
- Cementos Apasco: por la práctica “Centro de Capacitación agroforestal”, cuyo objetivo es elevar el nivel y calidad de vida de los poblados cercanos a las plantas de cemento (Área Vinculación con la Comunidad).
- Servicios Industriales Peñoles: el programa “Modelo de desarrollo y promoción comunitaria” apoya programas de salud, planificación familiar y conservación del medio ambiente (Área de Desarrollo Comunitario).
- Janssen-Cilag: su práctica “Empleado apasionado” pretende garantizar la calidad de vida del personal mediante el control de sus niveles de satisfacción, desarrollo de capital intelectual, reducción de los factores de riesgo del trabajo y salud (Área Calidad de Vida de la Empresa).

Recientemente el CEMEFI llevó a cabo un taller de Responsabilidad Social Empresarial, participando en él los representantes de diversas empresas. En la inauguración Jorge Villalobos, presidente ejecutivo del CEMEFI, detalló que la responsabilidad social empresarial era una filosofía que ayudaba a la empresa a generar un interés, por parte de toda la organización, en la mejora de la sociedad (Martínez, 2002).

Ahí mismo aclaró que debe modificarse el imaginario colectivo en torno al concepto de RSE, ya que se tiene la creencia de que se trata de donaciones, lo cual reduce a la responsabilidad social a un solo ámbito de su actividad. Al respecto precisó que los ámbitos que debe cubrir esta actividad hacen referencia al consumo, publicidad, relación con proveedores y vida dentro de la empresa, ya que esto le da un valor agregado ante los empleados, público externo y sociedad en general.

Si bien es cierto que los criterios establecidos por CEMEFI para impulsar la responsabilidad social empresarial en México han sido importantes, es indudable que todavía hay un gran camino por recorrer para que las empresas establezcan

un verdadero compromiso social y la RSE deje de ser sólo una práctica bien intencionada.

Instituto de Desarrollo Empresarial Anáhuac (IDEA)

El Instituto de Desarrollo Empresarial Anáhuac (IDEA) se constituye tal vez en el esfuerzo más formal en lo que a la promoción de la responsabilidad social empresarial en México se refiere. Con el apoyo activo de organismos como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), American Chamber of Commerce of Mexico, A.C., Fundación para la Innovación y Transferencia de Tecnología en la Pequeña y Mediana Empresa, A.C. (FUNTEC) y la Secretaría de Economía, a través del Fondo PYME, IDEA inició desde el año 2004 el programa IDEARSE (Programa de Responsabilidad Social Empresarial Anáhuac). IDEARSE es la unidad ejecutora del programa Implantación de Medidas de RSE en Pymes en la Cadena de Valor y representa el proyecto de la Facultad de Economía y Negocios, el Instituto Empresarial Anáhuac y el Banco Interamericano de Desarrollo. Este programa es cofinanciado por el BID, actuando como Administrador Multilateral de Inversiones la Universidad Anáhuac y las grandes empresas participantes (llamadas “empresas clave”), así como por otras entidades.

El objetivo del programa es mejorar la competitividad y oportunidades de acceso a mercados de Pequeñas y Medianas Empresas (PyMES) mexicanas para contribuir a su permanencia en el largo plazo a través de la generación y puesta en práctica de un modelo para la implantación de medidas RSE en al menos 100 PyMES de las cadenas de valor de 10 grandes empresas (10 PyMES por cada “empresa clave”).

Lo que se pretende demostrar, a manera de experiencia piloto y en congruencia con los avances que en esta materia se han logrado a nivel mundial y en México en particular, es que la RSE agrega valor a los procesos de gestión y dirección de las empresas, al ser un conjunto integral de principios que se utilizan en el proceso de planeación y la toma de decisiones de las empresas y que les permiten responder de mejor manera a las necesidades del negocio, de los clientes, de los

empleados y del entorno físico y social. De esta forma, los principios y acciones de RSE, aunados al modelo de Dirección por Calidad y a otros factores, coadyuva efectivamente al desarrollo de ventajas competitivas.

Por otro parte, también la Universidad Anáhuac promueve el diplomado “Responsabilidad Social Empresarial”, único en su tipo en México.

Las empresas que están involucradas en el proyecto son las siguientes:

- Novartis
- Coca-Cola
- Santander
- Wyeth
- Sony
- Cemex
- Grupo Modelo
- Grupo Zapata
- FEMSA
- Cargill

Instituto Mexicano de Ejecutivos en Finanzas (IMEF)

A principios de este año, el Instituto Mexicano de Ejecutivos en Finanzas (IMEF), en colaboración con la Universidad Iberoamericana, emitió un proyecto para actualizar los Principios de Ética del Ejecutivo de Finanzas, acordes con la filosofía RSE. Se pretende crear un auto evaluación que ubique a los interesados en su situación respecto a los principios y funciones de los involucrados en el tema. Adicionalmente, se presentarán casos concretos y las mejores prácticas, las cuales se estarán actualizando por medio de la página electrónica del IMEF.

Se espera que los principios apliquen a cualquier ejecutivo en finanzas en cualquier parte del mundo, por lo que se ha retomado la normatividad internacional más actual.

Norma Mexicana de Responsabilidad Social

Tratando de avanzar en el tema de la RSE en México, en este momento se encuentra en estudio, por parte de los integrantes del Instituto Mexicano de Normalización y Certificación, A.C., la aprobación de la Norma Mexicana de Responsabilidad Social e Integridad.²⁰

En la preparación de esta norma participaron 28 organizaciones, entre las que se encuentran asociaciones empresariales, secretarías de Estado, universidades, centros e institutos de investigación, ONGs, consultorías en medio ambiente y organismos financieros.

La norma abarca aspectos laborales, derechos humanos, medio ambiente, sistemas de administración y gestión de la empresa, responsabilidades de partes interesadas (stakeholders), responsabilidad social e integridad (medidas anticorrupción y valores éticos de la empresa).

Pacto Global México

El 9 de junio de 2005 es la fecha que marcó el inicio formal de las actividades del Pacto Mundial en México. Esta gran alianza internacional fue presentada por primera vez en 1999 en el Foro Económico de Davos, Suiza, por el Secretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan. Hoy aglutina a más de 2 mil empresas en el mundo que tienen como referente su apego a los diez principios de responsabilidad social que contiene el programa.

La propuesta principal del Pacto Mundial es servir de puente entre el sector privado, los gobiernos y la sociedad civil, con el fin de lograr una economía global humana, incluyente y sustentable. La iniciativa está dirigida a las empresas, a las organizaciones de la sociedad civil y a las fuerzas laborales.

El Pacto Global en México tiene como objetivo apoyar, a partir del enfoque propuesto por Naciones Unidas, los esfuerzos para difundir la cultura de la responsabilidad social empresarial. La convocatoria cuenta con la participación de

las agencias de las Naciones Unidas que colaboran en la Oficina del Pacto Mundial (OIT, PNUD, PNUMA, ONUDI, OACNUDH) y también participan las principales asociaciones y organizaciones empresariales del país (CCE, COPARMEX, CONCAMIN, ALIARSE, CEMEFI).

Cabe precisar que el Pacto Mundial no es un instrumento regulador, ya que no supervisa ni obliga el comportamiento de las empresas. Lo que promueve es la voluntariedad de la responsabilidad pública, la transparencia y el compromiso social de las empresas, organizaciones sociales y sociedad civil para iniciar y compartir las prácticas basadas en los principios propuestos por el programa. (Martínez, Dora Celia, 2007)

1.1.3. Marco Contextual Local

Batab

Ante la necesidad de contar con edificaciones eficientes y el constante aumento del precio de los materiales utilizados en la industria de la construcción, los desarrolladores de viviendas, contratistas y particulares, optan por la adquisición de materiales en el mercado a un costo mínimo sin limitar la calidad de los mismos, es por ello que el edificar con muros de carga tiene como objetivo principal, que el tipo de block cumpla con las características de resistencia (capacidad de carga a la compresión) y acabados para evitar las fallas posteriores en la estructura, como agrietamiento que generalmente se presenta en un block deficiente.

La empresa de **BATAB** es una empresa 100% tabasqueña que fue constituida el día 15 de mayo del 2003 en la ciudad de Teapa, Tabasco; sus principales fundadores son la Familia Espadas Hernández.

El objeto de la sociedad es la producción y venta de bloques de materiales pétreos y derivados, para construcción de obra civil, similares, exportación e importación.

En el año 2004 da inicio a sus operaciones en la producción y venta de blocks, con instalación de una máquina BESSER V3-12, y 10 cuartos para el proceso de curado del block y hacia el año 2006 adquiere su segunda maquina BESSER V3-12, aumentando a 16 cuartos en el proceso de curado, de manera que durante este año se instala y da inicio a sus operaciones de producción en junio de 2007.

Para ello, el incremento de la demanda ofreció la oportunidad de abrir un centro de distribución en la ciudad de Villahermosa Tabasco, el cual se encuentra ubicado en prolongación periférico, entronque el cedro en la colonia Pino Suárez.

Durante estos 10 años de esfuerzo la empresa ha evolucionado constantemente y gracias a la demanda del mercado, la constancia a la mejora continua, la comunicación y de igual manera el desarrollo de su organización y la calidad de los productos donde a mediados del año 2008 se logra adquirir la tercera máquina de vibro comprimido Columbia 1600, con el cual se aumenta la capacidad instalada de producción de block a 8000 piezas por hora, con un sistema totalmente automatizado.

Cuenta con equipos de transporte para la entrega, carga y descarga del material. (Grúas, tráiler, montacargas y manipuladores).

El esfuerzo constante, así como el compromiso de la empresa y la calidad del producto, se conjunta en una plantilla de 100 colaboradores aproximadamente, definiendo su cultura organizacional con la participación de cada uno de sus miembros de la organización, creando así un sistema de valores con disposición al cambio y al mismo tiempo a los cambios de actitud, comprometiéndolos a ser responsables de cada una de sus actividades, mediante el intercambio de opiniones entre subordinados.

BATAB no solo se preocupa por la calidad de sus productos sino que también se preocupa por la calidad de vida de cada uno de sus colaboradores es por ello que en año 2010 implementa el programa “**A M E**” estableciendo subprogramas de salud que permiten proporcionarle a los colaboradores atención médica gratuita durante su jornada de trabajo, medicamentos gratuitos y estudios especializados a

bajo costo mediante convenios establecidos con laboratorios, así mismo, proporcionar un médico de calidad y prestigio.

Los programas y subprogramas de salud son parte del programa establecido en el área de seguridad e higiene industrial el cual en conjunto con lo antes mencionado colaboran diariamente para cuidar día a día la integridad física y salud de cada uno de los que colaboran en esta organización.

1. Uso y asignación de los recursos: Acepto con honestidad el uso de los recursos de la empresa para el cumplimiento de su misión tomando los criterios del ahorro de los mismos.

✓ No debo retirar de las instalaciones de la empresa: equipo, materiales y bienes, sin la autorización correspondiente.

2. Uso de la información: Proceder con ética y con imparcialidad, cuidado y dedicación en la elaboración y preparación de la información interna.

No debo alterar registros, ni ocultar información interna que afecte a la empresa.

No debo dar a conocer información sobre algo de lo que no se tenga conocimiento pleno y apego a la verdad.

3. Conflicto de intereses: Tomando en cuenta mis principios, evitaré circunstancias y situaciones en las que mis intereses personales puedan entrar en conflicto con los intereses de la empresa.

4. Toma de decisiones: Optar por la decisión más apegada a la justicia, a la equidad y al bien común, en las situaciones en que se tenga que elegir entre varias opciones.

- Trabajar con la participación de los compañeros (trabajo en equipo) involucrándolos en las actividades necesarias, para tomar una mejor decisión consensuada y adecuada.

- Hacer frente a mis responsabilidades, aceptando mi obligación de tomar decisiones que son necesarias para el desempeño de mis funciones.

Murocretos el Perico

Esta empresa cuenta con maquinaria de tecnología de punta altamente automatizada de origen Francés que produce alrededor de 25,000 piezas de blocks por turno y cuenta con sus respectivos patios de almacenamiento para el curado natural del producto, es manejada por dos operarios capacitados, calificados y coordinados por técnicos especializados a la vanguardia de las necesidades del mercado, esto da un parámetro del tipo de maquinaria que maneja, para poder ofrecer los estándares de calidad requeridos por la normatividad vigente.

Cuentan con el equipo de transporte necesario para trasladar 180 mts de material de polvo de grava diarios, que utiliza para la fabricación de Blocks, así como para el reparto de productos, como son traílles con plataformas, trotón y rabones. La integración de la tecnología moderna, la materia prima de calidad, el trabajo en equipo, la profesionalización y responsabilidad del personal, permite brindar un respaldo y confianza a los clientes.

La empresa es parte del grupo corporativo de empresas tabasqueñas del grupo su perico, que tienen sus antecedentes en la empresa Proveedora del Grijalva S.A. constituida en el año de 1958 por el Sr. Pedro Hernández Jiménez.

Esta empresa fue fundada el 7 de marzo del 2007 por el Lic. Pedro Hernández Villegas, con la idea de satisfacer el mercado estatal en el consumo de block en sus en sus diferentes tipos y diseños utilizados para la construcción.

Ser una empresa con dedicación exclusiva en la fabricación de block tipo arena-arenon-cemento, utilizando la más alta tecnología de punta, calidad e innovación, que nos permita desarrollar las actividades cumpliendo con las exigencias del mercado en el sureste del país.

Ser la empresa líder en la fabricación y comercialización de productos para la construcción en el sureste mexicano, cubriendo la demanda del mercado, basándose en un crecimiento sustentable, brindando una política de elaboración con criterios fundamentales como: calidad, seguridad, fiabilidad, productividad, servicio, precio y con estándares de calidad competitiva.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Origen de sustentabilidad

El concepto de desarrollo sustentable tiene su origen en los años sesenta y setenta, cuando se empezó a advertir y alertar acerca del peligro de los excesos de contaminación ya percibidos. Estas advertencias se produjeron en los medios científicos, en la opinión pública y académica en general y en algunos gobiernos que ya iniciaban políticas ambientales en relación con la atmosfera y el agua.

En algún momento se recomendó el “ecodesarrollo” (Sachs, 1982). El concejo del Programa de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente (PNUMA) hizo suyo el concepto en sus primeros años; es más, según su segundo director general, allí se acuñó el término “desarrollo Sustentable” en los años sesenta. Pero no fue hasta la construcción de la Comisión Mundial del Medio Ambiente y del Desarrollo (llamada Comisión Brundtland), creada por la asamblea General de las Naciones Unidas en 1984, que rindió su informe en 1987 (Comision Brundtland, 1987), cuando el concepto se amplió y se propuso como eje central para la conferencia convocada en Río de Janeiro en Junio de 1992.

Entre 1972 y 1982, los índices de deterioro ambiental seguían siendo evidentes y preocupantes, no sólo en los grandes países industriales y en los principales países en vías de desarrollo, sino en todos los continentes, en las zonas polares, en los océanos y en la biosfera en general. Las soluciones no podían ser ya nacionales ni regionales, sino que además se requerirían una visión global o planetaria. La conferencia de 1992, convocada como resultado del informe de la Comisión de Brundtland, creó el conceso necesario para un nuevo punto de partida (Urquidi, Víctor L., 2007).

Los términos desarrollo sostenible, desarrollo perdurable, y desarrollo sustentable, se aplican y se colocan al desarrollo socioeconómico, y su definición se formalizó por primera vez en el documento conocido como Informe Brundtland (1987), fruto de la Comisión Mundial de Medio Ambiente y Desarrollo

de Naciones Unidas, creada en Asamblea de las Naciones Unidas en 1983. Dicha definición se asumió en el Principio 3º de la Declaración de Río (1992). Es a partir de este informe cuando se acotó el término inglés sustainable development, y de ahí mismo nació la confusión entre si existe o no diferencia alguna entre los términos desarrollo sostenible y desarrollo sustentable. A partir de la década de 1970, los científicos empezaron a darse cuenta de que muchas de sus acciones producían un gran impacto sobre la naturaleza, por lo que algunos especialistas señalaron la evidente pérdida de la biodiversidad y elaboraron teorías para explicar la vulnerabilidad de los sistemas naturales (Boullón, 2006:20).

1.2.2. Conceptos de Sustentabilidad

“Sustentabilidad es la habilidad de lograr una prosperidad económica sostenida en el tiempo protegiendo al mismo tiempo los sistemas naturales del planeta y proveyendo una alta calidad de vida para las personas.” (Calvente, A. 2007).

El concepto de sustentabilidad es una forma de vida que permitirá a la sociedad desarrollarse y poder generar una vida humana de mejor calidad y comodidad, cuidando no solo el aspecto desarrollo económico, sino también, social y ambiental, como lo indica Serrano en su definición, la sustentabilidad implica un análisis de factores éticos, sociales, políticos, económicos y ecológicos. (Niño, N.; Serrano, J. 2013). En este concepto se determina como las variables del contexto de forma general se ven inmersas en la sustentabilidad, de una organización, de una sociedad.

Las grandes organizaciones y naciones, se preocupaban por su crecimiento económico, sin pensar en las consecuencias que se generaban, solo se fijaban en lo que ellos consideraban les daba productividad, pero esta productividad era fijada solo en el aspecto económico, sin fijarse si quiera si sus empleados estaban siendo remunerado adecuadamente. Por esto fue necesario realizar análisis y como indica Espinosa, J. realizar la valoración de la sustentabilidad.

La valoración de la sustentabilidad debe considerar las alternativas entre los derechos e intereses de los seres humanos y otras especies, entre la generación presente y las futuras generaciones y entre los diferentes grupos sociales. (Espinosa, J. 2004).

De igual manera se implementó el concepto de desarrollo sustentable y desarrollo sostenible, en donde se indica que, “Un proceso es sostenible cuando ha desarrollado la capacidad para producir indefinidamente a un ritmo en el cual no agota los recursos que utiliza y que necesita para funcionar y no produce más contaminantes de los que puede absorber su entorno.” (Calvente, A. 2007), así como se define el proceso sostenible haciendo referencia a los recursos naturales, de esta forma se define “La capacidad de sostenimiento es la actividad máxima que puede mantener un sistema sin degradarse en el largo plazo.” (Calvente, A. 2007). Estos conceptos nos indican que podemos mantener procesos y sistemas sin degradarse, siempre que estos incluyan normas y actividades que permitan que perduren.

“El desarrollo sustentable hace referencia a la capacidad que haya desarrollado el sistema humano para satisfacer las necesidades de las generaciones actuales sin comprometer los recursos y oportunidades para el crecimiento y desarrollo de las generaciones futuras.” (Calvente, A. 2007).

El desarrollo sostenible se basa en tres factores: sociedad, economía y medio ambiente. En el informe de Brundtland, se define como sigue:

Satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro para atender sus propias necesidades.

El ámbito del desarrollo sostenible puede dividirse conceptualmente en tres partes: ecológico, económico, y social. Se considera el aspecto social por la relación entre el bienestar social con el medio ambiente y la bonanza económica. El triple resultado es un conjunto de indicadores de desempeño de una organización en las tres áreas, pero que tiene cuatro dimensiones básicas:

- Conservación.

- Desarrollo (apropiado) que no afecte sustantivamente los ecosistemas.
- Paz, igualdad, y respeto hacia los derechos humanos.
- Democracia.

Se deben satisfacer las necesidades sociales y de la población, en lo que concierne a alimentación, vestimenta, vivienda, y trabajo, pues si la pobreza es habitual, el mundo estará encaminado a catástrofes de varias clases, incluidas las ecológicas y las humanitarias. Asimismo, el desarrollo y el bienestar social están limitados por el nivel tecnológico, los recursos del medio ambiente, y la capacidad del medio ambiente para absorber los efectos de la actividad humana.

Ante esta situación, se plantea la posibilidad de mejorar la tecnología y la organización social, de forma que el medio ambiente pueda recuperarse al mismo ritmo que es afectado por la actividad humana, para de tal forma evitar un déficit de recursos.

1.2.3 Responsabilidad social de las empresas

La mayoría de las definiciones de la responsabilidad social de las empresas entienden este concepto como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.

Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo «más» en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. La experiencia adquirida con la inversión en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas del medio ambiente sugiere que ir más allá del cumplimiento de la legislación puede aumentar la competitividad de las empresas. La aplicación de normas más estrictas que los requisitos de la legislación del ámbito social, por ejemplo en materia de formación, condiciones laborales o relaciones entre la dirección y los trabajadores, puede tener también un impacto directo en la

productividad. Abre una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad.

No obstante, la responsabilidad social de las empresas no se debe considerar sustitutiva de la reglamentación o legislación sobre derechos sociales o normas medioambientales, ni permite tampoco soslayar la elaboración de nuevas normas apropiadas. En los países que carecen de tales reglamentaciones, los esfuerzos se deberían centrar en la instauración del marco legislativo o reglamentario adecuado a fin de definir un entorno uniforme a partir del cual desarrollar prácticas socialmente responsables.

A pesar de que, hasta ahora, el fomento de la responsabilidad social ha correspondido fundamentalmente a algunas grandes empresas o sociedades multinacionales, ésta es importante en todos los tipos de empresa y todos los sectores de actividad, desde las PYME a las empresas multinacionales. El aumento de su puesta en práctica en las pequeñas y medianas empresas, incluidas las microempresas, es fundamental, porque son las que más contribuyen a la economía y a la creación de puestos de trabajo.

Aunque muchas PYME ya han asumido su responsabilidad social, sobre todo a través de su participación a nivel local, una mayor sensibilización y un apoyo más importante a la difusión de las buenas prácticas podría contribuir a fomentar la responsabilidad social entre este tipo de empresas. Las cooperativas de trabajadores y los sistemas de participación, así como otras formas de empresas (cooperativas, mutualistas o asociativas) integran estructuralmente los intereses de otros interlocutores y asumen espontáneamente responsabilidades sociales y civiles.

Algunas empresas que prestan una atención adecuada a los aspectos sociales y medioambientales indican que tales actividades pueden redundar en una mejora de sus resultados y generar crecimiento y mayores beneficios. Se trata, para muchas sociedades, de una actividad novedosa de la que aún queda por hacer una valoración a más largo plazo. La incidencia económica de la responsabilidad

social puede desglosarse en efectos directos e indirectos. Se pueden derivar resultados positivos directos de, por ejemplo, un mejor entorno de trabajo —que genere un mayor compromiso de los trabajadores e incremente su productividad— o de una utilización eficaz de los recursos naturales. Además, se logran efectos indirectos a través del aumento de la atención que prestan a la empresa consumidores e inversores, que ampliará sus posibilidades en el mercado. En sentido contrario, la crítica de las prácticas comerciales desarrolladas por una empresa puede influir a veces negativamente en la opinión que se tiene de ella. Esto puede afectar a los activos fundamentales de la empresa, tales como sus marcas o imagen.

1.2.3.1 Responsabilidad social de las empresas: dimensión interna

Dentro de la empresa, las prácticas responsables en lo social afectan en primer lugar a los trabajadores y se refieren a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad, y la gestión del cambio, mientras que las prácticas respetuosas con el medio ambiente tienen que ver fundamentalmente con la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción. Abren una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad.

1.2.3.1.1 Gestión de recursos humanos

Actualmente, uno de los desafíos más importantes a los que se enfrentan las empresas es atraer a trabajadores cualificados y lograr que permanezcan a su servicio. En este contexto, las medidas pertinentes podrían incluir el aprendizaje permanente, la responsabilización de los trabajadores, la mejora de la información en la empresa, un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, una mayor diversidad de recursos humanos, la igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres, la participación en los beneficios o en el accionariado de la empresa y la consideración de la capacidad de inserción

profesional y la seguridad en el lugar de trabajo. El seguimiento y la gestión activos de los trabajadores de baja por incapacidad laboral o accidente se traduce también en un ahorro de costes.

Las prácticas responsables de contratación, en particular las no discriminatorias, podrían facilitar la contratación de personas pertenecientes a minorías étnicas, trabajadores de mayor edad, mujeres, desempleados de larga duración y personas desfavorecidas. Dichas prácticas son fundamentales para conseguir los objetivos de reducción del desempleo, aumento de la tasa de empleo y lucha contra la exclusión social previstos en la estrategia europea de empleo.

1.2.3.1.2 Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Tradicionalmente, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo se han abordado sobre todo mediante instrumentos legislativos y medidas ejecutorias. Sin embargo, la tendencia a subcontratar tareas a contratistas y proveedores hace que las empresas dependan en mayor medida del comportamiento de sus contratistas en el ámbito de la salud y la seguridad, sobre todo cuando trabajan en las instalaciones de las empresas.

1.2.3.2 Responsabilidad social de las empresas: dimensión externa

Lejos de circunscribirse al perímetro de las empresas, la responsabilidad social se extiende hasta las comunidades locales e incluye, además de a los trabajadores y accionistas, un amplio abanico de interlocutores: socios comerciales y proveedores, consumidores, autoridades públicas y ONG defensoras de los intereses de las comunidades locales y el medio ambiente. En un mundo caracterizado por las inversiones multinacionales y las cadenas de producción planetarias, la responsabilidad social de las empresas debe sobrepasar también las fronteras. El rápido avance de la mundialización ha estimulado el debate sobre el papel y desarrollo de una gobernanza mundial; la definición de prácticas

voluntarias en el ámbito de la responsabilidad social de las empresas puede considerarse una contribución al respecto.

1.2.3.2.1 Comunidades locales

La responsabilidad social de las empresas abarca también la integración de las empresas en su entorno local, ya sea a nivel europeo o mundial. Las empresas contribuyen al desarrollo de las comunidades en que se insertan, sobre todo de las comunidades locales, proporcionando puestos de trabajo, salarios y prestaciones, e ingresos fiscales. Por otro lado, las empresas dependen de la salud, la estabilidad y la prosperidad de las comunidades donde operan. Por ejemplo, la mayor parte de sus contrataciones tienen lugar en el mercado de trabajo local, por lo que están directamente interesadas en que en su lugar de ubicación haya personas con las competencias que necesitan. Además, las PYME encuentran a menudo la mayoría de sus clientes en la zona circundante. La reputación de una empresa en su lugar de ubicación y su imagen como empresario y productor y también como agente de la vida local, influye sin duda en su competitividad.

Asimismo, las empresas interactúan con el entorno físico local. Algunas dependen de un entorno limpio —aire puro, aguas no contaminadas o carreteras descongestionadas— para su producción u oferta de servicios. Puede existir también una relación entre el entorno físico local y la capacidad de las empresas para atraer trabajadores a la región donde están radicadas. Por otro lado, las empresas pueden ser responsables de diversas actividades contaminantes: polución acústica, lumínica y de las aguas; contaminación del aire, del suelo y problemas ecológicos relacionados con el transporte y la eliminación de residuos. Por ello, las empresas con mayor conciencia de las cuestiones ecológicas realizan a menudo una doble contribución a la educación medioambiental de la comunidad.

Muchas empresas se comprometen con la sociedad local a través de, por ejemplo, el ofrecimiento de plazas adicionales de formación profesional, la colaboración con

organizaciones de defensa del medio ambiente, la contratación de personas socialmente excluidas, el ofrecimiento de servicios de guardería a sus trabajadores, el establecimiento de asociaciones con comunidades, el patrocinio de actividades deportivas o culturales a nivel local o la realización de donaciones para obras de beneficencia.

El establecimiento de relaciones positivas con la comunidad local y la consiguiente acumulación de capital social es especialmente importante para las empresas no locales. Las sociedades multinacionales utilizan cada vez más estas relaciones para cimentar la integración de sus filiales en los distintos mercados en que están presentes. El conocimiento de los agentes locales, las tradiciones y los recursos del entorno local es un activo que las empresas pueden capitalizar.

1.2.3.2.2 Los fondos éticos y la responsabilidad social empresarial

La práctica de la responsabilidad social empresarial (RSE) se está extendiendo velozmente entre las corporaciones de la iniciativa privada. Su adopción condiciona su entrada a determinados mercados de capitales y en muchos casos determina el valor de sus acciones. Es por ello que resulta necesario ubicar la influencia de las *inversiones éticas* como impulsoras de la responsabilidad empresarial.

Uno de los aspectos importantes de la RSE es la transparencia interna de las empresas. Canalizar el ahorro en fondos de pensiones hacia aquellas que transparentan su información (estados de cuenta e impacto ambiental, sobre todo) está creando un fuerte flujo de capital hacia compañías denominadas limpias, preocupadas por el medio ambiente, generadoras de empleos para sectores excluidos e identificadas con grupos marginados.

Las inversiones éticas no renuncian a la rentabilidad, pero están permitiendo que el ahorrador dirija su excedente hacia aquellas empresas que considera favorecedoras de un desarrollo equilibrado. Este tipo de inversiones no supone innovaciones en el equipo de ingeniería financiera sino que hace explícito su

contenido social y medioambiental. Las inversiones socialmente responsables se definen entonces como aquéllas que añaden criterios sociales y medioambientales a los tradicionales criterios financieros, posibilitando a los inversores combinar objetivos de rentabilidad y financieros con valores sociales, justicia social, desarrollo económico, paz y medio ambiente.

Las inversiones socialmente responsables son inversiones dirigidas hacia empresas que acreditan buenas prácticas en materia de RSE y prueban una buena calidad de gestión social y gobierno. Pero los operadores de las finanzas éticas son de naturaleza muy variada, ya que van desde ONGs o instituciones micro financieras informales, hasta entidades bancarias que ofrecen los mismos servicios financieros y bancarios que sus competidores convencionales (Argandoña, 2000).

En un sentido amplio, la globalización no debe entenderse estrictamente como una expansión de los mercados, sino también como una serie de ideas y valores rápidamente difundidos en todo el orbe, marcando tendencias y obligando en muchos sentidos a la realización de cambios trascendentales en las diferentes economías nacionales (Held, 2002). La promoción de la RSE ocupa ahora la agenda de gran parte de las empresas del mundo, logrando ubicarse como el nuevo paradigma en lo que a gestión corporativa se refiere.

El modelo de desarrollo que impera en la mayoría de los países del planeta potencia la producción destinada a la exportación, el crecimiento económico y el libre comercio internacional. Frente a este panorama, la RSE nace como una reacción del mundo corporativo, de la sociedad civil y de otros grupos a este estilo de crecimiento económico para hacer frente a cuestiones como el desarrollo de la sociedad, el cuidado del medio ambiente, la economía y los derechos humanos. Para los ejecutivos empresariales parece claro que la vigencia de una empresa no sólo depende de aspectos comerciales, sino de la integración de la filosofía social a sus prácticas, en la medida que les permite diferenciarse de la competencia y contribuir al desarrollo sustentable de las diferentes regiones en donde operan.

Entre los empresarios está cobrando fuerza la visión de que ya no es suficiente conocer el balance final de una empresa y que se precisa entender el origen y el proceso para obtener ese balance. Es por ello que las guías, estándares e índices financieros permiten aplicar instrumentos para explicar las utilidades financieras y hoy también conocer el impacto social y ambiental de la empresa en la comunidad.

La responsabilidad social de la empresa se define como el conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, nacionales e internacionales, con los grupos de interés. Estos compromisos están circunscritos a las consecuencias de la actividad empresarial en los ámbitos social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos. La RSE incide tanto en la gestión de las organizaciones en sus actividades productivas y comerciales, como en sus relaciones con los grupos de interés (stakeholders).

La adopción de criterios de RSE en la gestión empresarial implica la formalización de prácticas en los ámbitos social, económico y medioambiental, así como la transparencia informativa respecto a los resultados obtenidos en su aplicación y el escrutinio externo de los mismos. En cada una de estas áreas *Stakeholders* se utiliza para designar a todos aquellos agentes que tienen algún tipo de interés en las actividades de una empresa, como empleados, clientes, inversores, grupos ambientalistas y la comunidad misma. se analiza el comportamiento social de la empresa con la pretensión de encontrar impactos positivos para el entorno.

a) Responsabilidad social

En lo que respecta a su función social, la empresa se asume como un ente social y su comportamiento debe ir acorde a esa identificación. Dicha conciencia se traduce en la intensidad y perdurabilidad de su protagonismo social tanto al interior de la empresa como frente a su entorno. Cada empresa deberá fijar el contenido de su responsabilidad social a partir de un análisis sistemático de las

consecuencias de la actividad empresarial, incluyendo a los agentes sociales afectados por la misma.

b) Responsabilidad económica

La responsabilidad económica tradicionalmente se traduce como la maximización de los beneficios para la empresa (Friedman, 1966). Sin embargo, mucho se ha cuestionado si es éste el único objetivo de las organizaciones económicas. Si bien la maximización del valor de las acciones significa que se conseguirán los mayores beneficios con los recursos disponibles, también es cierto que a esta óptica utilitarista pueden integrarse otras concepciones morales.

Para que los valores de una empresa crezcan y garanticen un patrimonio saludable es indispensable que se haga un buen uso de los recursos financieros de los propietarios e inversores. El objetivo entonces es lograr beneficios satisfactorios a largo plazo. Pero si la intención del accionista sólo es revalorizar su acción, capitalizándola y vendiéndola a corto plazo para obtener ganancias, el beneficio a largo plazo estará lejos de alcanzarse.

Dentro de los objetivos económicos de la empresa en un mundo competitivo se encuentra la obtención del máximo de ganancias. Para lograrlo se comparan los costos de los factores productivos y los ingresos obtenidos.

Esta visión de creación de valor es *reduccionista* en comparación con la filosofía que la RSE propone. En un enfoque más amplio la empresa es una organización llamada a jugar un papel activo en la configuración de la sociedad, cuya misión debería ser la creación de valor para el stakeholder más allá de los intereses de los accionistas. La filosofía RSE se contrapone a la filosofía de creación de valor para el shareholder (accionista) como fin último de la actividad empresarial (Austin, 2001). Para la RSE la creación de valor de los distintos stakeholders redundará en una mayor generación de valor para el accionista.

El enfoque shareholder o de creación de valor para el accionista argumenta que la única responsabilidad de las empresas es conducir sus actividades dentro de la legalidad, con el fin exclusivo de maximizar el valor revertido a sus accionistas.

Esa es su única responsabilidad y la adopción de enfoques más amplios distrae la atención de los gestores y acaba dañando el valor creado para el accionista.

Entretanto, el enfoque *stakeholder* apoya una concepción de la actividad empresarial a través de la cual las empresas crean valor para el accionista a través de un adecuado gobierno y de las relaciones con el conjunto de *stakeholders*, lo que no contradice la primacía del capital como el *input* principal de la empresa, pero pone en evidencia el carácter abierto a la sociedad de la institución empresarial. Esta forma de entender la empresa se refiere esencialmente a la evidencia de que en el largo plazo los resultados empresariales mejoran si se mantienen relaciones no oportunistas con los diferentes grupos de interés que concurren en la actividad empresarial: empleados, clientes, proveedores y comunidades sociales donde se opera (Lafuente, 2001).

En este contexto hay que agregar también el nuevo papel que las ONG han venido desempeñando como intermediarias entre la sociedad y las empresas para promover la responsabilidad social. Como las actividades de las compañías multinacionales escapan al ámbito de actuación de los Estados nacionales, éstos carecen de facultades para lograr el control político de las *externalidades* de las empresas. Sin embargo, si las compañías son multinacionales, también lo son las ONG, ejerciendo estas últimas el control que pierden los Estados, influyendo en buena parte en la opinión pública internacional acerca del desempeño empresarial (Lafuente, 2003).

Las ONG se convierten así en embajadores y representantes de los stakeholders, y ponen en la mesa de discusión de la opinión pública mundial temas como el respeto a los derechos laborales de los empleados, el trabajo de mujeres e infantes, la protección del medio ambiente, el cuestionamiento a determinadas prácticas de los mercados globales e, inclusive, la discusión sobre los organismos modificados genéticamente.

c) Responsabilidad medioambiental

Cualquier decisión y acción que tome la empresa tiene un impacto sobre el medio ambiente, ya sea a través del consumo de los recursos naturales (*inputs* como materias primas, energía, etc.) ya sea en los *outputs*, contaminando. La empresa debe contribuir a un desarrollo sostenible y económicamente viable satisfaciendo las necesidades presentes sin comprometer las de las generaciones futuras.

Los estudios científicos recientes y los graves problemas ambientales han ubicado a las empresas como las principales responsables del deterioro medioambiental, por lo que han tenido que hacer frente a las constantes presiones de diferentes organizaciones y de la sociedad civil que les exigen respuestas para la solución a estos problemas (destacando el activismo de

Green Peace). Así se proyecta una nueva concepción de empresa, ya que no sólo debe de ser una unidad de producción y distribución de bienes y servicios requeridos por la sociedad, sino que además debe actuar conforme a una responsabilidad social que concrete una serie de acciones para la preservación del medio ambiente y para un consumo energético racional.

Todo ello ha motivado que la interacción de la organización y el medio ambiente se entienda como un elemento relevante para la integración de las variables medioambientales a los procesos de toma de decisiones empresariales. El concepto tradicional de empresa se va transformando al incorporar una serie de factores a la gestión empresarial como los relacionados con el entorno natural y el desarrollo sostenible, así como también el rol cada vez más activo de ONGs, grupos ecologistas, partidos políticos, organismos de consumidores y organismos internacionales en defensa del medio ambiente.

Las actividades de las empresas ante estos retos pueden tomar dos caminos.

Por un lado, hay empresas reactivas que se niegan a aceptar las presiones o reaccionan a ellas cuando no les queda más remedio, mientras que hay otras que responden *proactivamente*, adelantándose a las demandas de los *stakeholders* e intentan buscar nuevas opciones (Rodríguez y Ricart, 1998).

La gestión empresarial actual debe considerar además de los factores económicos, otros objetivos como los “cero impactos” comprometiendo un sistema de gestión ambiental que la responsabilice socialmente. Las empresas deberán sensibilizarse ante las demandas ecológicas de sus mercados, ayudando a la mejora y a la protección del sistema natural.

A medida que la economía se globaliza, se generan nuevas oportunidades a través de los negocios para mejorar la calidad de vida de la población. No obstante, estas oportunidades están acompañadas de riesgos. Si bien se logran mejoras en la calidad de vida de muchas personas, esto se da frecuentemente a costa de perjudicar el medio ambiente y de empeorar la calidad de vida de otras tantas personas.

Las organizaciones deben encontrar formas de operar, de cambiar el impacto de sus operaciones, productos, servicios y actividades sobre el medio ambiente, la gente y las economías.

Según Drucker (1993, p. 136) «la sociedad del conocimiento requiere organizaciones basadas en la responsabilidad. Para ello las organizaciones necesitan ser responsables por el límite de su poder, es decir, hasta donde cesan los efectos de sus acciones para poder ser legitimadas por la sociedad».

Una manera de operar en este sentido viene de la mano de la responsabilidad social empresarial. La RSE es una forma de autorregulación incorporada a la gestión del negocio, que considera los aspectos sociales y ambientales. Dicha autorregulación implica la adhesión a leyes locales, acuerdos y tratados globales y normas internacionales, con el objetivo de satisfacer las necesidades de todas las partes interesadas.

Para Volpentesta (2011), la RSE no significa el reemplazo de funciones y responsabilidades del Estado, ni se trata de un nuevo gasto para las empresas o una moda de gestión o un lujo reservado solamente para las grandes empresas. Tampoco este autor considera que haya que dejar de pensar en las utilidades y

dedicarse exclusivamente a cuestiones ambientales del pasado ni asigna a la RSE la función de excusar acciones y actitudes empresariales del pasado.

Según la ISO 26000, la responsabilidad de la empresa deberá extenderse a contemplar los impactos que generan sus decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente, a través de un comportamiento transparente y ético.

El instituto Ethos (2011) de Brasil conceptualiza a la RSE como una forma de gestión definida por la relación ética y transparente de la empresa con todos los públicos con los cuales se relaciona, y por el establecimiento de métodos empresariales compatibles con el desarrollo sustentable de la sociedad: preservando recursos ambientales y culturales para las futuras generaciones, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales.

1.2.4. Sustentabilidad y RSE, Diferencias y similitudes

Los conceptos de RSE y sustentabilidad están muy relacionados y muchas veces se utilizan como equivalentes.

En términos generales, la principal diferencia viene de la mano de la dimensión económica. El concepto de sustentabilidad es más amplio que el de RSE porque involucra e integra todos los aspectos de la TBL: people (personas), planet (planeta), profit (beneficio económico); mientras que la RSE no admite abiertamente la preocupación por la rentabilidad.

La TBL enfoca la organización no solo desde el valor económico que agrega, sino también desde el valor social y ambiental que agrega (y destruye). Desde esta perspectiva, el concepto se utiliza como marco de referencia para medir y reportar el comportamiento de la empresa a partir de parámetros económicos, sociales y ambientales. (Elkington, 2006).

Carroll propuso en 1979 una pirámide de RSE en la que la responsabilidad económica se encuentra en la base de la misma y sirve de apoyo para el resto de

las responsabilidades (legales, éticas y filantrópicas). En esta visión se reconoce la importancia de la rentabilidad como una base indispensable para soportar los demás aspectos de la RSE, pero la gestión para obtener la rentabilidad se presenta por fuera de la RSE.

De esta manera, la RSE no incorpora la dimensión económica sino que, partiendo de su existencia, se deben sumar estos nuevos conceptos.

En este sentido, el concepto de RSE queda sesgado y solamente da respuesta a la responsabilidad de la empresa fundamentalmente con sus grupos de interés, a excepción de los accionistas, que son en definitiva quienes dieron vida a la empresa.

Si bien en principio parecería que las diferencias que se plantean son sutiles, desde la perspectiva de los autores significan dos formas diferentes de gestionar las organizaciones. Mientras que la RSE implica un concepto que se debe sumar por encima del cimiento económico, la TBL considera tres dimensiones en plano de igualdad.

Se considera que la forma adecuada de abordar el tema es preguntarse si la preocupación por la sustentabilidad o por la RSE surge como un proceso de maduración interna de las organizaciones o en qué medida está fundamentada en las demandas de la sociedad, público o clientes en sus diferentes formas y combinaciones, que comienzan a evidenciar la importancia del tratamiento sistematizado de estos temas.

1.2.5. Automatización de procesos

Automatización, sistema de fabricación diseñado con el fin de usar la capacidad de las máquinas para llevar a cabo determinadas tareas anteriormente efectuadas por seres humanos, y para controlar la secuencia de las operaciones sin intervención humana. El término automatización también se ha utilizado para describir sistemas no destinados a la fabricación en los que los dispositivos programados o automáticos pueden funcionar de forma independiente o semi-

independiente del control humano. En comunicaciones, aviación y astronáutica, dispositivos como los equipos automáticos de conmutación telefónica, los pilotos automáticos y los sistemas automatizados de guía y control se utilizan para efectuar diversas tareas con más rapidez o mejor de lo que podrían hacerlo un ser humano.

1.2.5.1 Etapas de la automatización

La fabricación automatizada surgió de la íntima relación entre fuerzas económicas e innovación técnica como la división de trabajo, la transferencia de energía y la mecanización de las fábricas, y el desarrollo de las máquinas de transferencia y sistemas de realimentación, como se explica a continuación.

La división del trabajo (esto es, la reducción de un proceso de fabricación o de prestación de servicios a sus fases independientes más pequeñas), se desarrolló en la segunda mitad del siglo XVIII, y fue analizada por primera vez por el economista británico Adam Smith en su libro Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones (1776). En la fabricación, la división de trabajo permitió incrementar la productividad y reducir el nivel de especialización de los obreros.

La mecanización fue la siguiente etapa necesaria para la evolución hasta la automatización. La simplificación del trabajo permitida por la división de trabajo también posibilitó el diseño y construcción de máquinas que reproducían los movimientos del trabajador. A medida que evolucionó la tecnología de transferencia de energía, estas máquinas especializadas se motorizaron, aumentando así su eficacia productiva. El desarrollo de la tecnología energética también dio lugar al surgimiento del sistema fabril de producción, ya que todos los trabajadores y máquinas debían estar situados junto a la fuente de energía.

La máquina de transferencia es un dispositivo utilizado para mover las piezas que se está trabajando desde una máquina herramienta especializada hasta otra, colocándola de forma adecuada para la siguiente operación de maquinado. Los robots industriales, diseñados en un principio para realizar tareas sencillas en

entornos peligrosos para los trabajadores, son hoy extremadamente hábiles y se utilizan para trasladar, manipular y situar piezas ligeras y pesadas, realizando así todas las funciones de una máquina de transferencia. En realidad, se trata de varias máquinas separadas que están integradas en lo que a simple vista podría considerarse una sola.

En la década de 1920 la industria del automóvil combinó estos conceptos en un sistema de producción integrado. El objetivo de este sistema de línea de montaje era abaratar los precios. A pesar de los avances más recientes, éste es el sistema de producción con el que la mayoría de la gente asocia el término automatizado.

Realimentación

Un elemento esencial de todos los mecanismos de control automático es el principio de realimentación, que permite al diseñador dotar a una máquina de capacidad de autocorrección. Un ciclo o bucle de realimentación es un dispositivo mecánico, neumático o electrónico que detecta una magnitud física como una temperatura, un tamaño o una velocidad, la compara con la norma establecida, y realiza aquellas acciones preprogramadas necesarias para mantener la cantidad medida dentro de los límites de la norma aceptable.

El principio de realimentación se utiliza desde hace varios siglos. Un notable ejemplo es el regulador de bolas inventado en 1788 por el ingeniero escocés James Watt para controlar la velocidad de la máquina de vapor. El conocido termostato doméstico es otro ejemplo de dispositivo de realimentación.

En la fabricación y en la producción, los ciclos de realimentación requieren la determinación de límites aceptables para que el proceso pueda efectuarse; que estas características físicas sean medidas y comparadas con el conjunto de límites, y que el sistema de realimentación sea capaz de corregir el proceso para que los elementos medidos cumplan la norma. Mediante los dispositivos de realimentación las máquinas pueden ponerse en marcha, pararse, acelerar, disminuir su velocidad, contar, inspeccionar, comprobar, comparar y medir. Estas

operaciones suelen aplicarse a una amplia variedad de operaciones de producción.

1.2.5.2 La automatización en la industria

Muchas industrias están muy automatizadas, o bien utilizan tecnología de automatización en alguna etapa de sus actividades. En las comunicaciones, y sobre todo en el sector telefónico, la marcación, la transmisión y la facturación se realizan automáticamente. También los ferrocarriles están controlados por dispositivos de señalización automáticos, que disponen de sensores para detectar los convoyes que atraviesan determinado punto. De esta manera siempre puede mantenerse un control sobre el movimiento y ubicación de los trenes.

No todas las industrias requieren el mismo grado de automatización. La agricultura, las ventas y algunos sectores de servicios son difíciles de automatizar. Es posible que la agricultura llegue a estar más mecanizada, sobre todo en el procesamiento y envasado de productos alimenticios. Sin embargo, en muchos sectores de servicios, como los supermercados, las cajas pueden llegar a automatizarse, pero sigue siendo necesario reponer manualmente los productos en las estanterías.

El concepto de automatización está evolucionando rápidamente, en parte debido a que las técnicas avanzan tanto dentro de una instalación o sector como entre las industrias. Por ejemplo, el sector petroquímico ha desarrollado el método de flujo continuo de producción, posible debido a la naturaleza de las materias primas utilizadas. En una refinería, el petróleo crudo entra en un punto y fluye por los conductores a través de dispositivos de destilación y reacción, a medida que va siendo procesada para obtener productos como la gasolina. Un conjunto de dispositivos controlados automáticamente, dirigidos por microprocesadores y controlados por una computadora central, controla las válvulas, calderas y demás equipos, regulando así el flujo y las velocidades de reacción.

Por otra parte, en la industria metalúrgica, de bebidas y de alimentos envasados, algunos productos se elaboran por lotes. Por ejemplo, se carga un horno de acero con los ingredientes necesarios, se calienta y se produce un lote de lingotes de acero. En esta fase, el contenido de automatización es mínimo. Sin embargo, a continuación los lingotes pueden procesarse automáticamente como láminas o dándoles determinadas formas estructurales mediante una serie de rodillos hasta alcanzar la configuración deseada.

Cada una de estas industrias utilizan máquinas automatizadas en la totalidad o en parte de sus procesos de fabricación. Como resultado, cada sector tiene un concepto de automatización adaptado a sus necesidades específicas. En casi todas las fases del comercio pueden hallarse más ejemplos. La propagación de la automatización y su influencia sobre la vida cotidiana constituye la base de la preocupación expresada por muchos acerca de las consecuencias de la automatización sobre la sociedad y el individuo.

1.2.5.3 La automatización y la sociedad

La automatización ha contribuido en gran medida al incremento del tiempo libre y de los salarios reales de la mayoría de los trabajadores de los países industrializados. También ha permitido incrementar la producción y reducir los costes, poniendo autos, refrigeradores, televisores, teléfonos y otros productos al alcance de más gente.

1.2.5.4 Sistema automatizado

La automatización es un sistema donde se transfieren tareas de producción, realizadas habitualmente por operadores humanos a un conjunto de elementos tecnológicos.

Un sistema automatizado consta de dos partes principales:

Parte de Mando

Parte Operativa

La Parte Operativa es la parte que actúa directamente sobre la máquina. Son los elementos que hacen que la máquina se mueva y realice la operación deseada. Los elementos que forman la parte operativa son los accionadores de las máquinas como motores, cilindros, compresores ..y los captadores como fotodiodos, finales de carrera ...

La Parte de Mando suele ser un autómata programable (tecnología programada), aunque hasta hace bien poco se utilizaban relés electromagnéticos, tarjetas electrónicas o módulos lógicos neumáticos (tecnología cableada). En un sistema de fabricación automatizado el autómata programable está en el centro del sistema. Este debe ser capaz de comunicarse con todos los constituyentes de sistema automatizado.

1.2.5.6 Objetivos de la automatización

- Mejorar la productividad de la empresa, reduciendo los costes de la producción y mejorando la calidad de la misma.
- Mejorar las condiciones de trabajo del personal, suprimiendo los trabajos penosos e incrementando la seguridad.
- Realizar las operaciones imposibles de controlar intelectual o manualmente.
- Mejorar la disponibilidad de los productos, pudiendo proveer las cantidades necesarias en el momento preciso.
- Simplificar el mantenimiento de forma que el operario no requiera grandes conocimientos para la manipulación del proceso productivo.
- Integrar la gestión y producción.

1.2.6 Desarrollo del personal

Las instituciones que fomentan el crecimiento personal logran mejores resultados a mediano y largo plazo, tanto en el ámbito estrictamente laboral (logro de objetivos y metas institucionales y mejores procesos para alcanzarlos) como en el establecimiento de ambientes de trabajo que producen compromiso y satisfacción en el personal. Ello redundará en la formación de equipos de trabajos eficientes, productivos y con un desempeño que incrementa constantemente la calidad de su resultado, esto es, la búsqueda de la excelencia.

En el contexto institucional entendemos al Desarrollo Humano, como una guía que tiene el propósito de generar procesos de crecimiento y desarrollo personal e interpersonal en los trabajadores, para que actúen en consecuencia al ser motivados y fortalecidos en su crecimiento intelectual, social, así como en su sentido de pertenencia y trascendencia; todo lo cual permitirá alcanzar los niveles de excelencia a los que todos aspiramos, además de contribuir al crecimiento de los demás.

El Desarrollo Humano constituye un proceso para ampliar las opciones que permitan a las personas alcanzar una vida prolongada y saludable, adquirir conocimientos, aprender destrezas y contar con los recursos necesarios para disfrutar una vida con calidad.

En este sentido, los seres humanos son el elemento central del desarrollo de toda institución y tienen el derecho inalienable a una vida sana y productiva en armonía consigo mismos y con quienes les rodean.

El Desarrollo Humano, se define como: “El proceso evolutivo consciente del potencial bio-psico-social y espiritual del ser humano, que promueve la satisfacción armónica de las necesidades de los individuos, las comunidades y la sociedad”. El desarrollo humano tiene por objetivo “Generar condiciones que promuevan habilidades y actitudes para el desarrollo personal y social del trabajador través de intervenciones educativas encaminadas al logro de metas y a la excelencia en la prestación de servicios”.

1.2.7 Sensibilización.

Sensibilización es un proceso de comunicación, activo y creativo, que promueve una transformación, un cambio de actitudes y comportamientos en la sociedad. A través de la sensibilización se pretende lograr una toma de conciencia respecto a una determinada problemática, en este caso el desempeño en el trabajo. La herramienta básica de la sensibilización es la comunicación. El concepto de comunicación más extendido es el que la equipara con información. Comunicar equivale a informar. Este concepto nos sitúa ante un esquema comunicativo en el que la persona o entidad que emite es la parte activa, la que tiene algo que decir y la que controla el proceso de comunicación, mientras que quién recibe es la parte pasiva. Desde este esquema no se fomenta la bidireccionalidad, el feed-back, condición necesaria para que podamos hablar de comunicación. Se propone un concepto de comunicación más amplio, entendido como información y formación, pero también como la generación de espacios para la relación y la participación de los trabajadores en la definición de los problemas y en la búsqueda de soluciones. Esta comunicación supone diálogo, intercambio, puntos de encuentro y espacios de debate. Esta forma de entender la comunicación se inscribe en el marco de la Comunicación para el Cambio Social, que propone la comunicación como un instrumento que puede facilitar a los trabajadores la toma de control de sus propias vidas, no reduciendo la comunicación a decirle a la organización lo que debe saber, hacer o pensar, sino proporcionándole información que le permita actuar.

1.2.8 Enfoque Sistémico

El enfoque sistémico es la aplicación de la teoría general de los sistemas en cualquier disciplina. En un sentido amplio, la teoría general de los sistemas se presenta como una forma sistemática y científica de aproximación y

representación de la realidad y, al mismo tiempo, como una orientación hacia una práctica estimulante para formas de trabajo interdisciplinarias.

En tanto paradigma científico, la teoría general de los sistemas se caracteriza por su perspectiva holística e integradora, en donde lo importante son las relaciones y los conjuntos que a partir de ellas emergen.

La primera formulación en tal sentido es atribuible al biólogo Ludwing von Bertalanffy en 1936, para él la teoría general de sistema debería constituirse en un mecanismo de integración entre las ciencias naturales y sociales. Esta teoría surge en respuesta al agotamiento e inaplicabilidad de los enfoques analítico – reduccionista y sus principios mecánico – causales. El principio en que se basa esta teoría es la noción de totalidad orgánica.

Los conceptos propuestos por Bertalanffy pueden ser resumidos en que existen modelos, principios y leyes que pueden ser generalizados a través de varios sistemas, sus componentes y las relaciones entre ellos “. La integración y la separación representan dos aspectos fundamentalmente diferentes de la misma realidad, en el momento en que se rompe el todo se pierde alguna de sus propiedades vitales “(Bertalanffy, 1981 in Carr, 1996).

En las definiciones se identifican los sistemas como conjuntos de elementos que guardan estrechas relaciones entre sí, que mantienen al sistema directo o indirectamente unido de modo más o menos estable y cuyo comportamiento global persigue, normalmente, algún tipo de objetivo. Esas definiciones se concentran fuertemente en procesos sistémicos internos; deben necesariamente, ser complementadas con una concepción de sistemas abiertos, en donde queda establecida como condición para la continuidad sistémica el establecimiento de un flujo de relaciones con el ambiente.

- Las perspectivas de sistemas en donde las distinciones conceptuales se concentran en una relación entre el todo (sistema) y sus partes (elementos).
- Las perspectivas de sistemas en donde las distinciones conceptuales se concentran en los procesos de frontera (sistemas / ambiente).

En el primer caso, la cualidad esencial de un sistema está dada por la interdependencia de las partes que lo integran y el orden que subyace a tal

interdependencia. En el segundo, lo central son las corrientes de entradas y salidas mediante las cuales se establece una relación entre el sistema y su ambiente. Ambos enfoques son ciertamente complementarios.

1.2.9 Planeación Estratégica.

La planeación estratégica, es donde se previene, se anticipa a situaciones que pueden llegar a afectar a la empresa, ya sea de una forma positiva o negativamente. Buscar la forma de anticiparse a los cambios o los sucesos futuros, enfrentándolos y catalizarlos.

Según Steirner George a mediados de 1950 la planeación estratégica fue introducida por primera vez principalmente en las empresas comerciales. Las que introdujeron a su sistema la planeación fueron empresas que contaban con una gran importancia dentro de los mercados.

La planeación estratégica es el proceso organizacional de desarrollo y análisis de la misión y visión; de metas y tácticas generales, y de asignación de recursos. Al desarrollar planes estratégicos, los administradores deben adoptar un enfoque que abarque a toda la organización.

El propósito general de la planeación estratégica es enfrentar eficazmente las oportunidades y amenazas del entorno a partir de las fortalezas y debilidades de la organización.

El proceso de la planeación de las organizaciones se orienta por las actitudes, que los administradores tengan hacia la formación de la planeación.

1.2.10 Gestión Estratégica

La gestión estratégica es el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar decisiones de diferentes funcionalidades que permitirán a las organizaciones alcanzar sus objetivos. Es el proceso de especificar los objetivos de las organizaciones, desarrollando políticas y planes para alcanzar esos objetivos, y

asignando recursos para implementar esas políticas y planes. La gestión estratégica, por tanto, combina las actividades de varias áreas funcionales de una organización para lograr objetivos organizacionales. Es el nivel más alto de actividad gerencial.

En el caso en particular de la gestión estratégica, es muy importante que los sistemas sean llevados a cabo con total eficiencia ya que el mismo depende enteramente de la precisión con que los factores claves del éxito de la empresa son identificados. La gestión estratégica es la encargada de conducir a la empresa a un futuro deseado, lo que implica que la misma debe influir directamente en el cumplimiento de los objetivos establecidos, y esta dirección que tomará la gestión estratégica debe contar con toda la información necesaria para que las decisiones correspondientes puedan ser tomadas precisamente con respecto a la actitud y postura que la que la gestión estratégica asumirá ante cualquier situación.

Debemos tener en cuenta que el término gestión implica una inducción continua de los resultados, que se basan en las relaciones de dependencia que suelen haber entre los diferentes factores de éxito de la organización. Cuando una empresa u organización viaja a ciegas hacia su futuro debe siempre contar con un plan que se encuentre muy bien concebido, lo que implica que se debe realizar un análisis previo de todas las situaciones en las que la empresa se pueda llegar a encontrar y es fundamental que toda empresa cuente con todas las herramientas necesarias para poder traducir su estrategia con hechos concretos. Es por ello que en muchas ocasiones, las empresas sostienen que los cuadros de mando integral, representan todo un sistema de gestión estratégica en una empresa, y no solo se limita a ser a ser un instrumento de control. La gestión estratégica se especializa en impulsar el desarrollo de los elementos de causa y efecto de la empresa. Ya que la estrategia planteada se encarga de que todos los factores que se encuentre relacionados entre sí, sean capaces de coordinarse en función de todos los movimientos que se produzcan en el entorno de la empresa para de esta manera ser capaces de obtener y mantener resultados favorables. Es importante tener en cuenta que estas relaciones que se producen entre los factores de éxito que se

manifiesta dentro de las perspectivas que comprende la gestión estratégica, representan aquellas situaciones, positivas y negativas, por las que suele atravesar toda empresa en algún momento de su camino.

Es importante que se tenga en consideración que la gestión estratégica en una empresa es la clave para que la misma pueda lograr un nivel de éxito en su entorno competitivo, lo que nos lleva a deducir que la misma es una herramienta fundamental en la gestión y administración de empresas. Cada estrategia que se presente deberá ser aprobada por los ejecutivos correspondientes, y una vez que se ponga en marcha es importante que se alcancen los objetivos que la misma plantea. En este sentido también debemos remarcar que la gestión estratégica no se limite al alcance de los objetivos de la empresa ya que una vez que estas metas se hayan alcanzado, la gestión estratégica pasara a tener la responsabilidad de mantener el éxito alcanzado.

1.2.11. Liderazgo

El hombre es un proyecto de ser: no nace hecho sino tiene que hacerse. En esto también se diferencia de los animales, que nacen hechos y programados por sus instintos. El hombre descubre que es una persona plantada en un mundo en evolución a cuyo progreso debe ayudar, que puede formar comunidad internacional con otros seres.

El liderazgo es una forma influyente de ser persona. El liderazgo es influencia. En la práctica el liderazgo se ejerce con el fin de influencias sobre un número determinado de personas o instituciones a querer desarrollar actividades con un objetivo común.

El líder influye por ser un emprendedor para transformar su sueño en una realidad. Los buscar formas innovadores de mejorar la organización, experimentan y asume el riesgo. Como asumir riesgos implica cometer errores y sufrir fracasos, los líderes aceptan las inevitables desilusiones como oportunidades de aprendizaje.

Un líder es un gestor del cambio que tiene la capacidad de ver la limitación del paradigma que rige la situación y busca un cambio más de acuerdo con su visión. El liderazgo consiste en crear un campo en el que los seres humanos profundicen continuamente su comprensión de la realidad y sean capaces de participar en el despliegue del mundo. En definitiva, el liderazgo tiene que ver con la creación de nuevas realidades. El liderazgo es el arte de hacer que alguien más haga algo que usted quiere que haga por la simple razón de que el desea hacerlo, (Dwight D. Eisenhower). James M. Kouzes y Barry Z. Posner, en su libro el Desafío del liderazgo, definen el liderazgo como el arte de movilizar a otras personal para que ellas quieran esforzarse y lograr aspiraciones compartidas.

1.2.12 Análisis de Resultados

El uso de métodos de medición de la productividad permite a las organizaciones tener un mayor conocimiento del comportamiento de los resultados, de tal modo que los métodos permiten representar de forma numérica los diferentes elementos que participan en el proceso y su interrelación, mostrando como resultado la variación en los niveles de productividad.

Los métodos de medición son modelos matemáticos que siguen ciertos principios para su aplicación, lo anterior con base en las características que sobresalen en la formación del mismo; la información con que se cuenta permite la elección del método a aplicar, ya que existe una gran variedad de ellos.

La determinación de indicadores es una excelente manera de realizar la medición de los resultados de una organización.

Un indicador de gestión es la expresión cuantitativa del comportamiento y desempeño de un proceso, cuya magnitud, al ser comparada con algún nivel de referencia, puede estar señalando una desviación sobre la cual se toman acciones correctivas o preventivas según el caso.

Los indicadores de gestión tienen la finalidad de guiar y controlar el desempeño requerido para el logro de las estrategias organizacionales

Para trabajar con los indicadores debe establecerse todo un sistema que vaya desde la correcta comprensión del hecho o de las características hasta la toma de decisiones acertadas para mantener, mejorar e innovar el proceso del cual dan cuenta. El concepto de indicadores de gestión, remonta su éxito al desarrollo de la filosofía de Calidad Total, creada en los Estados Unidos y aplicada acertadamente en Japón.

Un indicador es una medida de la condición de un proceso o evento en un momento determinado. Los indicadores en conjunto pueden proporcionar un panorama de la situación de un proceso, de un negocio, de la salud de un enfermo o de las ventas de una compañía. Empleándolos en forma oportuna y actualizada, los indicadores permiten tener control adecuado sobre una situación dada; la principal razón de su importancia radica en que es posible predecir y actuar con base en las tendencias positivas o negativas observadas en su desempeño global.

Los indicadores son una forma clave de retroalimentar un proceso, de monitorear el avance o la ejecución de un proyecto y de los planes estratégicos, entre otros. Y son más importantes todavía si su tiempo de respuesta es inmediato, o muy corto, ya que de esta manera las acciones correctivas son realizadas sin demora y en forma oportuna.

CAPITULO II METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.

Introducción.

La presente investigación es documental ya que se utilizan registros relacionados con la investigación, recurriendo al análisis de documentos, libros, revistas, paginas web, artículos.

Así mismo es correlacional por que se determina el grado de relación y cómo influye cada una de las variables independientes (económica, social, cultural, política, tecnológica y ambiental), sobre la variable de investigación sustentabilidad de las empresas Bloqueras Automatizadas en el Estado de Tabasco.

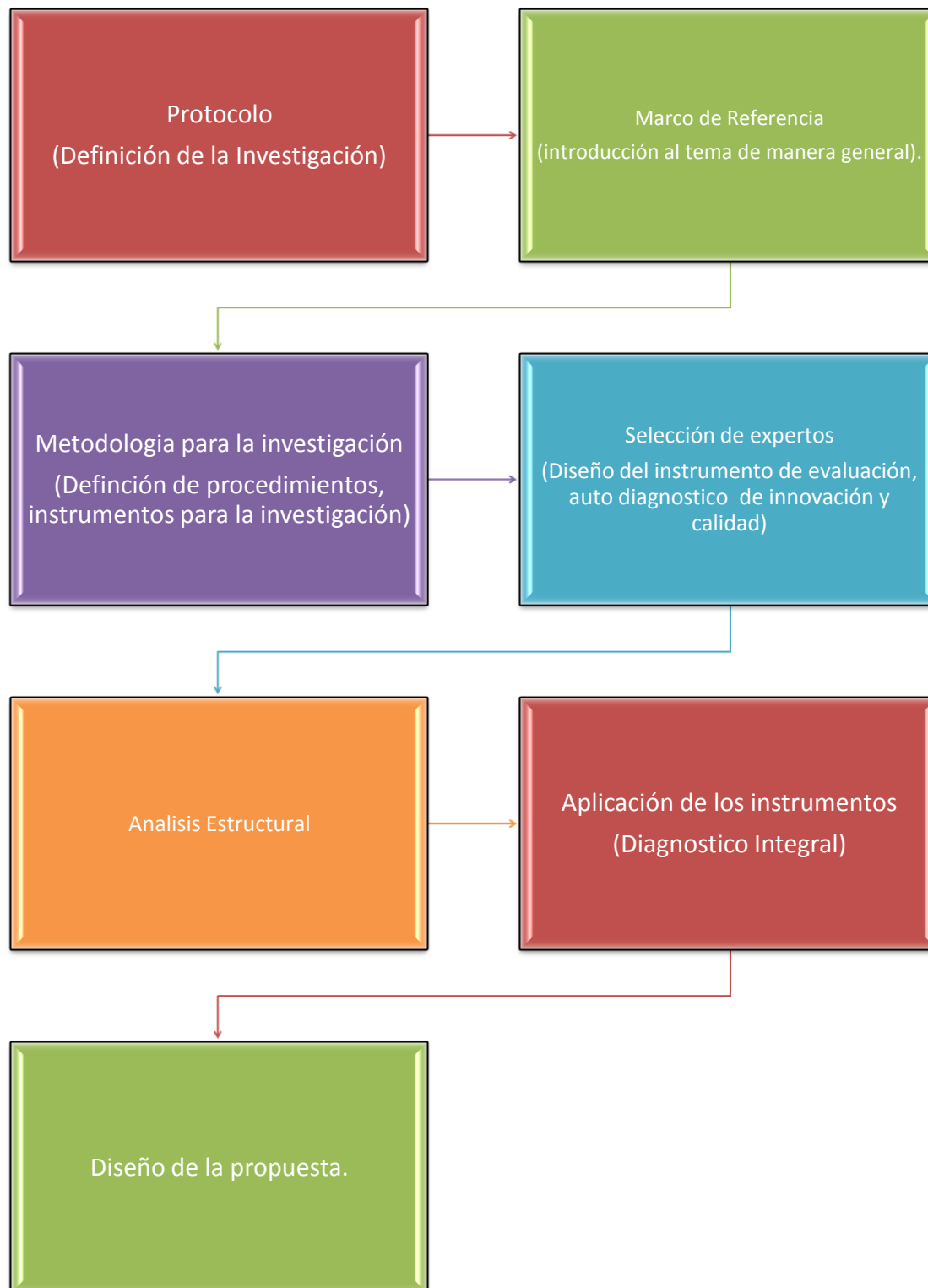
2.1 Método

La investigación se realizara estudiando las dos empresas bloqueras automatizadas establecidas en el estado de Tabasco. Y se tomara la información dada de los expertos de diferentes áreas de estas dos empresas.

Las herramientas metodológicas que se utilizan para la obtención de la información, será una combinación del cuestionario de Auto diagnóstico del Modelo de Innovación y Calidad, el cual está formado con una serie de preguntas, en el que se logran evaluar ocho criterios que del sistema de gestión de calidad y la técnica de prospectiva en particular el análisis estructural , para analizar cuáles son los factores que inciden en la sustentabilidad de las Empresas Bloqueras Automatizadas del Estado de Tabasco.

Se utilizan estas herramientas porque se considera, permitirá analizar y detectar las necesidades y nos arroja la información requerida para realizar el análisis del contexto, para poder determinar la interrelación de las variables dependientes e independientes, para concluir con una investigación integral que permita emitir una propuesta generada en base al diagnóstico obtenido a través del análisis de los resultados.

FIGURA No. 1. Proceso Metodológico de la Investigación



Fuente: Aportación del Investigador 2014

En el protocolo de la investigación se determinan las variables dependientes e independientes, así como la determinación del planteamiento del problema, delimitación de la investigación. Planteamiento de la hipótesis y la determinación de los objetivos.

Posteriormente se sustenta la investigación con el marco de referencia, para tener una introducción al tema de manera general.

Se selecciona los métodos más apropiados para la obtención y el análisis de los datos.

Se adecua en primer momento el cuestionario de Autodiagnostico del Modelo de Innovación y Calidad, este nos permitirá obtener la primera información requerida para el estudio y a su vez tendremos con este el contacto con los expertos que definirán los factores a analizar con el método estructural y posteriormente analizar todas sus fases hasta la selección de los factores claves que nos permita analizar los escenarios y determinar cuál de estos inciden en la variable dependiente. Más adelante se detallan los métodos a utilizar en los siguientes puntos de este capítulo.

2.1.1 Auto diagnóstico del Modelo de Innovación y Calidad

En la realización de la investigación de la situación actual de las empresas Bloqueras Automatizadas del Estado de Tabasco, se realiza la aplicación del cuestionario de Auto diagnóstico del Modelo de Innovación y Calidad, el cual está formado con una serie de preguntas, en el que se logran evaluar ocho criterios que del sistema de gestión de calidad, estos criterios son:

1. Satisfacción del cliente
2. Liderazgo
3. Desarrollo del personal y gestión del capital intelectual

4. Administración de la información y de la tecnología
5. Planeación estratégica
6. Gestión y mejora de los procesos
7. Impacto en la sociedad
8. Resultados

Para la evaluación de cada criterio se integró un número determinado de preguntas, las respuestas de cada una de las preguntas tiene una ponderación que va de 0 a 100%, la ponderación que se considere en cada pregunta indica el nivel de desarrollo que se tiene en ese aspecto del criterio.

El Auto diagnóstico del Modelo de Innovación y Calidad, está diseñado con su Escala de Desarrollo de la Organización, dicha escala cuenta con intervalos que indican el nivel de avance de cada criterio, los intervalos de la Escala de Desarrollo de la Organización se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla. 1. Escala de Desarrollo de la Organización.

ESCALA	ESCALA DE DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN
0-20	INICIAL
25-40	DESARROLLO
45-60	CONFIABLE
65-80	COMPETENTE
80-100	CLASE MUNDIAL

Fuente: Auto diagnóstico del Modelo de Innovación y Calidad

2.1.1.1 Cuestionario de Autodiagnóstico

El propósito del presente cuestionario es obtener información actual relativa a los avances logrados en términos de sustentabilidad de las empresas, a su vez que sea de utilidad como autodiagnóstico en su Institución, considerando los elementos del sistema de productividad enfocando a la participación del capital intelectual y de la alta dirección.

Criterio 1.0 Satisfacción del cliente.

Este módulo examina la efectividad de los sistemas para conocer, anticipar y exceder los requerimientos y necesidades completas de los clientes, antes, durante y después de la entrega de los servicios, y cómo construye y fortalece una relación integral y positiva con sus clientes.

Criterio 2.0 Liderazgo

Este módulo examina el papel y la participación directa de la alta dirección como “líder” principal del proceso de mejora continua hacia la Calidad Total. También se analiza su visión y compromiso en la forma como diseña, inspira, implanta y evalúa la cultura, mediante la participación del personal y el funcionamiento y proyección en el largo plazo.

Criterio 3.0 Desarrollo del personal y gestión del capital intelectual

Este módulo examina los sistemas y prácticas con que cuenta la institución u organización para identificar, estimular y optimizar el potencial del personal; cómo diseña sus puestos, sus sistemas de trabajo, sus esquemas de compensación y reconocimiento; los sistemas de capacitación, en el desarrollo de habilidades y actitudes; y la promoción de la salud, el bienestar, la satisfacción y motivación del personal, así como la Gestión del Capital Intelectual.

Criterio 4.0 Administración de la información y de la tecnología.

Este módulo examina la forma como se diseñan, seleccionan y administran los datos y la información, también examina la manera como se realiza su análisis y confiabilidad, y la administración de la tecnología.

Criterio 5.0 Planeación estratégica

Este módulo examina el proceso de planeación, así como la forma en que desarrolla sus estrategias y define sus objetivos estratégicos para mejorar su desempeño global y su posición competitiva. También se analiza la forma en que establece y despliega, a partir de la planeación estratégica, sus objetivos y planes.

Criterio 6.0 Gestión y mejora de procesos

Se examinan los elementos fundamentales del Sistema de Gestión de la Calidad, Protección Ambiental y seguridad Industrial; el diseño, la planeación, el control, la mejora y la estandarización de los procesos clave y de apoyo y la forma como la institución los evalúa y mejora continuamente.

Criterio 7.0 Impacto en la sociedad

Este módulo examina la forma en que la organización realiza esfuerzos de mejoramiento continuo en su entorno físico, social o económico para que otras instituciones de su comunidad, desarrollen programas propios de Calidad Total

Criterio 8.0 Resultados.

Este módulo analiza las interrelaciones entre los indicadores clave de la institución y el valor creado por la madurez en calidad de sus procesos y sistemas; el personal y los proveedores en la cadena interna de valor y para sus pacientes, los sectores de influencia y la sociedad en su cadena de valor social.

2.1.2 Prospectiva.

Su término etimológico se deriva del verbo en latín prospectare o prospicere que significa pro, “adelante” y spectare, que significa mirar mejor. Entonces significaría “mirar mejor y más lejos aquello que está por venir.

En concreto, la lógica de la prospectiva existe a partir de la exploración del porvenir, “no de un futuro deducido sino de una pluralidad de previsiones posibles”. La prospectiva invita a la reflexión sobre el futuro para, en un primer momento, comprender mejor nuestro presente. Deseablemente, la prospectiva debería ir mas allá promoviendo, a partir de una lectura diferente de nuestra realidad, un impulso para la acción, de tal forma que pudiese transformarse el presente y alcanzar el estado que se haya convenio como deseable. Para ello, la prospectiva ha incorporado los diferentes enfoques y la introducción de recursos metodológicos sugeridos en ámbitos económicos, administrativos, entre otros.

Una de las herramientas de la prospectiva es el análisis estructural, con la cual se determinaran los factores que se analizaran para determinar cuáles de estos tienen mayor influencia en el sistema estudiado.

2.1.3 Análisis Estructural Matriz MIC MAC

El análisis estructural es una herramienta conceptual diseñada para relacionar o vincular ideas; ideas de un grupo de personas ligadas a una realidad, pero, frecuentemente, coordinadas por un investigador, cuyo pensamiento juega un papel importante. La matriz de influencias y dependencias que se forma entre las variables describe e ilustra el sistema en estudio que une todos sus componentes. Mediante el análisis de estas relaciones, el método permite destacar las variables que son esenciales y aquellas que juegan un papel importante en la evolución del sistema. Tiene, además, la ventaja de estimular la reflexión entre los informantes o miembros de un grupo de actores y hacer que las personas analicen ciertos

aspectos que algunas veces son poco intuitivos, pues se aplica al estudio cualitativo de sistemas extremadamente diferentes.

El análisis estructural se sirve de la reflexión personal y colectiva (actores normales, informadores clave, expertos en el área, etc.) y enfrenta la complejidad de un sistema, ofreciendo la posibilidad de describirlo con ayuda de una matriz que relaciona todas las variables del mismo. Después de esta descripción, fija como objetivo identificar las principales variables que lo configuran, que pueden ser influyentes o dependientes, o ambas, es decir, los factores dinámicos esenciales interconectados en la evolución del sistema, que, a su vez, puede referirse al área educacional, institucional, económica, social, política o de desarrollo, como, también, a un nivel local, regional, nacional o internacional.

El análisis estructural, que intenta sacar a la luz esta estructura sistémica comprende, según Michel Godet et, tres fases o etapas:

Fase 1: Identificación o listado de variables o factores

Esta fase consiste en seleccionar el conjunto de factores que caracterizan el sistema estudiado y su entorno, es decir, una lista de variables internas y externas al sistema considerado.

Fase 2. Descripción de las relaciones directas entre los factores.

El análisis estructural exige introducir los factores en un tablero de doble entrada o matriz de relaciones directas preparada especialmente para el caso. Las filas y columnas en esta matriz corresponden a los factores que surjan de la primera etapa

Fase 3. Identificación de factores.

A través del grupo de expertos se logra definir la lista de factores en general y que están relacionadas con las variables establecidas al principio de la investigación, los expertos analizan cada variable y emiten un juicio.

Fase 4: Matriz de impacto cruzado

En esta fase, el programa identifica las variables esenciales o determinantes en la evolución y dinámica del sistema. La realiza de dos formas y en dos pasos: en primer lugar, mediante una clasificación directa (MIC: Matrices de Impactos Cruzados, con simples sumas de los valores de influencia- motricidad y dependencia para cada una de las variables); y, posteriormente, con una clasificación indirecta (MAC: Multiplicación Aplicada a una Clasificación con el método completado y finalizado por Michel Godet: 1991, 1993, 2004), que consiste en elevar la matriz de análisis estructural a una potencia de valores sucesivos. La comparación de la jerarquización de las variables en su diferente clasificación (directa, indirecta y potencial) es un proceso muy ilustrativo. Ello permite confirmar la importancia de ciertas variables, pero de igual manera permite desvelar ciertas variables que en razón de sus acciones indirectas juegan un papel principal, que la clasificación directa no ponía de manifiesto.

Tabla No. 2 Matriz de doble entrada.

MATRIZ DE MOTICIDAD Y DEPENDENCIA														
FACT	DESCRIPCIÓN	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	MOTICIDAD
F1		■												0
F2			■											
F3				■										
F4					■									
F5						■								
F6							■							
F7								■						
F8									■					
F9										■				
F10											■			
F11												■		
F12													■	
DEPENDENCIA														TOTAL

Fuente: Mojica, Sastoque Franciscol. La Prospectiva, 1999.

Una vez terminado el análisis a los factores resultantes se determinara la influencia y dependencia que tiene cada uno de los factores. 0 si las variables no tienen una relación de influencia directa o 1 para aquellas variables que tuvieran una relación de influencia potencial.

Influencia (si de manera directa controla o modifica las decisiones o el comportamiento de otro factor).

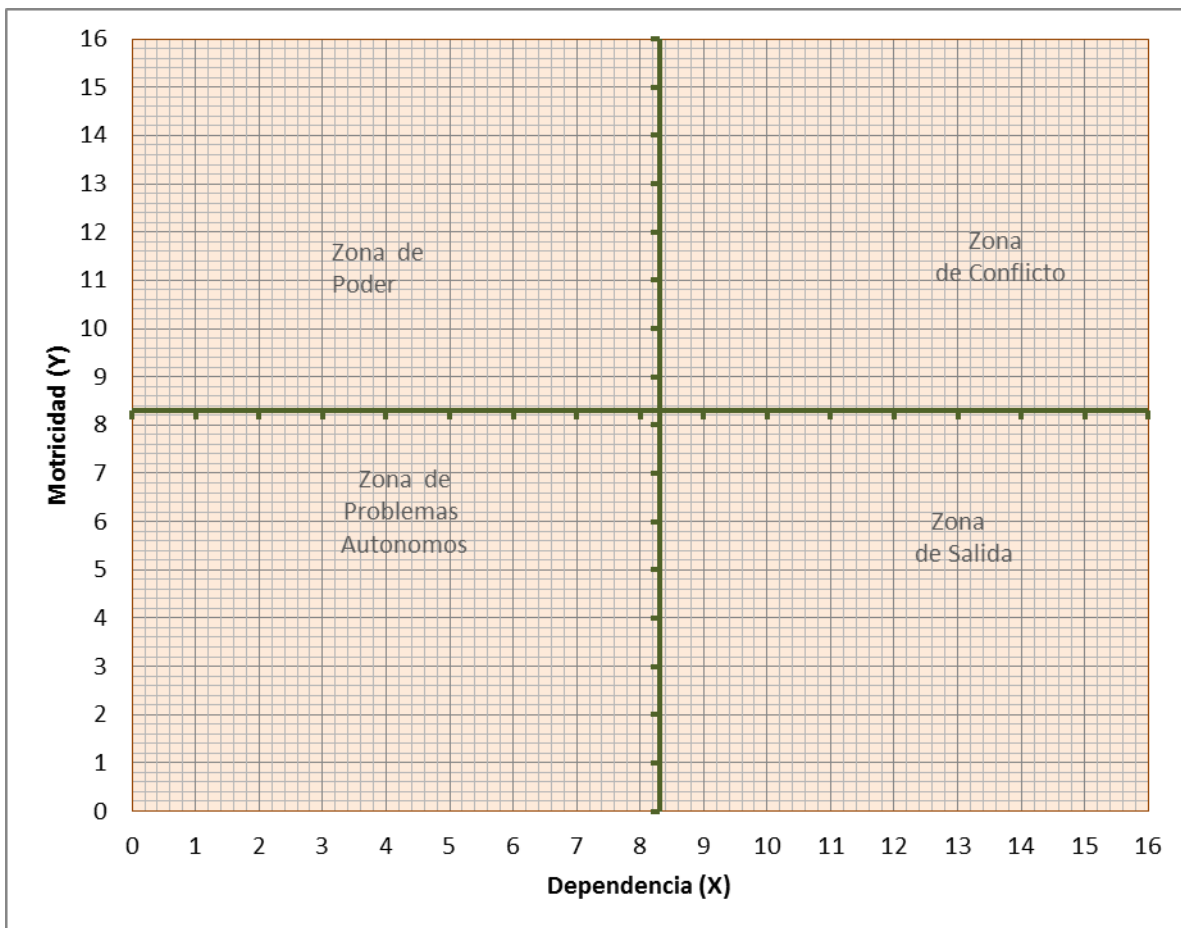
Dependencia (este factor no va surgir si no se realiza otro factor primero).

Clasificación de los resultados.

Con base a la gráfica de la matriz de impacto cruzado se toma el número mayor de dependencia o influencia para dibujar el plano cartesiano.

Influencia el eje Y, dependencia el eje X. por último se grafica de acuerdo a totales por factor (dependencia e influencia).

Figura 2. Plano Cartesiano de motricidad y dependencia.



Fuente: Mojica, Sastoque Francisol. La Prospectiva, 1999.

El sistema de coordenadas cartesianas se divide en cuatro zonas que representan el 100% de los factores trabajados entre el número de factores totales. Representando cada área, las zonas de: poder, conflicto, salida y problemas autónomos.

La zona de poder se queda ubicada en el margen superior izquierdo, en ella se localizan los factores que cuentan con el más alto índice de motricidad y el más bajo índice de dependencia.

La zona de conflictos se ubica en el margen derecho, la cual puede ser llamada también zona de trabajo.

La zona de salida localizada en el área inferior derecha, se conforma con aquellos factores que son producto de los anteriores y que poseen los más bajos índices de motricidad, pero los más altos índices de dependencia.

En la parte inferior izquierda se localiza la Zona de problemas Autónomos, la cual se llama así por que los factores que contiene son rueda suelta con respecto a los demás, ni influyen, ni se ven influidos en forma significativa, tienen los más bajos índices de motricidad y dependencia.

CAPITULO III DIAGNOSTICO.

Introducción

En este capítulo se realiza el análisis de la situación que presenta la sustentabilidad de las Empresas Bloqueras Automatizadas en el Estado de Tabasco. Y se conocen los resultados obtenidos de la aplicación de la metodología explicada en el capítulo II, el cual nos muestra los escenarios de la situación actual de las variables macro y los factores que inciden en el estudio del contexto. Fueron seleccionados 4 expertos de cada una de las 2 empresas Bloqueras Automatizadas del estado de Tabasco.

3.1 Aplicación del cuestionario de Autodiagnóstico de innovación y calidad.

Metodología utilizada con los expertos para la obtención de la información de los criterios señalados en el capítulo anterior.

El propósito del cuestionario es obtener información actual relativa a los avances logrados en términos de sustentabilidad de la empresa, a su vez que sea de utilidad como autodiagnóstico en su Institución, considerando los elementos del sistema de productividad enfocando a la participación del capital intelectual y de la alta dirección.

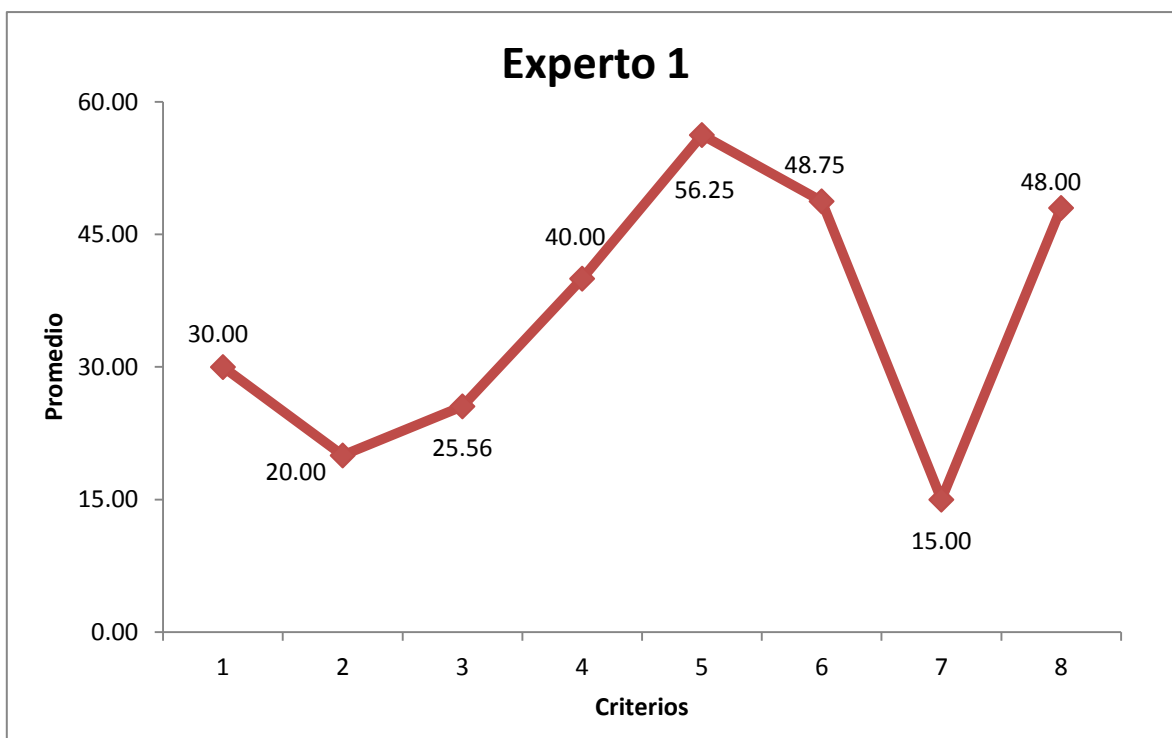
Tabla 3: “Promedios de expertos y criterios.”

		CRITERIOS								
		Satisfacción del cliente	Liderazgo	Desarrollo del personal	Administración de la Información y de la Tecnología	Planeación Estratégica	Gestión y Mejora de procesos	Impacto en la Sociedad	Resultados	
AREAS	Experto 1	30	20	25.56	40	56.25	48.75	15	48	35.45
	Experto 2	43.75	36.25	46.67	44.29	17.5	23.75	17.5	10	29.96
	Experto 3	11.43	15	18.33	13.33	14	11.67	17.5	10	13.91
	Experto 4	47.14	56.25	34.44	10	31.25	61.25	10	23.33	34.21
	Experto 5	88.57	88.57	87.78	90	81.25	75	75	78.33	83.06
	Experto 6	15.71	10	11.11	27.14	10	10	10	10	13.00
	Experto 7	60	75	77.78	77.14	80	85	77.5	73.33	75.72
	Experto 8	37.14	10	15.56	57.14	16.25	20	10	16.67	22.85
	Promedios	41.72	38.88	39.65	44.88	38.31	41.93	29.06	33.71	38.52
								Resultados por Expertos	38.52	
								Resultados por Criterios	38.5	

Fuente: Experto Participante. 2015

En esta tabla se muestran los promedios por criterios y por cada experto evaluado, así como también el promedio general de la empresa. Dichos promedios se dan a conocer en su representación gráfica por cada uno de los expertos.

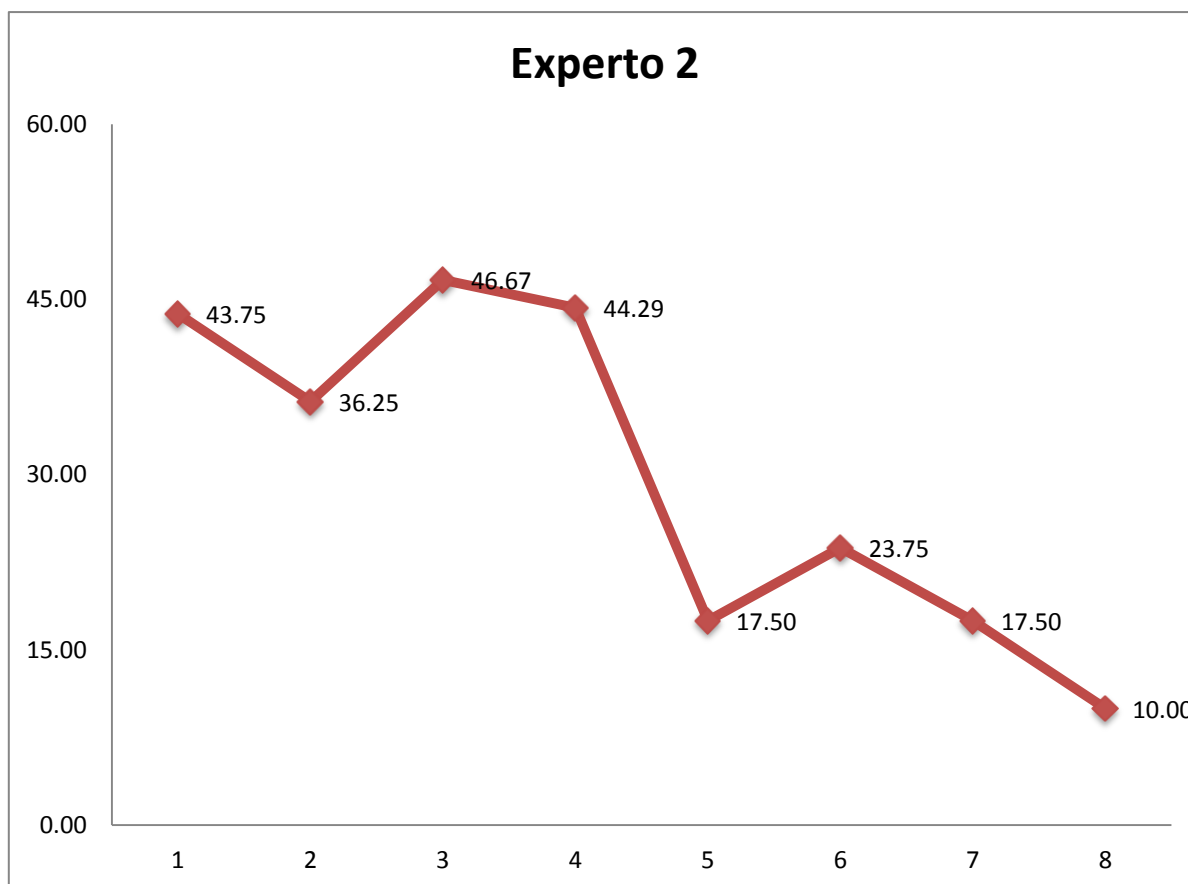
Gráfica 1: “Promedio de criterios Experto 1”



Fuente: Experto Participante. 2015

En esta gráfica se muestra los resultados totales de cada criterio. Los resultados que se muestran indican que los criterios revelan satisfacción del cliente con un 30%, liderazgo con un 20%, desarrollo del personal y gestión del capital intelectual con un 25.56%, estos criterios se encuentran en la etapa de desarrollo de la escala. El criterio impacto a la sociedad con un 15% lo cual significa que se encuentran en inicial, siendo este el criterio de menor porcentaje. Mientras que los criterios sobre administración de la información y de la tecnología alcanzan un porcentaje del 40%, la planeación estratégica oscila en un 56.25%, Gestión y mejora de procesos muestra un 48.75% y resultados con un 48% que indica que se encuentran en la etapa de competente.

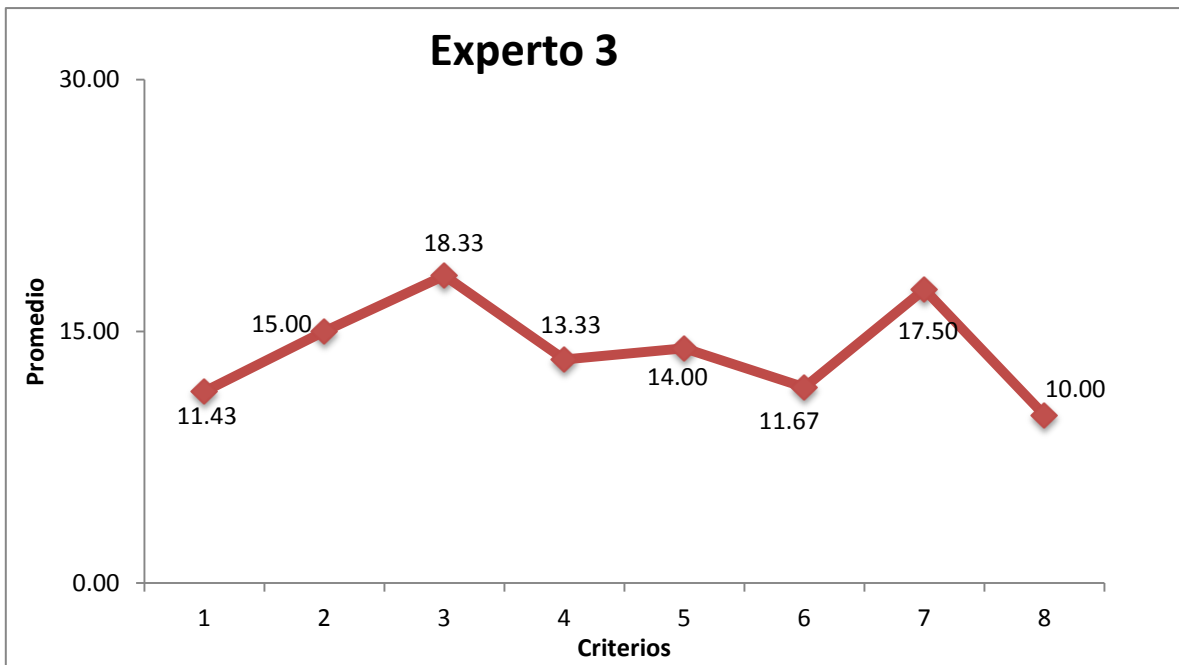
Gráfica 2: “Promedio de criterios Experto 2.”



Fuente: Expertos Participantes. 2015

En esta gráfica se muestran los resultados de los criterios de las respuestas del experto 2, lo cual se observa que los criterios de planeación estratégica muestran un 17.5%, impacto en la sociedad da un resultado del 17.5% y resultados con el 10% esto significa que son los criterios de menor promedios estando en la etapa inicial, mientras que los criterios de liderazgo alcanzan el 36.25% y gestión y mejora de procesos dan resultados del 23.75% lo que significa que están en desarrollo, los criterios de satisfacción del cliente dan muestra de un porcentaje del 43.75%, así mismo el desarrollo del personal con un 46.67% y administración de la información se manifiesta con un 44.29% que dan certeza a los criterios de mayor promedio ponderado.

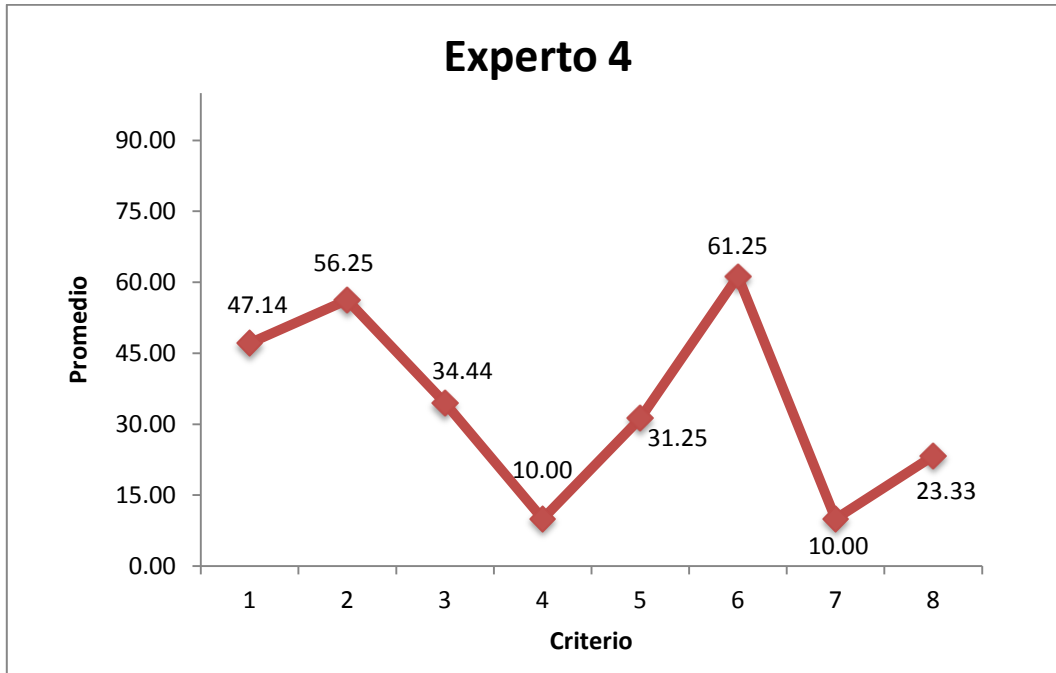
Gráfica 3: “Promedio de criterios Experto 3.”



Fuente: Expertos Participantes. 2015

En esta gráfica se puede observar que para dicho experto todos los criterios se encuentran en inicial, obteniendo un ponderado por debajo del 20% de cada criterio.

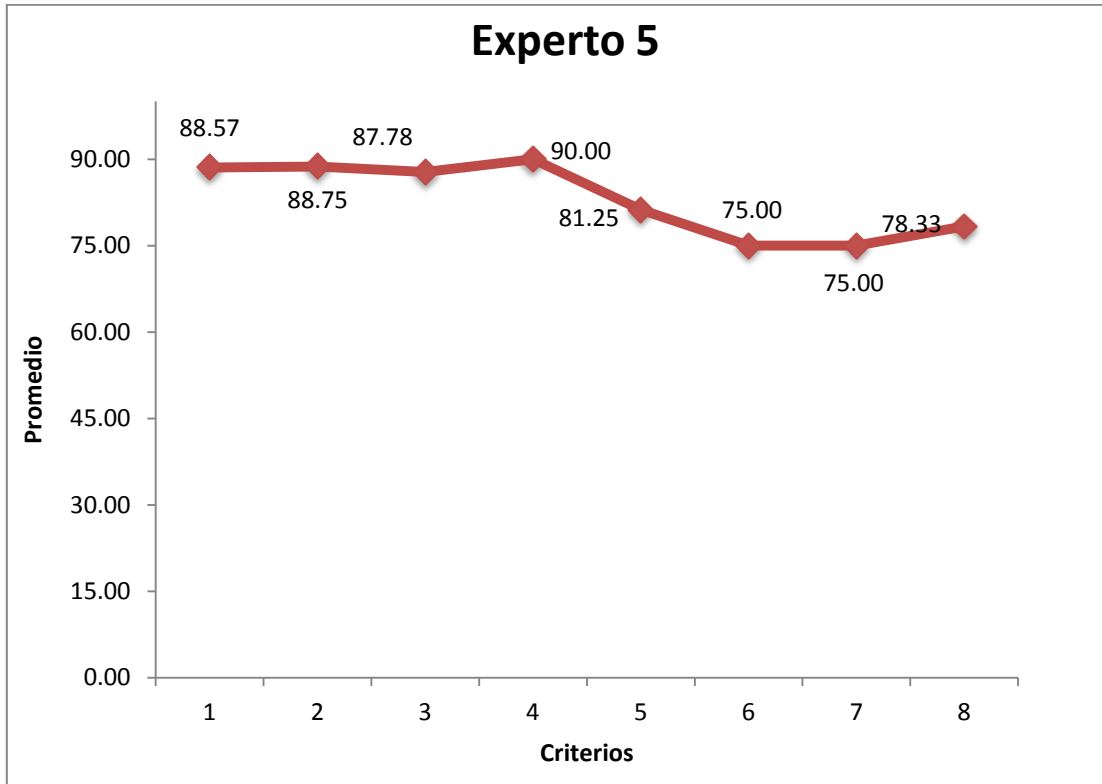
Gráfica 4: “Promedio de criterios Experto 4.”



Fuente: Expertos Participantes. 2015

En la siguiente gráfica podemos observar que los criterios sobre el área de administración de la información e impacto en la sociedad obtienen el promedio más bajo con el 10% cada una, los criterios en el área de desarrollo del personal con un 34.44%, planeación estratégica con un 31.25% y resultados con un 23.33% lo que significa que están en desarrollo, mientras que los criterios sobre satisfacción al cliente oscilan en un 47.14%, liderazgo muestra un 56.25% y gestión y mejora de procesos obtienen los más altos porcentajes en esta área considerando dichos promedios estos criterios están en la etapa confiable de la escala de desarrollo.

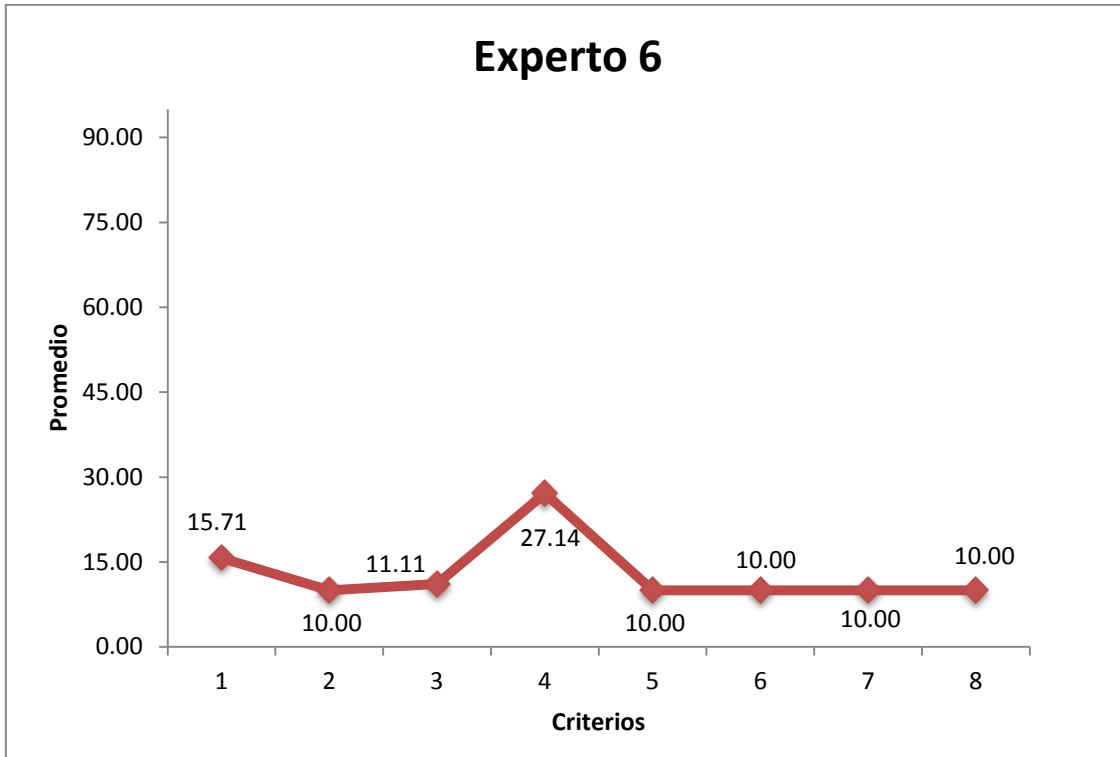
Gráfica 5: “Promedio de criterios Experto 5.”



Fuente: Expertos Participantes. 2015

La presente gráfica nos muestra el resultado de los criterios del experto 5, de los cuales se considera que en cada uno hay un porcentaje alto que los ubica en la etapa de confiable sobre la escala de desarrollo.

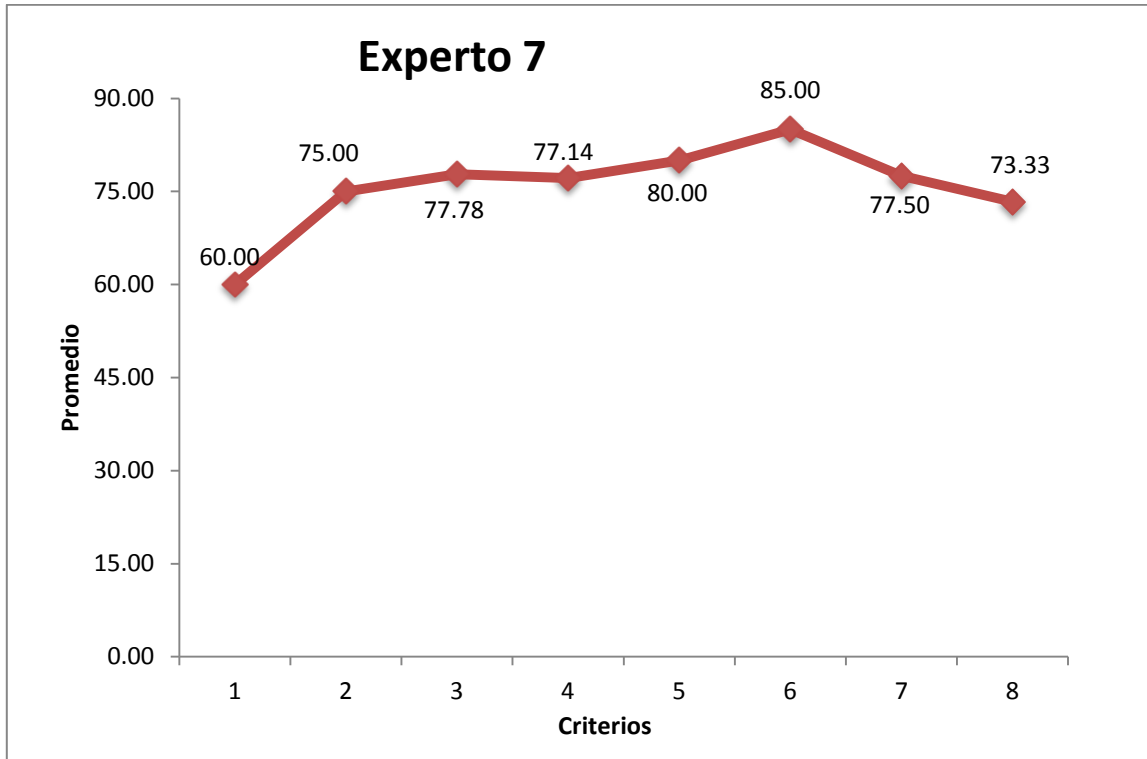
Gráfica 6: “Promedio de criterios Experto 6.”



Fuente: Expertos Participantes. 2015

La siguiente gráfica nos muestra los resultados de los criterios del experto 6, quien considero un promedio menor del 20% para la mayoría de los criterios, obteniendo únicamente en el criterio administración de la información el resultado del 27.14% como el más alto porcentaje entre los criterios.

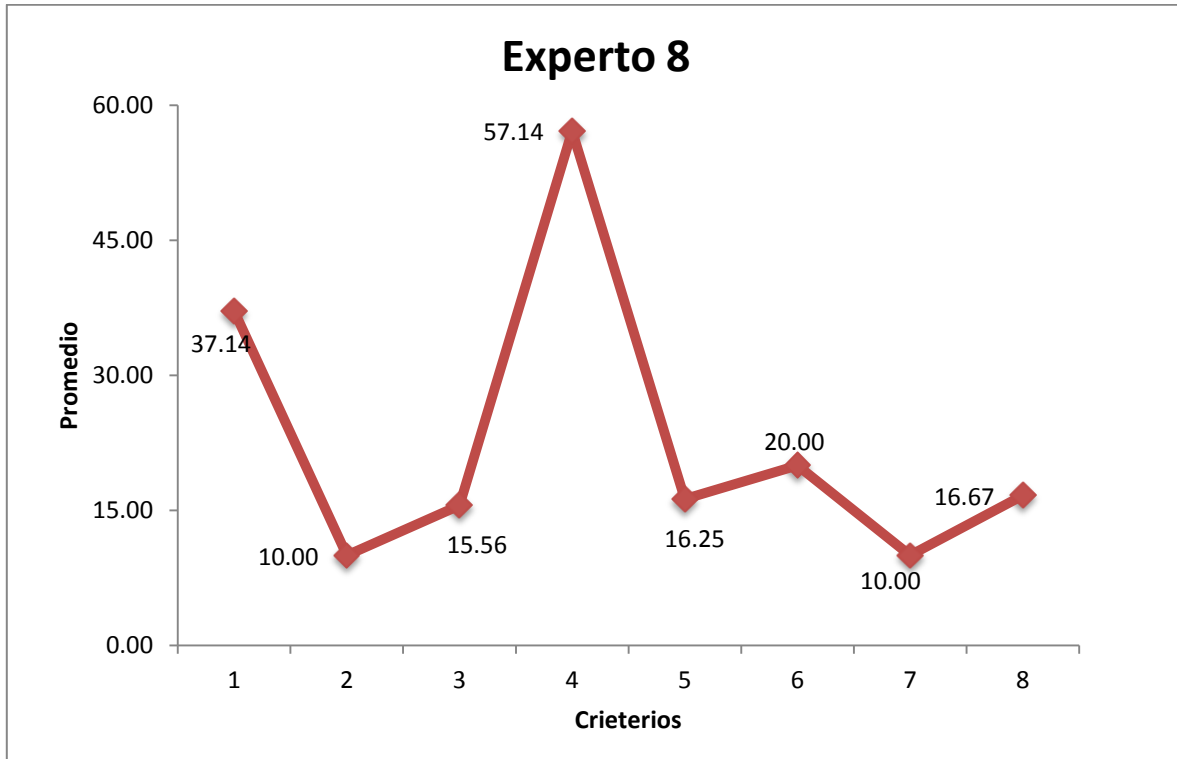
Gráfica 7: “Promedio de criterios Experto 7.”



Fuente: Expertos Participantes. 2015

La gráfica nos muestra el resultado de los criterios del experto 7, los cuales consideran que en cada uno de los criterios se encuentran en un nivel de confiables según la escala de desarrollo de las organizaciones, esto de acuerdo a los resultados obtenidos.

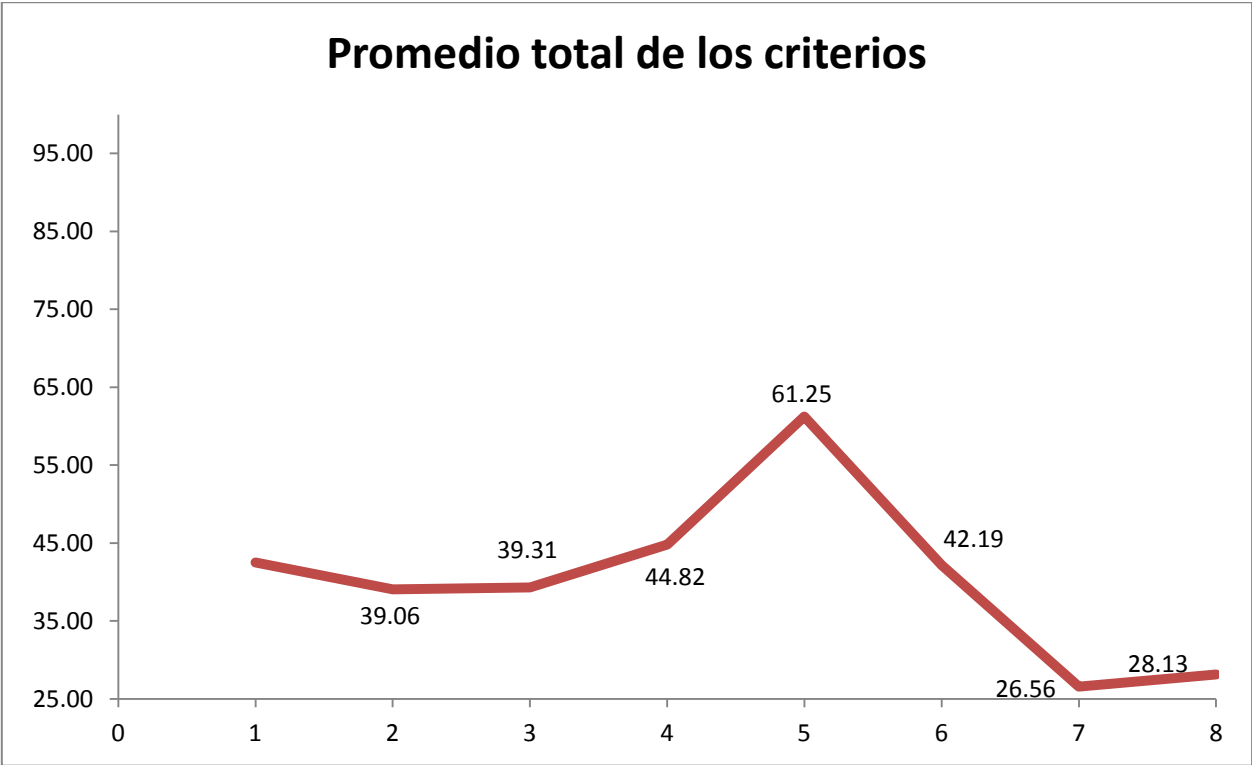
Gráfica 8: “Promedio de criterios Experto 8.”



Fuente: Expertos Participantes. 2015

La gráfica nos muestra los resultados obtenidos de los criterios del experto 8, los cuales consideraron que los criterios de liderazgo dan un resultado del 10%, desarrollo del personal un total del 15.56%, planeación estratégica muestra un 16.25%, gestión y mejora de procesos con 20%, impacto en la sociedad con 10% y resultados con 16.67% lo que significa que se encuentran en la etapa inicial con los más bajos promedios, mientras que el criterio administración de la información y la tecnología da un resultado del 57.14% obteniendo el mayor promedio en esta área.

Gráfica 9: “Perfil General de las Empresas Bloqueras Automatizadas del Estado de Tabasco”



Fuente: Expertos Participantes. 2015

En esta gráfica se puede observar que de acuerdo al instrumento de medición aplicado a las empresa en promedio general de los criterios, solo el criterio planeación estratégica recibe un ponderado arriba del 50%, siendo esta área la de mayor porcentaje con un 61.25%, de igual manera podemos observar que el criterio de menor porcentaje es Impacto en la sociedad obteniendo un promedio de 26.56%, seguido por el criterio de resultados con tan solo 28.13%, así también los criterios liderazgo y desarrollo del personal en conjunto con los antes mencionados se encuentran en la etapa de desarrollo, de acuerdo a la Escala de Desarrollo de la Organización, mientras que los criterios Administración de la Información y de la Tecnología y Gestión, Mejora de los Procesos, se encuentran entre desarrollo y confiable, el criterio planeación Estratégica se encuentra en la escala de desarrollo en confiable, de tal modo que considerando los resultados

obtenidos habría que establecer estrategias que ayuden a mejorar en todas las áreas sobre los criterios de menor porcentaje antes mencionados.

3.2 Detección de factores.

Teniendo el contacto con los 8 expertos ya mencionados se procedió a utilizar otra herramienta complementaria para diagnosticar el escenario, la herramienta a utilizar es Análisis Estructural.

En entrevista con los expertos afloraron los siguientes factores que inciden en las variables de estudio enmarcadas al inicio de la presente investigación.

Tabla 4.- Descripción y Definición de Factores.

Factor	Descripción	Definición
F1	Cultura de la organización	Desarrollar una cultura organizacional, con fines al cumplimiento de los objetivos de esta.
F2	Liderazgo	Desarrollar liderazgo en la organización.
F3	Estructura Organizacional	Diseñar y mejorar la estructura organizacional, según las características de esta y para su desarrollo.
F4	Imagen Organizacional	Mejorar el impacto de la imagen organizacional, tanto internamente como externa (clientes, proveedores, competidores.)
F5	Formación del Personal	Formación del personal a capital intelectual, con el desarrollo de habilidades y destrezas.
F6	Políticas Gubernamentales	Políticas del entorno que impacten la desempeño de la organización.
F7	Comunicación Organizacional	Mejorar el proceso de comunicación entre los trabajadores y las diferentes áreas de la organización.
F8	Tecnología de la Organización	Diseño de procesos para la mejora y la implementación de tecnologías que aporten productividad a la organización.
F9	Medio Ambiente Externo	Desarrollo de programas para mejorar el impacto ambiental.
F10	Entorno Económico	Desarrollo de planificación estratégica y diseño de mejoras para obtener mayor productividad.
F11	Relaciones Empresariales	Diseños y desarrollo de programas de

		fomentar las relaciones entre las empresa.
F12	Sistema de Medición	Implementar herramientas de medición, como son establecimiento y seguimiento de indicadores, así como el análisis de resultados para la toma de decisiones.

Fuente: Aportación de Expertos

Se concluyó en 12 factores que inciden en la variable de estudio. Posteriormente se procedió a analizar con los expertos, el grado de importancia de cada uno de los factores. Con dichos factores se desarrolla la matriz de doble entrada, esta se estructura con doce filas y doce columnas. Estas fueron calificadas por los expertos, dando el valor:0 si las variables no tienen relación de influencia directa y 1 para aquellas variables que tuvieran una relación de influencia potencia.

Esta herramienta permitió priorizar los factores con mayor impacto a la variable dependiente de este estudio y descartando según la experiencia de los expertos las que tienen menor influencia en esta.

3.3 Aplicación del método análisis estructural.

Con la aplicación del análisis estructural se logra reducir de manera objetiva el número de factores considerados para determinar el comportamiento de la sustentabilidad de las Empresas Bloqueras Automatizadas del Estado de Tabasco.

La siguiente matriz de doble entrada permite el análisis del problema planteado y facilita el análisis adecuado de la interrelación entre los factores que inciden en la variable dependiente.

Tabla. 5. Matriz de doble entrada

MATRIZ DE MOTRICIDAD Y DEPENDENCIA														
FACT.	DESCRIPCIÓN	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	MOTRICIDAD
F1	Cultura de la organización	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	8
F2	Liderazgo	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	9
F3	Estructura Organizacional	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	7
F4	Imagen Organizacional	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	10
F5	Formación del Personal	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	10
F6	Políticas Gubernamentales	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	3
F7	Comunicación Organizacional	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	9
F8	Tecnología de la Organización	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	9
F9	Medio Ambiente Externo	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	9
F10	Entorno Económico	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	11
F11	Relaciones Empresariales	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	8
F12	Sistema de Medición	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	11
DEPENDENCIA		9	10	9	9	9	4	10	8	7	11	9	9	104

Fuente: Expertos Participantes. 2015

Teniendo ya la matriz de doble entrada, la cual permitirá calcular con sus resultados los valores en porcentajes de motricidad y dependencia de cada uno de los factores, para calcular la motricidad y la dependencia de los factores se debe dividir la sumatoria total en motricidad del factor entre la sumatoria total de todos los factores y posteriormente multiplicarlo por cien. Por ejemplo, F1 es $8 / 104 * 100 = 7.7$ y de este modo se realiza la operación para cada uno de los factores tanto en su motricidad como en dependencia.

Para ubicar los resultados se procede a utilizar la fórmula de la presente metodología, que es $100/n$, donde n es el número de factores, Por lo tanto en la investigación se tiene $100/12$.

Tabla 6. Valores de Motricidad y Dependencia

Factores	Descripción de Factores	Valores de Motricidad	%	Valores de Dependencia	%
F1	Cultura de la Organización	8	7.7	9	8.7
F2	Liderazgo	9	8.7	10	9.6
F3	Estructura Organizacional	7	6.7	9	8.7
F4	Imagen Organizacional	10	9.6	9	8.7
F5	Formación del Personal	10	9.6	9	8.7
F6	Políticas Gubernamentales	3	2.9	4	3.8
F7	Comunicación Organizacional	9	8.7	10	9.6
F8	Tecnología de la Organización	9	8.7	8	7.7
F9	Medio ambiente Externo	9	8.7	7	6.7
F10	Entorno Económico	11	10.6	11	10.6
F11	Relaciones Empresariales	8	7.7	9	8.7
F12	Sistema de Medición	11	10.6	9	8.7
TOTAL		104	100.0	104	100.0

Fuente: Aportación del Investigador,

Los resultados obtenidos de motricidad y de dependencia de cada factor nos permiten graficar el plano cartesiano de motricidad y dependencia.

El plano cartesiano se divide en 4 cuadrantes los cuales se clasifican en 4 zonas:

Mayor motricidad y poca dependencia. Llamada zona de poder o de elementos motrices determinantes del sistema.

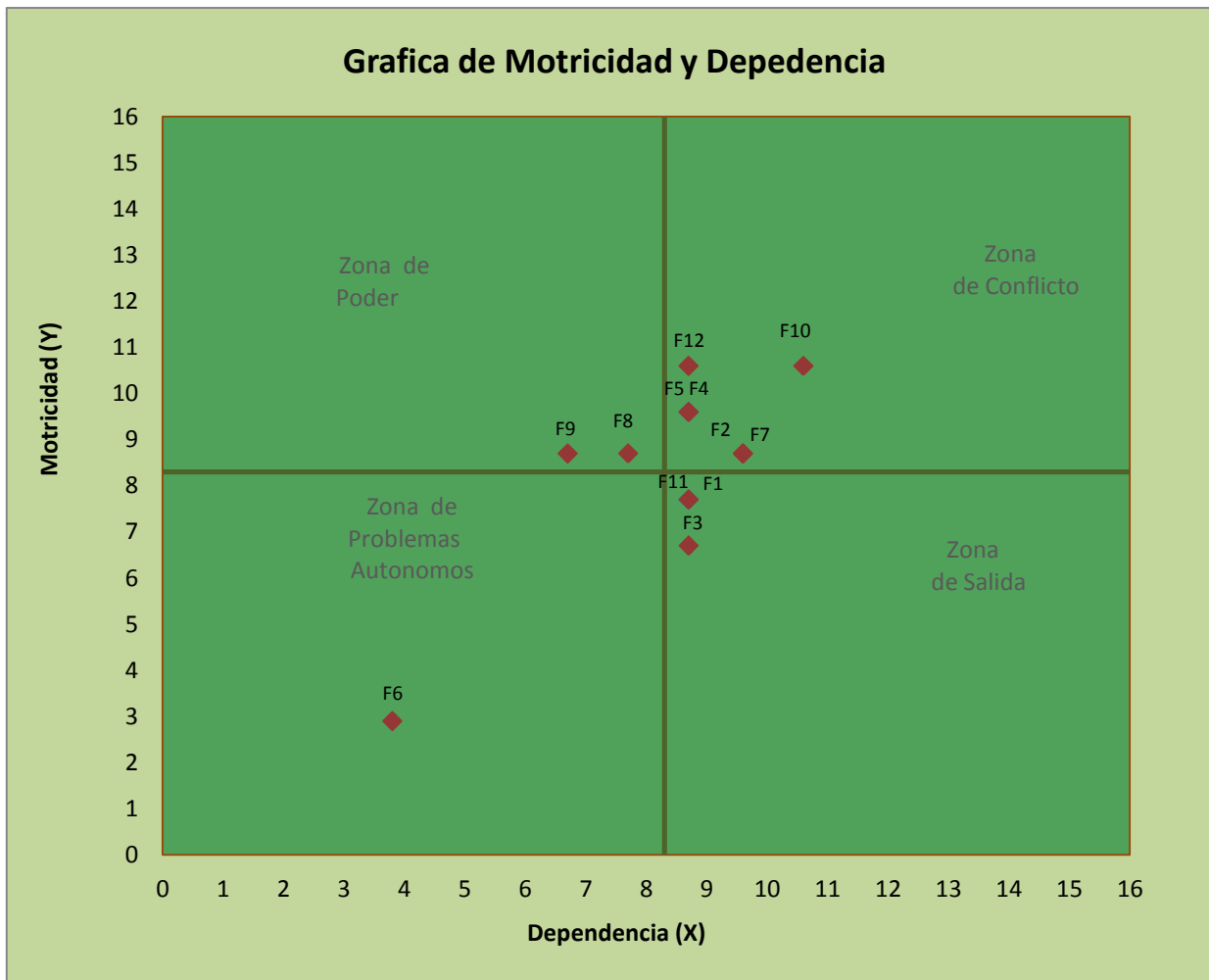
Menor motricidad y menor dependencia. Denominada zona de problemas autónomos que poco o nada influyen al sistema.

Poca motricidad y mucha dependencia. Denominada zona de salida, conocida también como zona de dependencia, los elementos de esta zona son influyentes y muy dependientes se le conoce también con el nombre de zona de variables de resultado.

Mucha dependencia y mucha motricidad. Llamada zona de conflicto conocida también como de enlace o refuerzo, contiene las variables clave o reto del sistema. Se caracterizan por:

- a. Perturbar el funcionamiento normal del sistema.
- b. Sobredeterminar el propio sistema,
- c. Ser poco estables y guardar correspondencia con los retos del sistema.

Grafica 10. Zonas de Motricidad y Dependencias.



Fuente: Aportación del Investigador, 2015.

A partir de los resultados de esta evaluación se determinan en la gráfica los factores ubicados en cada una de las zonas. Los cuales se clasifican de la siguiente manera:

Tabla 7. Clasificación de Factores por zona.

Zona de Conflicto	
F2	Liderazgo
F4	Imagen Organizacional
F5	Formación del Personal
F7	Comunicación Organizacional
F12	Sistema de Medición
F10	Entorno Económico
Zona de Poder	
F9	Medio ambiente Externo
F8	Tecnología de la Organización
Zona de Problemas Autónomos	
F6	Políticas Gubernamentales
Zona de Salida	
F1	Cultura de la Organización
F11	Relaciones empresariales
F3	Estructura Organizacional

Fuente: Aportación del Investigador.2015.

En la zona de conflicto se encuentran ubicados los factores F2 Liderazgo, F4 Imagen Organizacional, F5 Formación del personal, F7 comunicación, F12 Sistemas de medición, F10 entorno económico. Estos son los factores de primordial atención para desarrollar estrategias, ya que muestran mayor grado de dependencia y motricidad.

En la zona de poder se localizan los factores F9 Medio Ambiente, F8 Tecnología de la Organización. Estos factores son lo de más alta motricidad y más baja dependencia.

Zona de problemas autónomos está localizado el factor F6 Políticas Gubernamentales. Este factor no se ve influido por los demás factores y no influye sobre el resto de los factores.

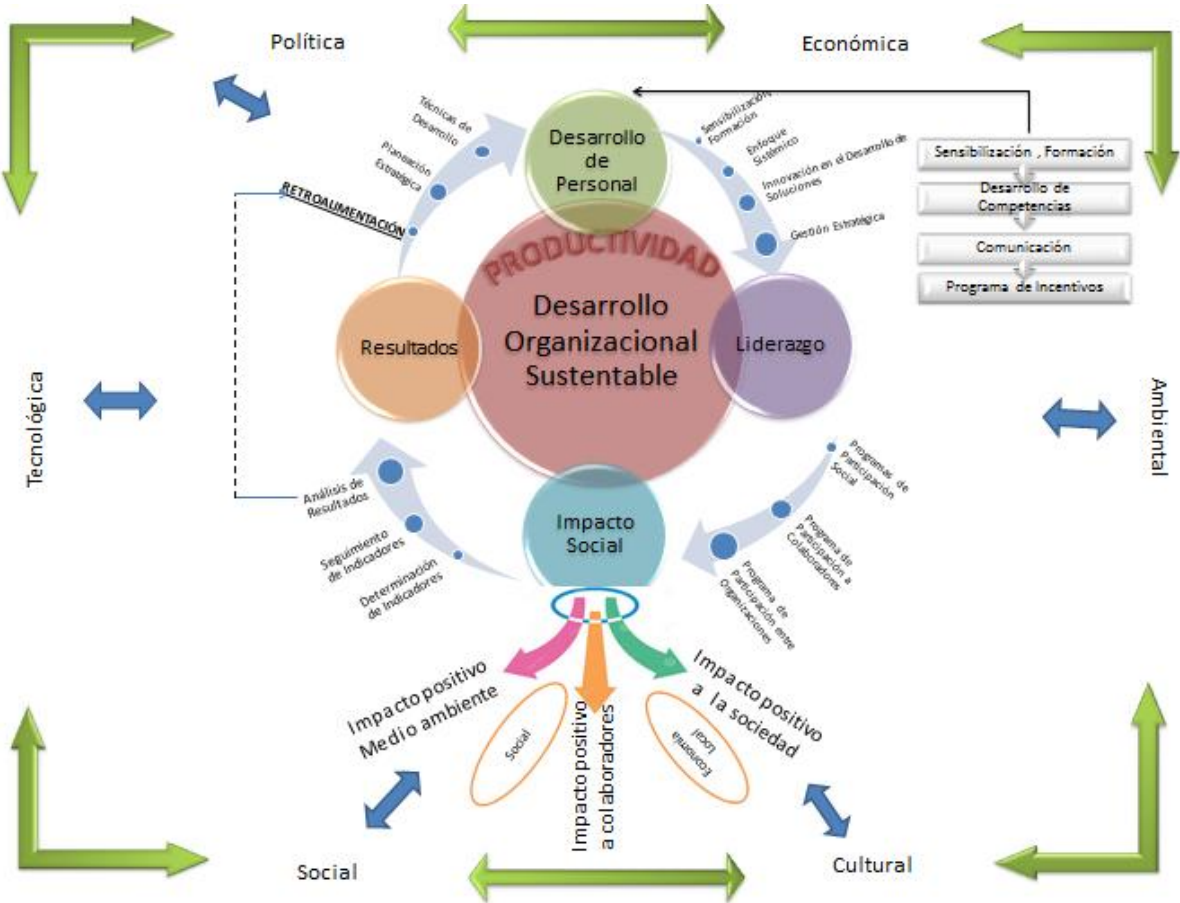
Zona de salida se localizan los factores F1 Cultura Organizacional, F3 Estructura Organizacional, F11 Relaciones Organizacionales. Estos factores poseen el más alto índice de dependencia de los factores ubicados en la zona de conflicto.

CAPITULO IV. PROPUESTA DE DESARROLLO PARA LA SUSTENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS BLOQUERAS AUTOMATIZADAS DEL ESTADO DE TABASCO.

Introducción.

En este capítulo se presenta la propuesta para el desarrollo de la sustentabilidad de las organizaciones estudiadas. Este se diseña a partir del diagnóstico de la situación actual de la empresa que se realizó en el capítulo anterior, el cual permitió tener un panorama integral de la investigación, para que con ello se pudiera llevar a cabo un modelo de desarrollo adecuado considerando todos los aspectos necesarios.

Figura 3. Modelo para el mejoramiento de la Sustentabilidad de las Empresas Bloqueras Automatizadas del Estado de Tabasco.



Fuente: Aportación del Investigador,

4.1 Explicación de la propuesta de desarrollo.

El modelo de desarrollo a partir del diagnóstico integral realizado a las Empresas Bloqueras Automatizadas del Estado de Tabasco, se hace desde un enfoque integral considerando todos los aspectos.

Variables del contexto; se consideran las seis variables del contexto ya que estas influyen de manera directa en el desarrollo de las empresas según sean sus cambios. En el modelo se representa con una flecha en doble sentido de las variables hacia dentro de la organización, ya que la información requerida de los escenarios externos y del contexto son analizados en estas.

Las estrategias siguientes son las que se proponen a seguir para lograr el desarrollo del personal:

Sensibilización: la resistencia al cambio, el deseo de participación y la cultura de cada individuo son tan solo algunos de los aspectos que no permiten en la organización el avance de la implementación de estrategias de mejora, por esta razón partir con programas de sensibilización a los trabajadores es indispensable, que nos den como resultado el deseo de los trabajadores a participar activamente en las mejoras de la empresa.

Posterior a los programas y talleres de sensibilización, entrarían los programas de formación y capacitación, en los cuales se desarrollaran en los trabajadores aptitudes y actitudes necesarias para este y la organización.

En la toma de los programas de formación y capacitación los trabajadores también desarrollaran competencias, habilidades y destrezas las cuales permitan al trabajador convertirse en capital intelectual que aporte constantemente a la empresa y a sus actividades de desarrollo.

Comunicación: habilidad indispensable a desarrollar en todos los niveles de la organización en todas las direcciones, ya que es indispensable para la implementación de estrategias. Tomar capacitación y talleres en donde permita a la empresa aprender a tener una comunicación eficiente. Posteriormente diseñar el proceso de comunicación adecuado para la empresa.

Programa de incentivos: desarrollar un buen programa de incentivos permitirá a la dirección aportar al crecimiento de los trabajadores y mantener en constante motivación a la participación, cabe mencionar que el programa de incentivos no tan solo debe ser en sentido monetario, sino que también en mejoramiento de sus áreas de trabajo, ascensos, reconocimientos, etc.

Desarrollar liderazgo en la organización es uno de los pilares esenciales para tener mejoramiento de la productividad, por esta razón se proponen estrategias para mejora de este criterio:

Sensibilización: antes de llevar a cabo estrategias de formación es indispensables llevar a cabo talleres de sensibilización al cambio que permita a los líderes tener una visión dinámica para afrontar los cambios que se originan por la interacción de las variables del contexto y los cambios dentro de la organización.

Desarrollar liderazgo en la empresa es el primer peldaño para el crecimiento y los cambios que requiere la institución.

Formación: ya que se allá logrado la sensibilización de los líderes de la organización es indispensable que desarrollen habilidades y destrezas en caso de ser necesario, a través de cursos y talleres que los formen en capital Intelectual, capaces de aportar a la organización estrategias de crecimiento, que logran realizar desarrollando actitudes y aptitudes que requieran en su formación.

Enfoque Sistémico. El enfoque sistémico es la aplicación de la teoría general de los sistemas en cualquier disciplina.

La teoría general de los sistemas se presenta como una forma sistemática de aproximación y representación de la realidad y, al mismo tiempo, como una orientación hacia una práctica estimulante para formas de trabajo. Se caracteriza por su perspectiva holística e integradora, en donde lo importante son las relaciones y los conjuntos que a partir de ellas emergen.

Los objetivos a impulsar el desarrollo general de la organización que permita describir las características, funciones y comportamientos de la organización en un sentido incluyente, sin dejar uno solo de sus elementos o áreas sin considerar su mejoramiento. Es tener presente la interrelación que tienen cada uno de los elementos y la forma en que afecta el buen funcionamiento de los elementos sobre toda la organización.

Por lo antes mencionado es que le hace indispensable dentro de la formación de los líderes y como estrategia de crecimiento de la organización capacitar y formar en un enfoque sistémico. Así como desarrollar estrategias y procesos de la comunicación y flujos de la información desde un enfoque sistémico.

Gestión Estratégica: Proceso de especificar los objetivos de la empresa , desarrollando políticas y planes para alcanzar los objetivos, y asignando recursos para implementar esas políticas y planes. La gestión estratégica, combina las actividades de las áreas funcionales de una organización para lograr objetivos organizacionales. Es el nivel más alto de actividad gerencial.

En la gestión estratégica, es muy importante que los sistemas sean llevados a cabo con total eficiencia ya que el mismo depende de la precisión con que los factores claves del éxito de la empresa sean identificados. La gestión estratégica es la encargada de conducir a la empresa a un futuro deseado, lo que implica que la misma debe influir directamente en el cumplimiento de los objetivos establecidos, y esta dirección que tomará la gestión estratégica debe contar con toda la información necesaria para que las decisiones correspondientes puedan ser tomadas precisamente con respecto a la actitud y postura que la que la gestión estratégica asumirá ante cualquier situación.

Una vez trabajado el liderazgo en la empresa y partiendo desde un enfoque sistémico, la siguiente etapa del modelo de desarrollo es fortalecer al personal que labora en la empresa en todas sus áreas, para transformar a cada trabajador en capital intelectual, los cuales tendrán la capacidad y el deseo de aportar a la organización ideas, propuestas de mejora, mejora en el ambiente laboral y una mejor participación en las actividades mismas de la empresa, para obtener como resultado en conjunto de las estrategias establecidas en la dirección un mejoramiento de la productividad.

Una vez desarrollado el capital intelectual de la empresa en conjunto de la implementación de las estrategias de mejoras se llevaran a cabo programas que nos permitan trabajar en el impacto social, estos programas incluyen los siguientes:

Programa de participación social: estos programas nos permitirán estar en contacto y armonía con la sociedad y el entorno en donde se encuentra ubicada la empresa.

Programa de participación a trabajadores: estos programas de participación a trabajadores, apoyaran a desarrollo del personal manteniendo en motivación a estos y estimularan la participación de los familiares de los trabajadores.

Programa de Participación entre Organizaciones: estos programas integraran actividades de aportación social entre la empresa, sus proveedores e inclusive clientes. El objetivo de este programa es incentivar a la sociedad y motivar a las empresas que intervienen en los procesos de desarrollo de la empresa a generar un impacto positivo a la sociedad.

Con los programas de desarrollo del personal y los programas de participación hacia la sociedad, con las estrategias de desarrollo organizacional sustentable se

pretende tener un impacto positivo a la sociedad, un impacto positivo a los colaboradores, impacto positivo al medio ambiente.

Es importante señalar que así como el cambio de las variables del contexto influyen directamente a la empresa, la empresa impacta considerablemente a estas variables, generando economía, en la formación de los trabajadores impacta en las variables sociales y culturales, también la empresa influye en la variable ambiental, y el objetivo es que la influencia sea positiva, para aportación de la mejora en el macro contexto.

En esta parte del modelo se señala con flechas hacia afuera dirigida a las variables, pero también con flechitas en doble sentido, con las que se pretende señalar el flujo de influencia entre la empresa y las variables del contexto.

Para conocer si las estrategias están funcionando y saber si los objetivos se están alcanzando es necesario general una cultura de medición.

Para conocer los resultados se debe seguir los siguientes procesos:

Determinación de Indicadores: determinar los indicadores en base a los objetivos planteados y las estrategias implementadas es el primer paso a la cultura de la medición, y al conocimiento de las mejoras de la empresa. No se podría saber si estamos en camino al mejoramiento de la productividad de la empresa si no nos evaluamos periódicamente.

Seguimiento de los Indicadores: una vez determinados los indicadores de medición, hay que darle seguimiento para obtener los resultados objetivos.

Análisis de Resultados: ya obtenidos los resultados de los indicadores es necesario analizarlos para poder tomar nuevas decisiones y determinar nuevas estrategias.

Con la obtención de los resultados y el análisis de estos se puede llegar a la retroalimentación que nos permite tomar nuevas decisiones, diseñar planeación

estratégicas y determinar técnicas de desarrollo y así iniciar un nuevo periodo o proceso con estrategias diseñadas para la nueva situación de la empresa en camino al mejoramiento constante de la productividad.

Con esta propuesta se pretende alcanzar el Desarrollo organizacional Sustentable, como se indica en el centro del diagrama y desarrollar dentro de la organización, Valores Institucionales, espíritu empresarial, equidad Social y una cultura de crecimiento institucional.

CONCLUSIÓN

La realización de la investigación en las Empresas Bloqueras Automatizadas del Estado de Tabasco, permitió conocer un panorama integral de las organizaciones, y a partir de los resultados de dicho estudio se generó un diseño de mejoramiento en vía al desarrollo organizacional sustentable.

El desarrollo de la sustentabilidad se puede lograr en donde los aspectos económicos, sociales y ambientales se consideren en las estrategias de mejora, para lograr un impacto positivo en ellos.

Como se dijo, las variables del contexto están en constantes cambios y movimientos, cómo influyen de manera directa en las empresas, es necesario estar en constante medición para conocer los de resultados de la empresa y hacer las mejoras necesarias para mantener a las empresas en esa visión de mejoramiento en la productividad con un enfoque sostenible.

RECOMENDACIONES

Como ya se mencionó en la actualidad ser una empresa con una visión de sustentabilidad en las actividades de los procesos de producción es de suma importancia, y es importante que se considere como estrategia de mejora de la productividad.

Es importante implementar de manera inmediata el modelo de mejoramiento propuesto a la organización, ya que como se expuso las variables del contexto están en constante cambio y la situación de la organización podría variar, y debería de hacerse un nuevo estudio. Por esta razón se realizan las siguientes recomendaciones

- 1.- Sensibilización al personal. Esta primera recomendación se considera la primordial ya que se trabaja con las personas y de la respuesta que ellas dependen los resultados de las estrategias y objetivos planteados.
2. Formación y capacitación: la formación de líderes y capital intelectual garantizara a la empresa crecimiento ya que ellos aportan a las estrategias y objetivos planteados en la empresa.
3. Cultura de la Evaluación. Adquirir una cultura de evaluación constante a la empresa, le permitirá conocer si sus estrategias y objetivos se están alcanzando, les permitirá rediseñar a estos en caso de ser necesario y por supuesto plantear nuevos objetivos partiendo de su evaluación, conociendo sus escenarios.

Se recomienda a las Empresas Automatizadas del Estado de Tabasco, que miren la importancia de su buen funcionamiento y la mejora de su productividad con un enfoque sustentable, para generar un impacto positivo en el estado.

BIBLIOGRAFIA

Aguilar Kubli, E. (Comp.) Desarrollo Humano Integral. México: Árbol, 2001.

Argadoña, Antonio (2000), Los fondos éticos y la promoción de la ética inversora, Papeles de Ética, Economía y dirección, No. 5.

Austin, J.A. (2001), Business Partnering Frontiers: Social purpose Alliances, Cambridge Harvard Business School.

Brown C., Barret (2005), Theory and Practice of Integral Sustainable Development”, Integral University, AQAL, vol. 1, núm. 2. www.integraluniversity.org

Comisión de las comunidades Europeas. Libro Verde. Bruselas, 18.7.2001 com(2001)

De la Cuesta, Martha (2005), Las inversiones socialmente responsables como palanca de cambio económico y social, Revista Futuros, No. 11 Vol. III.

Drucker, Peter (1988), La gerencia de empresas, Ed. Edhasa, Barcelona.

Hellriegel, Don. Administración. Décima Edición, Editorial Thomson, 2005.

INEGI. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Sistema de cuentas económicas y ecológicas de México 1993-1999. México, DF: INEGI; 1999-2004.

Lafuente, Alberto (2001), La crisis de creación de valor, Revista Expansión.

Lafuente, A. et. al. ((2003), Responsabilidad Social Corporativa y Políticas Públicas, ECODES, Documento de trabajo No. 3.

Martínez Alier, Juan, Curso Básico de Economía Ecológica, Informe del Programa Nacional de Naciones Unidas para el Medio Ambiente. 2007.

Martínez Herrera, Horacio, Liderazgo Responsable. 2011.

Mojica, Sastoque Francisco. "La prospectiva" 1999.

Münch Galindo, Lourdes. Fundamentos de Administración. Quinta Edición, México, Editorial Trillas, 1999.

Nadal, Alejandro. Desarrollo sustentable y cambio global; 1ª ed. México, D.F.: El Colegio de México, 2007.

Nieto, A., M. y Fernández, G. (2004), Responsabilidad Social Corporativa: la última innovación en management, University Business Review, primer trimestre, No. 001, Madrid, España.

Núñez, Georgina (2003), La responsabilidad social corporativa en un marco de desarrollo sostenible. CEPAL, Serie Medio Ambiente y Desarrollo.

Vargas Ramírez, Leonor, Mercados verdes y biocomercio sostenible, Programa Mercados Verdes CAM, Corporación Regional del Alto Magdalena, Colombia.

Volpentesta, J. (2011). Gestión de la responsabilidad social empresarial. (2.ª ed.). Buenos Aires: Editorial Buyatti.

Referencias de artículos y tesis.

Elkington, J. (2006). Governance and sustainability. *Corporate Governance*, 14, 522-529.

Foladori Guillermo. Sustentabilidad ambiental y contradicciones sociales.

Pablo César Godoy Caguana Christian Andrés Mora Sánchez. Diseño y construcción de una máquina automática para la fabricación de prefabricados de hormigón. 2009.

Referencias electrónicas.

<http://www.sustentabilidad.uai.edu.ar/pdf/sde/uais-sds-100-002%20%20sustentabilidad.pdf>

<http://www.redalyc.org/pdf/613/61342105.pdf>

<http://johanac87.blogspot.mx/2008/08/5-niveles-de-automatizacion.html>

<http://automatizacionhistori.blogspot.mx/2008/03/niveles-de-automatizacion.html>

http://www.sc.ehu.es/sbweb/webcentro/automatica/WebCQMH1/PAGINA%20PRINCIPAL/Automatizacion/Parte%20de%20mando/tecnologia_de_la_parte_de_mando.htm

<http://mcatronica.blogcindario.com/2009/07/00015-automatizacion-de-procesos.html>

<http://www.cemefi.org/content/category/4/15/22/>

Relación de tablas, figuras y gráficas.

Tablas

No. DE TABLA	NOMBRE	FUENTE	PÀGINA
1	Escala de Desarrollo de la Organización.	Auto diagnóstico del Modelo de Innovación y Calidad	63
2	Matriz de doble entrada	Mojica, Sastoque Franciscol. La Prospectiva, 1999.	68
3	“Promedios de expertos y criterios.”	Experto Participante. 2015	73
4	Descripción y Definición de Factores.	Aportación de Expertos,2015	83
5	Matriz de doble entrada	Expertos Participantes. 2015	85
6	Valores de Motricidad y Dependencia	Aportación del Investigador, 2015	86
7	Clasificación de Factores por zona	Aportación del Investigador, 2015.	89

Graficas

No. DE GRÀFICA	NOMBRE	FUENTE	PÀGINA
1	“Promedio de criterios Experto 1”	Experto Participante. 2015	74
2	“Promedio de criterios Experto 2.”	Expertos Participantes. 2015	75
3	“Promedio de criterios Experto 3.”	Expertos Participantes. 2015	76
4	“Promedio de criterios Experto 4.”	Expertos Participantes. 2015	77
5	“Promedio de criterios Experto 5.”	Expertos Participantes. 2015	78
6	“Promedio de criterios Experto 6.”	Expertos Participantes. 2015	79
7	“Promedio de criterios Experto 7.”	Expertos Participantes. 2015	80
8	“Promedio de criterios Experto 8.”	Expertos Participantes. 2015	81
9	“Perfil General de las Empresas Bloqueras Automatizadas del Estado de Tabasco”	Expertos Participantes. 2015	82
10	Zonas de Motricidad y Dependencias.	Aportación del Investigador, 2015.	88

Figuras

No. DE FIGURA	NOMBRE	FUENTE	PÀGINA
1	Proceso Metodol3gico de la Investigaci3n	Aportaci3n del Investigador, 2014	61
2	Plano Cartesiano de motricidad y dependencia.	Mojica, Sastoque Franciscol. La Prospectiva, 1999	70
3	Modelo para el mejoramiento de la Sustentabilidad de las Empresas Bloqueras Automatizadas del Estado de Tabasco	Aportaci3n del Investigador, 2015	91