

La gestión global como indicador de la sostenibilidad empresarial de las microempresas del sector comercio en Puerto Vallarta

Global management as a corporate sustainability indicator in micro enterprises from Puerto Vallarta's commercial sector.

Manuel Ernesto Becerra Bizarrón¹
Luz Amparo Delgado Diaz²
Georgina Dolores Sandoval Ballesteros³
Miriam del Carmen Vargas Aceves⁴

Recibido: 12/11/2022
Revisado: 07/01/2023
Aceptado: 20/01/2023

REVISTA RELAYN, Micro y pequeña empresa en Latinoamérica

Disponible en: <https://iquatroeditores.org/revista/index.php/relayn/index>

<https://doi.org/10.46990/relayn.2023.7.3.1112>



Resumen

La sostenibilidad empresarial es un concepto que recientemente ha cobrado importancia, más aún con los objetivos de desarrollo sostenible y sus metas específicas. El propósito de esta investigación es analizar la gestión global como indicador de la dimensión económica de la sostenibilidad empresarial de las microempresas del sector comercio. La metodología utilizada incluye un diseño no experimental, de corte transeccional descriptivo, mediante el método deductivo y el uso de un instrumento de 20 preguntas iniciales para medir los cinco indicadores de la gestión global. Los resultados muestran una serie de hallazgos sobre el nivel de ejecución de las prácticas administrativas de la gestión global, la equidad de género y el nivel de estudio de los administradores.

Palabras clave

Gestión global, microempresas, sostenibilidad empresarial

Abstract

Corporate sustainability is a concept that has recently gained importance, even more so with sustainability objectives and their specific goals. The purpose of this investigation consists of analyzing global management as an indicator of the economic dimension of corporate sustainability in microenterprises in the commerce sector. The methodology used includes a non-experimental cross-sectional descriptive design and a deductive method and with an initial 20 question instrument used to measure the five global management indicators. Results show a series of findings on the level of execution within administrative practices of global management, gender equity and the educational level of its managers

Keywords

Corporate social responsibility, SMEs, educational level

Introducción

Según Lizarazo (2022), en México existen diversas empresas de distintos giros, entre ellas, están las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) del país. Este tipo de empresas forma un segmento importante en la economía; particularmente en el ámbito nacional, ya que generan un gran número de productos y servicios. También poseen una capacidad única de adaptarse a las nuevas tecnologías, la sociedad y los cambios de tendencia.

Las pequeñas y medianas empresas (pymes) juegan un papel vital en los modos industriales de los países desarrollados y en desarrollo en la economía global actual. Se consideran las empresas más dinámicas de la economía mundial y desempeñan un papel vital en el desarrollo del bienestar humano de cualquier país. Según la evidencia reciente, éstas representan 90% de las empresas y emplean alrededor del 60% de la fuerza laboral en el mundo. Por lo tanto, la contribución de las pymes al alivio de la pobreza y al crecimiento económico sostenible es decisiva (Naradda, 2020).

Las pymes tienen serias dificultades para sobrevivir y desarrollarse en un mercado cada vez más competitivo. Adicionalmente, por sus características estructurales, suelen encontrarse en desventaja tanto en recursos como en capacidades en comparación con las grandes empresas.

Una de las dificultades que lleva al fracaso a las pymes está relacionado con la falta de liquidez para cubrir sus gastos administrativos y operativos. Una de las causas son los pagos tardíos de sus facturas después de realizada la compra (Aviles & Rodríguez, 2020).

Existen barreras que frenan su surgimiento y desarrollo empresarial. Uno de ellos es la falta de liquidez para cubrir sus gastos administrativos y costos operativos, deficiencias en los modelos de gestión, carencia de apoyo gubernamental, falta de asociación empresarial y acceso a las tecnologías (Mendoza et al., 2021).

De aquí surge la necesidad de estudiar elementos que coadyuven al fortalecimiento de las empresas para que no paren definitivamente sus operaciones, por lo que el abordaje es analizar su sostenibilidad.

Revisión de la literatura

En la presente sección, se tratan algunas teorías y modelos de sostenibilidad empresarial en las que se analizan los conceptos y factores que se consideran para su estudio; asimismo, se analizan las variables que están relacionadas con el desarrollo sostenible.

Al respecto, se entiende el concepto de sostenibilidad empresarial como los esfuerzos que una empresa realiza para sostener su actividad económica, considerando factores sociales y medioambientales, y haciendo de su gestión una acción responsable con los recursos (Orellana, 2020).

Es necesario definir que la sostenibilidad consta de tres pilares: economía, ambiente y sociedad. Aunque el concepto de la sostenibilidad anterior parece estar restringido a cuestiones ambientales, éste es lo suficientemente amplio para “involucrar todas las formas de recursos porque la sostenibilidad de hecho es la continuación del estado durante mucho tiempo en un cierto grado” (Waseem et al., 2017, p. 133). Por lo tanto, el concepto se aplica al área de negocios también, ya que la continuación de la evolución es crucial para la existencia del negocio. La sostenibilidad empresarial es definida por Bansal y Desjardine (2014) como “la capacidad de las empresas para responder a sus necesidades a corto plazo. Necesidades financieras sin comprometer su capacidad (o la de otros) para satisfacer sus necesidades futuras” (p. 97). En otras palabras, la sostenibilidad del negocio puede ser vista como el logro del equilibrio en la utilización de los diferentes recursos de la organización. La sostenibilidad empresarial, de acuerdo con el análisis realizado, se encuentra relacionada directamente con los siguientes objetivos de desarrollo sostenible: ODS 8. Trabajo y crecimiento económico: promover el desarrollo económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos; ODS 9. Industria, innovación e infraestructura: construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación, y ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles: lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles (ONU, 2015).

En otro orden de ideas, cuando se habla de relacionar la sostenibilidad con el capital humano y la gestión corporativa, es cuando una empresa ha convertido la sostenibilidad en un componente central de su estrategia corporativa, es esencial tomar este enfoque en una estrategia correspondiente al trabajo del personal y la gestión del conocimiento (Hitka et al., 2019).

El talento humano como componente esencial de la organización debe desarrollar una cultura de compromiso desde la perspectiva económica, social y ambiental. En este sentido, deberá trabajar por desplegar acciones o estrategias que permitan a la empresa u organización para la cual trabaja ser un ente socialmente responsable que, de la mano del talento humano, despliega acciones que garantizan la sostenibilidad de sus operaciones básicas o elementales. Por ejemplo, el área de responsabilidad de un producto se establece como objetivo la reducción de CO₂, tecnologías innovadoras para un menor consumo y protección climática integrada; estos objetivos deben ser respaldados por el desarrollo adecuado del personal (Shleifer & Vishny, 1997). Los investigadores y los responsables del desarrollo del capital humano en la actualidad están enfocados en analizar la sostenibilidad del desarrollo del personal; es decir, la contribución sistemática del desarrollo del personal a la implementación de la sostenibilidad de la empresa: esta cuestión parece ser objeto de estudios científicos y consideraciones operativas (Piontek & Piontek, 2019).

Tabla 1.1
Comparativo de modelos para la sostenibilidad empresarial

Modelo y autores	Descripción y usos	Fuente
Triple cuenta de resultados, triple bottom line Freer Spreckley 1981, Jonh Elkington 1994	Evalúa el desempeño sostenible de las organizaciones tomando en cuenta tres dimensiones: la económica, la social y la ecológica. Usado por estándares internacionales para estructurar el desempeño de las empresas.	Idowu (2013) Plasencia-Soler et al. (2018)
Modelo presión-estado-respuesta PER, OCDE, 1993, basado en D. J. Rapport y A. M. Friend, 1979	El impacto de las actividades humanas ejerce presiones sobre el ambiente, con consecuencias en las condiciones ambientales con una respuesta de acciones ambientales, económicas y sociales.	Zhou, Lin, Liu y Zimmermann (2013)
Cuatro pilares de la sostenibilidad, Comisión para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas en 1995	Además de los pilares del TBL, toma en cuenta otra dimensión denominada institucional, en la cual incluye la implementación estratégica del desarrollo sostenible y acceso a la información, infraestructura para ciencia y tecnología.	Salvado et al., (2015)
Modelo ambiente-social-gobernanza, principios de inversión responsable ASG, ONU, 2006	Se usa en evaluación de riesgos, inversión responsable, reportes de responsabilidad empresarial y evaluación de sostenibilidad de los negocios.	Rahdari y Rostamy (2015)

Modelo el cubrix Marrewijk 2010	Se basa, entre otros, en el modelo mundial para la excelencia, el cual propone un núcleo de áreas de atención de la gestión: integridad y liderazgo, estrategia, la toma de decisiones, la gestión de personas, el aprendizaje y la innovación, la gestión de los recursos, y la gestión por procesos.	Marrewijk (2010)
--	--	------------------

Metodología

Con base en el análisis anterior de la situación de las microempresas, se plantea la siguiente estrategia metodológica para llevar a cabo la presente investigación.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son las prácticas administrativas de la gestión global para la sostenibilidad empresarial de las microempresas del sector comercio?

Objetivo general

Analizar las mejores prácticas administrativas de la gestión global para la sostenibilidad empresarial de las microempresas del sector comercio en Puerto Vallarta, Jalisco.

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, transeccional y descriptivo. No experimental dado que no se posee control directo de las variables independiente y dependiente, debido a que las manifestaciones ya han ocurrido, o a que son inherentemente no manipulables; es decir, se observaron y midieron situaciones ya existentes, como la gestión global de las microempresas del sector comercio tal como se da en su contexto natural, y es transeccional y descriptivo, porque se recolectaron datos y se describieron en un tiempo determinado.

Universo y muestra

El universo para el presente estudio fueron las microempresas del sector comercio registradas en el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) del Ayuntamiento de Puerto Vallarta. Se aplicó una fórmula para determinar la muestra para poblaciones finitas; es decir, cuando el universo es menor que 500 000 elementos.

Tabla 1.2

Definición conceptual y operacional de las variables

Variable	Gestión global	
Definición conceptual	Consiste en las prácticas administrativas enfocadas en la elaboración, implementación y comunicación de la misión y visión, código de ética, planeación estratégica, procesos, desempeño y mecanismos para desarrollar al personal.	
Definición operativa	Es el nivel de ejecución de las mejores prácticas de planeación estratégica, procesos, implementación de indicadores y estrategias de concientización para la operación.	
Operación de la variable		
Variable	Indicador	
Gestión global	Misión y visión	1-5
	Código de ética	6-9
	Planeación estratégica	10-13
	Procesos	14-17
	Indicadores de desempeño	18-20

Donde:

- N= Universo o población.
- e= Error de estimación.
- n= Tamaño de la muestra.
- s= Estadístico o desviación estándar.
- p= Probabilidad de ocurrencia.
- q= Probabilidad de no ocurrencia.

La muestra representativa es igual a 386 microempresas, las cuales se tomarán en cuenta para aplicar el cuestionario con el fin de analizar la gestión global como dimensión de la sostenibilidad empresarial desde la perspectiva del administrador general de dichos establecimientos. Para medir la confiabilidad del contenido, se obtuvo el punto de vista de expertos, y para la confiabilidad del instrumento, se utilizó el alfa de Cronbach con un coeficiente general final de 0.95. También se realizó la validez convergente de los reactivos, como se muestra en la tabla 1.3.

Tabla 1.3
Análisis de confiabilidad

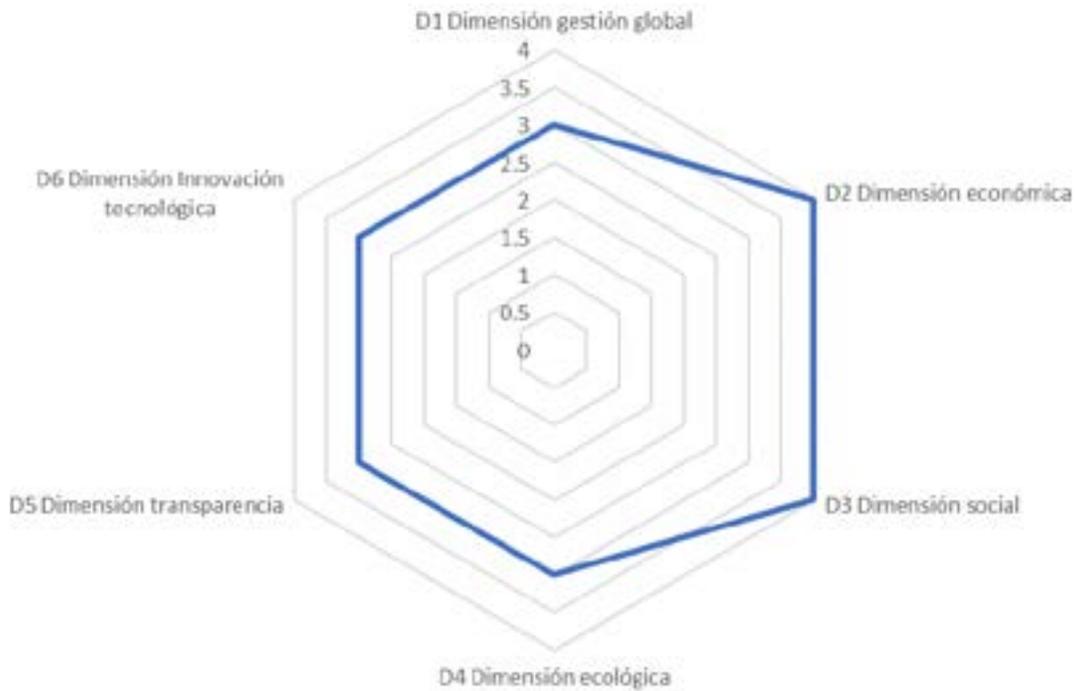
	Confiabilidad inicial 0.91		Confiabilidad final 0.95	
	Correlación	Confiabilidad	Correlación	Confiabilidad
P1	0.767	0.906	0.856	0.937
P2	0.780	0.906	0.865	0.937
P3	0.769	0.907	0.858	0.937
P4	0.784	0.906	0.860	0.937
P5	0.756	0.907	0.809	0.940
P6	0.728	0.908	0.829	0.939
P7	0.708	0.908	0.805	0.940
P8	0.680	0.909	0.774	0.941
P9	0.712	0.908	0.754	0.942
P10	0.577	0.911	0.514	0.949
P11	0.521	0.912	—	—
P12	0.359	0.915	—	—
P13	0.497	0.913	0.420	0.953
P14	0.352	0.915	—	—
P15	0.299	0.916	—	—
P16	0.327	0.916	—	—
P17	0.422	0.914	—	—
P18	0.253	0.916	—	—
P19	0.181	0.917	—	—
P20	0.214	0.917	—	—

Resultados

Se realizó un análisis sobre las buenas prácticas de sostenibilidad empresarial, medida por seis dimensiones: gestión global (D1), dimensión económica (D2), dimensión social (D3), dimensión ecológica (D4), dimensión transparencia (D5), y dimensión innovación tecnológica (D6), las cuales se evaluaron con una escala de 1 a 5, que corresponde a 1= No existe, 2= En proceso de documentación, 3= Documentado, 4= Operando, 5= Evaluado.

A continuación, se analizan los resultados de la sostenibilidad empresarial de las microempresas del sector comercial.

Figura 1.1
Sostenibilidad en las microempresas del sector comercio



En la Figura 1.1, se observan las dimensiones de la sostenibilidad empresarial de las microempresas del sector comercial en las que se muestran los resultados de acuerdo con sus 6 dimensiones; de las cuales se encuentran operando la dimensión económica, que se refiere a estrategias de la industria y de competidores, aprovechamiento de recursos, sistema de mejora continua y calidad de productos. La dimensión social consiste en conocimiento de grupos de interés, relación con los empleados, mecanismos de comunicación, evaluación de desempeño de empleados y proveedores, relación con accionistas, proveedores y comunidad.

La dimensión ecológica consiste en acciones para no dañar el medio ambiente, la reducción, la reutilización o el reciclado de productos originados o facilitados por la empresa, el uso de energías renovables, el desarrollo a la comunidad y la región. La dimensión transparencia se refiere al conocimiento de distintas alternativas para reportar información sobre aspectos sociales y ambientales, cumplimientos de obligaciones fiscales y legales, auditorías, prácticas de corrupción. La dimensión innovación tecnológica tiene que ver con la realización de actividades de innovación empresarial, la investigación y el desarrollo en la creación de un nuevo producto o servicio que se brindará al consumidor.

Tabla 1.4
Dimensión gestión global y género

Gestión global	Género del administrador		
	Mujer	Hombre	Total
No existe	—	100.0%	100.0%
En proceso de documentación	75.0%	25.0%	100.0%
Documentado	49.5%	50.5%	100.0%
Operando	57.3%	42.7%	100.0%
Evaluable	54.9%	45.1%	100.0%
Total	54.5%	45.5%	100.0%

Del total de los administradores encuestados en la dimensión gestión global, se observa que el género masculino está de acuerdo con que no existe; por su parte, el género femenino manifiesta estar en proceso de documentación con 75%, mientras que su contraparte muestra 25%; en la categoría documentado, se encuentra una diferencia mínima de 50.5% perteneciente al género masculino, obteniendo 49.5% el femenino; de este mismo género se aprecia que en la categoría operando dominan con 57.3% y el género masculino sólo presenta 42.7%; por último, se tiene que el género femenino en la categoría evaluado muestra 54.9%, en cambio, el masculino 45.1 por ciento.

Tabla 1.5
Dimensión gestión global y antigüedad

Gestión global	Antigüedad de la empresa (años)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	>años
No existe	—	—	—	—	—	—	—	—	100%
En proceso de documentación	16.7%	16.7%	41.7%	8.3%	8.3%	—	8.3%	—	—
Documentado	21.1%	26.3%	22.1%	8.4%	10.5%	2.1%	2.1%	3.2%	4.4%
Operando	25.0%	20.8%	19.8%	3.1%	12.5%	5.2%	2.1%	3.1%	8.1%
Evaluable	9.8%	27.5%	19.6%	13%	11.8%	2.0%	7.8%	—	8%
Total	20.0%	23.9%	21.6%	7.5%	11.4%	3.1%	3.5%	2.4%	6.6%

De total de los administradores encuestados, se observa que en las empresas con más de 8 años de antigüedad no existe una documentación; en cambio, en la categoría en proceso de documentación destacan las de 3 años con 41.7%, mientras que las de 4, 5 y 7 años tienen 8.3% cada

una. En la categoría documentado, predominan las empresas de 2 años con 26.3%, a diferencia de las de 6 y 7 años con 2.1%, respectivamente; por consiguiente, en el rango operando ganan posición las de 1 año de antigüedad con 25.0%, en comparación con las de 7 años con sólo 2.1%; finalmente, en la categoría evaluado, el resultado mayor pertenece a las empresas de 2 años con 27.5%, siendo las de 6 años inferior con 2 por ciento.

Tabla 1.6

Dimensión gestión global y edad

Gestión global	Edad del administrador				Total
	20-30	31-40	41-50	51-60	
No existe	—	100%	—	—	100%
En proceso de documentación	8.3%	25%	41.7%	25%	100%
Documentado	35.8%	26.3%	28.4%	9.5%	100%
Operando	35.4%	30.2%	21.9%	12.5%	100%
Evaluado	39.2%	37.3%	15.7%	7.8%	100%
Total	34.9%	30.2%	23.9%	11%	100%

Del total de los administradores encuestados, se aprecia que no existen con edades de 31-40 años. En cambio de los que se encuentran en proceso de documentación, el mayor porcentaje lo tienen los administradores de 41-50 quienes presentan 41.7%, y los de menor porcentaje son los de 20-30 con 8.3%; por su parte, en la categoría de documentado sobresalen los administradores de 20-30 años con un porcentaje de 35.8%, y el de menor porcentaje es el de los administradores de 51-60 con 9.5%; en la categoría de operando se observa que prevalece como mayor porcentaje el de los administradores de 20-30 años con 35.4%, y como mínimo están los administradores de 51-60 años con 12.5%; para finalizar en la categoría de evaluado continúan como mejor porcentaje los administradores de 20-30 años con 39.2%, y como menor porcentaje los de 51-60 años con 7.8 por ciento.

Tabla 1.7

Dimensión gestión global y edad

Gestión global	Nivel de estudios del administrador				Total
	Básico	Media superior	Superior	Otro	
No existe	—	—	100%	—	100%
En proceso de documentación	58.3%	25%	8.3%	8.3%	100%
Documentado	32.6%	41.1%	24.2%	2.1%	100%
Operando	20.8%	52.1%	27.1%	—	100%
Evaluado	13.7%	37.3%	49%	—	100%
Total	25.5%	43.5%	29.8%	1.2%	100%

Del total de los administradores encuestados, se encontró que no existen estudios a nivel superior. En la categoría de proceso de documentación, se observa que el nivel básico de estudios tiene un mayor porcentaje con 58.3%, mientras que el nivel superior y otro cuentan con menor porcentaje con 8.3% cada uno; posteriormente, al revisar las empresas que ya están documentadas el nivel de estudio que sobresale es el media superior con 41.1%, a diferencia de otro que cuenta con 2.1%; en la categoría operando se aprecia que media superior predomina con 52.1%, en cambio el resultado que dio menos porcentaje es el nivel básico con 20.8%; finalmente en las empresas que ya se encuentran evaluadas el nivel mayor es el superior con 49%, mientras que el nivel básico sólo cuenta con 13.7 por ciento.

Tabla 1.8

Dimensión gestión global y estructura de la propiedad

Gestión global	Estructura de la propiedad		
	Familiar	No familiar	Total
No existe	100%	—	100%
En proceso de documentación	75%	25%	100%
Documentado	62.1%	37.9%	100%
Operando	62.5%	37.5%	100%
Evaluado	47.1%	52.9%	100%
Total	60%	40%	100%

Del total de los administradores encuestados en cuanto a gestión global, se observa que la estructura no familiar no existe. En la categoría de procesos de documentación, se observa que la estructura familiar tiene 75%, a diferencia de la no familiar con 25%; posteriormente, en las empresas en donde la gestión global se está documentando la estructura familiar sobresalió con 62.1%, y se mostró que la no familiar cuenta con un menor porcentaje con 37.9%; en la categoría operando la estructura familiar predomina con 62.5%, sobre la estructura no familiar que sólo tiene 37.5%; finalmente al revisar las empresas que están evaluadas la que tuvo mayor porcentaje fue la no familiar con 52.9%, a diferencia de la familiar que obtuvo 47.1 por ciento.

Tabla 1.8
Dimensión gestión global y número de empleados

Gestión global	Número de empleados								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9 y 10
No existe	100%	—	—	—	—	—	—	—	—
En proceso de documentación	41.7%	25%	8.3%	8.3%	16.7%	—	—	—	—
Documentado	13.7%	32.6%	22.1%	12.6%	8.4%	5.3%	1.1%	—	4.3%
Operando	10.4%	19.8%	28.1%	19.8%	8.3%	6.3%	—	4.2%	3.1%
Evaluable	7.8%	7.8%	19.6%	25.5%	5.9%	5.9%	9.8%	7.8%	9.9%
Total	12.9%	22.4%	23.1%	17.6%	8.2%	5.5%	2.4%	3.1%	4.8%

Del total de los administradores encuestados en relación con la gestión global, se observa que en las empresas con un empleado no existe la documentación. En cambio en la categoría en proceso de documentación destacan las empresas que tienen un solo empleado con 41.7%, mientras que las que tienen 3 y 4 empleados cuentan con 8.3% cada una; posteriormente, en las empresas que están documentadas predominan las que tienen 2 empleados con 32.6%, a diferencia de las que tienen 7 empleados con 1.1%; por consiguiente, en el rango operando destacan las que tienen 3 empleados con 28.1%, en comparación con las que tienen más de 8 empleados con 3.1%; finalmente, en la categoría evaluado las empresas con 4 empleados cuentan con 25.5%, en cambio las empresas con 5 y 6 empleados tienen sólo 5.9 por ciento.

Conclusiones

Se puede concluir que las prácticas de la gestión global como dimensión de la sostenibilidad empresarial en las microempresas del sector comercio tienen de 1 a 3 años de operación, empleando la mayoría a 2 y 3 personas. Dentro de estas prácticas, se encuentran particularmente en la elaboración de la misión y visión, el nivel de conocimiento y compromiso de los empleados, el establecimiento del código de ética, la planeación estratégica, los objetivos estratégicos, los planes de acción e indicadores de gestión, la documentación de procesos de operación; particularmente, enfocados hacia la responsabilidad social, las herramientas de evaluación de desempeño y el plan para desarrollar al personal dentro de la empresa.

Dentro de los principales hallazgos en la administración de las microempresas del sector comercio, está que existe equidad de género, además que los administradores son prácticamente jóvenes con una edad de 20 a 40 años, y que la mayoría tiene nivel de estudios medio superior y superior.

Al momento de llevar a cabo el estudio, no se tuvieron limitaciones.

Referencias

- Aviles, V., & Rodríguez, R. (11 de agosto de 2020). Las pymes en Ecuador. Un análisis necesario. 593 digital publisher. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.337>.
- Bansal, P., & DesJardine, M. R. (2014). Business sustainability: It is about time. *Strategic Organization*, 12(1), 70-78. <https://doi.org/10.1177/1476127013520265>.
- Hitka, M., Kucharcikova, A., Starchon, P., Balazova, Z., Lukac, M. y Stacho, Z. (2019). Knowledge and Human Capital as Sustainable Competitive Advantage in Human Resource Management. *Sustainability*, 11(18), 1-18. <https://doi.org/10.3390/su11184985>
- Idowu, S. O. (2013). *Encyclopedia of Corporate Social Responsibility*. Berlín: Springer-Verlag.
- Lizarazo, C. (19 de mayo de 2022). Las pymes en México: retos e importancia. *Conekta*. <https://conekta.coml>.
- Marrewijk, M. van. (2010). A Typology of Institutional Frameworks for Organizations. *Technology and Investment*, 1(02), 101-109. <http://dx.doi.org/10.4236/ti.2010.12012>.
- Mendoza, J., Macías, G., & Parrales, M. (11 de mayo de 2021). Desarrollo empresarial de las mipymes ecuatorianas: su evolución 2015-2020. *Revista Publicando*. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id225>.
- Naradda, S. (2 de octubre de 2020). Una revisión de los desafíos globales y la supervivencia. Estrategias de las pequeñas y medianas empresas (pymes). *Economías. Cells*, 8. doi:10.3390/economías8040079.
- Orellana, P. (3 de agosto de 2020). Sostenibilidad empresarial. *Economipedia.com*.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2015). Objetivos del desarrollo sostenible. <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>.
- Piontek, F., & Piontek, B. (2019). Theoretical Foundations of Human Capital Education in Economic Growth and Development Management. *Problemy Ekorozwoju*, 14(1), 167-173. <https://ekorozwoj.pollub.pl/no27/t.pdf>.
- Plasencia-Soler, J. A., Marrero-Delgado, F., Bajo-Sanjuán, A. M., & Nicado-García, M. (2018). Modelos para evaluar la sostenibilidad de las organizaciones. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 63-73. <https://www.redalyc.org/journal/212/21255535007/html/#B28>.

- Rahdari, A. H., & Rostamy, A. A. A. (2015). Designing a general set of sustainability indicators at the corporate level. *Journal of Cleaner Production*, 108, 757-771. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.05.108>.
- Salvado, M. F., Azevedo, S. G., Matias, J. C. O. y Ferreira, L. M. (2015). Proposal of a Sustainability Index for the Automotive Industry. *Sustainability*, 7, 2113-2144. <https://doi.org/10.3390/su7022113>
- Shleifer, A., & Vishny, R. W. (1997). A Survey of Corporate Governance. *The Journal of Finance*, 52(2), 737-783. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6261.1997.tb04820>.
- Waseem, U., Ali, S., & Mehmood, S. (2017). Impact of Excess Control, Ownership Structure and Corporate Governance on Firm Performance of Diversified Group Firms in Pakistan. *Business & Economic Review*, 9(2), 49-72. <https://doi.org/10.22547/ber/9.2.3>.
- Zhou, D., Lin, Z., Liu, L., & Zimmermann, D. (2013). Assessing secondary soil salinization risk based on the PSR sustainability framework. *Journal of Environmental Management*, 128, 642-654. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2013.06.025>.

Sobre los autores

¹ Profesor e investigador del Centro Universitario de la Costa de la Universidad de Guadalajara, México, ORCID: 0000-0002-1673-1479

² Profesora e investigador del Centro Universitario de la Costa de la Universidad de Guadalajara, México, ORCID: 0000-0003-2388-4737

³ Profesora e investigadora del Centro Universitario de la Costa de la Universidad de Guadalajara, México, ORCID: 0000-0002-8492-730X

⁴ Profesora e investigadora del Centro Universitario de la Costa de la Universidad de Guadalajara, México, ORCID: 0000-0002-1703-9345



iQU4TRO EDITORES

En colaboración con:

