

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA
SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL EN LA PLANTA DE
PRODUCCIÓN FRIGORÍFICOS KOBEOOD S.A.C.,
TACNA, 2021**

TESIS

PRESENTADA POR:

LUCIA MARICELA LUNA CANCINO

Para optar el Grado Académico de:


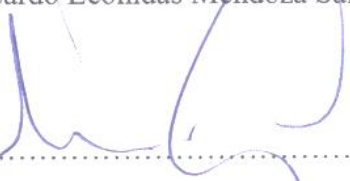


**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON
MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL**

TACNA – PERÚ

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**Escuela de Posgrado****MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL****ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA
SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL EN LA PLANTA DE
PRODUCCIÓN FRIGORÍFICOS KOBEOFOD S.A.C.,
TACNA, 2021**

Tesis sustentada y aprobada el 27 de marzo del 2024; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE	:	 Dr. Ricardo Leonidas Mendoza Salas
SECRETARIO	:	 Dr. Winston Adrián Castañeda Vargas
MIEMBRO	:	 M.Sc. Elizabeth Luisa Medina Soto
ASESOR	:	 M.Sc. Elizabeth Luisa Medina Soto

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, ELIZABETH LUISA MEDINA SOTO, en mi condición de asesor de tesis acreditado mediante la Resolución de la Escuela de Posgrado N° 11203-2022-ESPG/UNJBG de la Tesis titulado: “ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL EN LA PLANTA DE PRODUCCIÓN FRIGORÍFICOS KOBEOOD S.A.C., TACNA, 2021” presentada por la Bachiller LUCIA MARICELA LUNA CANCINO, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias (*MAGISTER SCIENTIAE*) con Mención en Gestión Empresarial. Habiendo cumplido con lo establecido en el Reglamento de originalidad y similitud de los trabajos de investigación y producción intelectual publicado en el portal web de la UNJBG, y considerando que, según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual aplicando los criterios establecidos en el art. 5.5 del reglamento, la tesis cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es de 9 %.

Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la tesis y está de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional. Se emite el presente certificado a solicitud del interesado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención del Grado Académico de Maestro en Ciencias (*MAGISTER SCIENTIAE*) con Mención en Gestión Empresarial.

Tacna, 08 de marzo del 2024.



.....
Mgr. Elizabeth L. Medina Soto
DNI N° 00416216
Asesor de Tesis
ORCID 0000-0001-9454-4751

DEDICATORIA

A Dios, ser universal que, con su bondad, guía mi camino para mis logros académicos.

A mis padres Miriam Cancino Licla y José Luna Caycho que son la fuente de mi esfuerzo, y que en el transcurso de mi vida supieron inculcarme valores y confiaron siempre en mí, acompañándome en cada paso de mi vida profesional y personal.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	3
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema principal	4
1.2.2. Problemas secundarios.....	4
1.3. Justificación de la investigación	5
1.4. Objetivos	6
1.4.1. Objetivo principal	6
1.4.2. Objetivos secundarios	6
1.5. Hipótesis.....	7
1.5.1. Hipótesis principal	7
1.5.2. Hipótesis secundarias.....	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes de la investigación	9
2.2. Bases teóricas	13
2.2.1. Administración.....	13
2.2.2. Organización del trabajo	16
2.2.3. Sostenibilidad empresarial	37
2.2.4. Planta de producción FRIGORÍFICOS KOBEEFOOD S.A.C.....	57
2.3. Conceptos claves.....	57
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	60
3.1. Tipo y nivel de investigación	60
3.1.1. Tipo de investigación	60
3.1.2. Nivel	60
3.1.3. Diseño	60
3.2. Población y muestra.....	60
3.2.1. Población.....	60

3.2.2	Muestra.....	60
3.3	Operacionalización de variables	61
3.4	Métodos y procedimientos	63
3.5	Técnicas e instrumentos	64
3.5.1	Técnicas de recolección de datos	64
3.5.2	Instrumentos de recolección de datos	64
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....		65
4.1	Análisis descriptivo de las variables	65
4.2	Prueba de Normalidad.....	107
4.3	Prueba de hipótesis.....	109
DISCUSIONES		125
CONCLUSIONES		137
RECOMENDACIONES.....		139
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		140
ANEXOS		150

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Funciones administrativas	14
Tabla 2 Teoría de Heydebrand (1989).....	16
Tabla 3 Modelo Taylorista-fordista	17
Tabla 4 Ventaja y desventaja según Taylor	20
Tabla 5 Definición de la organización del trabajo	21
Tabla 6 Preguntas relacionadas a los resultados obtenidos en cuanto a la división y cooperación del trabajo.....	23
Tabla 7 Formas de organización clásica	36
Tabla 8 Formas de organización moderna.....	37
Tabla 9 Modelos para el desarrollo sostenible.....	39
Tabla 10 Propuestas de modificaciones al modelo PER.....	40
Tabla 11 Desarrollo del modelo según tres supuestos básicos para la producción sostenible	42
Tabla 12 Niveles propuestos por el modelo LCSP	42
Tabla 13 Sostenibilidad empresarial.....	46
Tabla 14 Elementos que pueden incidir en la sostenibilidad de la empresa.....	48
Tabla 15 Aspecto Sostenibilidad empresarial.....	49
Tabla 16 Sucesos a nivel global que determinan la sostenibilidad empresarial en el marco del Desarrollo sostenible. 1970-1986	50
Tabla 17 Continuación de Sucesos a nivel global que determinan la sostenibilidad empresarial en el marco del Desarrollo sostenible. 1970-1986.....	51
Tabla 18 Operacionalización de variables	61
Tabla 19 Organización del trabajo	65
Tabla 20 Forma organizacional	66
Tabla 21 Medios de trabajo	67
Tabla 22 Condiciones de trabajo	68
Tabla 23 División y cooperación del trabajo	69
Tabla 24 Control del trabajo	70
Tabla 25 Proceso de trabajo.....	71
Tabla 26 Método de trabajo	72

Tabla 27 Organización y servicio al puesto de trabajo	73
Tabla 28 Normación del trabajo	74
Tabla 29 Espacio de trabajo	75
Tabla 30 Seguridad y salud.....	76
Tabla 31 Seguridad e higiene y corresponsabilidad	77
Tabla 32 Implementación de Programas de seguridad	78
Tabla 33 Estrés e implicaciones laborales	79
Tabla 34 Arquitectura organizacional.....	80
Tabla 35 Toma de decisiones.....	81
Tabla 36 Remuneraciones e incentivos	82
Tabla 37 Estructura de evaluación de resultados	83
Tabla 38 Organización del trabajo con las nuevas TICs	84
Tabla 39 Desarrollo del teletrabajo.....	85
Tabla 40 Dimensión: Implementación de desarrollo de estrategias disruptiva	86
Tabla 41 Ruptura del equilibrio valor coste.....	87
Tabla 42 Creación de nueva demanda	88
Tabla 43 Gestión comercial de lo físico a lo digital	89
Tabla 44 Cambio de comportamiento de la demanda.....	90
Tabla 45 Resumen de la variable independiente a nivel de dimensiones.....	91
Tabla 46 Sostenibilidad empresarial.....	92
Tabla 47 Sostenibilidad empresarial en cuanto al factor social.....	93
Tabla 48 Gestión administrativa	94
Tabla 49 Gestión del talento humano	95
Tabla 50 Calidad de vida	96
Tabla 51 Sostenibilidad empresarial en cuanto al factor económico.....	97
Tabla 52 Gestión productiva.....	98
Tabla 53 Gestión competitiva	99
Tabla 54 Sostenibilidad empresarial en cuanto al factor ambiental	100
Tabla 55 Calidad de productos	101
Tabla 56 Uso de equipamiento	102
Tabla 57 Aplicación de medidas de ecoeficiencia en cuanto a la cantidad de agua usada	103

Tabla 58 Aplicación de las medidas de ecoeficiencia en cuanto a la cantidad de energía usada	104
Tabla 59 Aplicación de medidas de ecoeficiencia en cuanto a la cantidad de materiales usados, reutilizados y reciclados	105
Tabla 60 Análisis de la variable dependiente a nivel de dimensiones	106
Tabla 61 Prueba de normalidad	107
Tabla 62 Prueba de normalidad	108
Tabla 63 La organización del trabajo y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021	109
Tabla 64 Información de ajustes de los modelos	110
Tabla 65 Pseudo R cuadrado	110
Tabla 66 La forma organizacional y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021	111
Tabla 67 Información de ajustes de los modelos	112
Tabla 68 Pseudo R cuadrado	112
Tabla 69 El proceso de trabajo y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021	113
Tabla 70 Información de ajustes de los modelos	114
Tabla 71 Pseudo R cuadrado	114
Tabla 72 La seguridad y salud y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021	115
Tabla 73 Información de ajustes de los modelos	116
Tabla 74 Pseudo R cuadrado	116
Tabla 75 La arquitectura organizacional y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021	117
Tabla 76 Información de ajustes de los modelos	118
Tabla 77 Pseudo R cuadrado	118
Tabla 78 La organización del trabajo con las nuevas TICs y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021	119
Tabla 79 Información de ajustes de los modelos	120
Tabla 80 Pseudo R cuadrado	120

Tabla 81 La implementación del desarrollo de estrategias disruptivas y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEOFOD S.A.C., Tacna, 2021	122
Tabla 82 Información de ajustes de los modelos	122
Tabla 83 Pseudo R cuadrado	122
Tabla 84 La organización del trabajo y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEOFOD S.A.C., Tacna, 2021	124

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Propuesta de modelo de sostenibilidad empresarial.....	46
---	----

RESUMEN

El objetivo tuvo como objetivo: Determinar de qué manera la organización del trabajo influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

En cuanto a la metodología, el tipo de investigación fue básica, el nivel fue explicativo, el diseño de investigación fue no experimental y transeccional. La muestra fue el personal de las áreas operativas de la empresa Frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C, siendo un total de 31.

Los resultados determinaron que la organización del trabajo se encuentra en un nivel regular en un 64,5 %: las dimensiones presentan el mayor porcentaje en la categoría regular, en cuanto a: forma organizacional (67,7 %); procesos de trabajo (71,0 %), seguridad y salud (74,2 %), arquitectura organizacional (61,3 %) y la organización del trabajo con las nuevas TICs (64,5 %), la implementación de desarrollo de estrategias disruptiva (61,3 %). Asimismo, la variable dependiente: sostenibilidad empresarial es regular (64,5 %), las dimensiones presentan el mayor porcentaje en la categoría regular, con respecto a sostenibilidad empresarial en cuanto al factor social (67,7 %), sostenibilidad empresarial en cuanto al factor económico (71,0 %) y sostenibilidad empresarial en cuanto al factor ambiental (74,2 %).

El estudio concluyó que la organización del trabajo influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021, según el modelo estadístico regresión logística ordinal de acuerdo a la tabla 65, el indicador Nagelkerke determinar que la influencia de la variable organización del trabajo sobre la sostenibilidad empresarial es de 82,2 %.

Palabras clave: organización del trabajo, sostenibilidad empresarial, forma organizacional, proceso de trabajo, seguridad y salud, arquitectura organizacional.

ABSTRACT

The objective was to: Determine how the organization of work influences business sustainability in the production plant frigorificadores KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

Regarding the methodology, the type of research was basic, the level was explanatory, the research design was non-experimental and transectional. The sample was the personnel of the operational areas of the company Frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C, being a total of 31.

The results determined that the organization of work is at a regular level in 64.5%: the dimensions present the highest percentage in the regular category, in terms of: organizational form (67,7 %); work processes (71,0 %), health and safety (74,2 %), organizational architecture (61,3 %) and the organization of work with new ICTs (64,5 %), the implementation of strategy development disruptive (61,3 %). Likewise, the dependent variable: business sustainability is regular 64,5 %, the dimensions present the highest percentage in the regular category, with respect to business sustainability in terms of the social factor (67,7 %), business sustainability in terms of the economic factor (71,0 %) and business sustainability in terms of the environmental factor (74,2 %).

The study concluded that the organization of work significantly influences business sustainability in the production plant frigorificadores KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

Keywords: work organization, business sustainability, organizational form, work process, health and safety, organizational architecture.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere a la organización del trabajo y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021. Al respecto, los entes empresariales en estos tiempos de recurrentes cambios sobre todo con las nuevas Tics, requiere que la organización del trabajo se ajuste a ello, por lo que la plana directiva debe asumir un alto nivel de responsabilidad de adaptarse a los cambios y con el Área de Recurso Humanos, desarrollar las buenas prácticas de innovación de la forma organizacional, los procesos de trabajo, la seguridad y salud, la arquitectura organizacional, la organización del trabajo con las nuevas TICs, así como la implementación del desarrollo de estrategias disruptivas, que asegure la sostenibilidad empresarial.

En consecuencia, el objetivo general de la presente tesis es: Determinar de qué manera la organización del trabajo influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021; el cual se despliega a través de los siguientes tres objetivos específicos: Analizar cómo la forma organizacional influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., establecer de qué forma el proceso de trabajo influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., evaluar en qué medida la seguridad y salud influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., analizar cómo la arquitectura organizacional influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., verificar cómo la organización del trabajo con las nuevas TICs influyen en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., establecer cómo la implementación del desarrollo estrategias disruptiva influyen en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C. Así como, determinar cuál es la relación que existe entre la organización del trabajo y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C.

La presente tesis de maestría se organiza en cinco capítulos:

El primer capítulo contiene el planteamiento del problema.

El segundo contiene el marco teórico en el que se esboza los antecedentes de la investigación, así como las bases teóricas, que considera las teorías tomadas como base para el entendimiento del problema de investigación, seguidamente la definición de término, dando lugar a la conceptualización de constructos objeto de estudio.

El tercer capítulo considera la metodología para demostrar las hipótesis, como: La organización del trabajo influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

El cuarto capítulo esboza los resultados de acuerdo a las variables considerando las dimensiones e indicadores sobre la organización del trabajo y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción

El quinto capítulo presenta la discusión de resultados y la sostenibilidad empresarial. El documento finaliza con la presentación de las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el contexto mundial, algunas organizaciones no ajustan sus acciones empresariales de acuerdo al siglo XXI, es decir, emprender o fortalecer la sostenibilidad empresarial, probablemente, porque no tiene una cultura innovadora, lo que da a entender que no desarrollan una exitosa organización del trabajo, debido a que si lo harían permitiría que se eleve la productividad, basado sobre todo en la dinámica de varios componentes, como la forma organizacional, el proceso de trabajo, la seguridad y salud seguridad e higiene y corresponsabilidad, así como la arquitectura organizacional.

En esa línea argumental Franco (2015), sostiene que gran parte de empresas no están en modo de mejora continua, como por ejemplo no desarrollan una buena estructuración de la labor y su funcionamiento, que implicaría la combinación de procesos de trabajo, la determinación de los puestos de trabajo, las tareas de cada puesto, entre otros.

Por otro lado, Carreño (2018), da a entender que la sostenibilidad empresarial no es lograda por muchas empresas, porque aún no incluyen la dimensión social y ambiental, lo que no le permite dar soluciones a problemas complejos que se le puede presentar al no considerar los impactos sociales, económicos, ambientales que puedan causar sus acciones productivas ya sea de bienes o servicios; entonces, lo que le falta aplicar o tener en cuenta, también, es la dimensión ética, para que los entes económicos sensibilicen a los grupos de interés hacia la solución de problemas sociales y ambientales, como por ejemplo la reducción de los impactos negativos de las empresas.

En la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, se viene observando que no se logra elevar la sostenibilidad empresarial, quizá porque no desarrollan una adecuada organización del trabajo que involucre la forma

organizacional, que incluye los medios, condiciones, división y cooperación, y control del trabajo. Asimismo, no existe óptimos procesos de trabajo, con respecto a los métodos de trabajo, la organización y servicio al puesto de trabajo, la normación y suficientes espacios de trabajo, y no se tiene implementado a cabalidad la seguridad y salud, que incluye programas de seguridad, y no demuestran que poseen una óptima arquitectura organizacional, que implique que se tome acertadas toma de decisiones, entre otros.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema principal

¿De qué manera la organización del trabajo influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021?

1.2.2 Problemas secundarios

- a) ¿Cómo la forma organizacional influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021?
- b) ¿De qué forma el proceso de trabajo influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021?
- c) ¿En qué medida la seguridad y salud influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021?
- d) ¿Cómo la arquitectura organizacional influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021?
- e) ¿Cómo la organización del trabajo con las nuevas TICs influyen en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021?

- f) ¿Cómo la implementación del desarrollo de disruptivas influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021?
- g) ¿Cuál es la relación que existe entre la organización del trabajo y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021?

1.3 Justificación de la investigación

Justificación teórica:

El desarrollo del presente trabajo de investigación contribuye a la profundización de las variables de estudio que coadyuva a comprenderlas en un contexto de la realidad a través de la revisión de teorías y conceptos. Por ello, es fundamental que se cuente con fuentes primarias y secundarias para la realización de una sólida base teórica.

Justificación práctica:

El desarrollo del presente estudio coadyuvará a conseguir los objetivos, que permitirá dar respuesta a las interrogantes, para ello se vale del método científico, entonces se genera el conocimiento: la organización del trabajo influye en la sostenibilidad empresarial, lo que permitirá brindar recomendaciones o sugerencias.

Justificación metodológica:

El presente estudio permitirá la generación de instrumentos para medir las variables de estudio: la organización del trabajo y la sostenibilidad empresarial, para ello después de aplicación del instrumento se procesará en un software estadístico SPSS 25.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo principal

Determinar de qué manera la organización del trabajo influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

1.4.2 Objetivos secundarios

- a) Analizar cómo la forma organizacional influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.
- b) Establecer de qué forma el proceso de trabajo influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.
- c) Evaluar en qué medida la seguridad y salud influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.
- d) Analizar cómo la arquitectura organizacional influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.
- e) Verificar cómo la organización del trabajo con las nuevas TICs influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.
- f) Establecer cómo la implementación del desarrollo estrategias disruptiva influyen en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

- g) Determinar cuál es la relación que existe entre la organización del trabajo y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis principal

La organización del trabajo influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

1.5.2 Hipótesis secundarias

- a) La forma organizacional influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.
- b) El proceso de trabajo influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.
- c) La seguridad y salud influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.
- d) La arquitectura organizacional influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.
- e) La organización del trabajo con las nuevas TICs influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.
- f) La implementación del desarrollo de estrategias disruptivas influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

- g) Existe relación significativa entre la organización del trabajo y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEOFOD S.A.C., Tacna, 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes de la investigación a nivel internacional

Garzón e Ibarra (2014), investigaron el estudio “Revisión Sobre la Sostenibilidad Empresarial”. Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo, 2014, Volumen 1, Número 3. En sus conclusiones, los investigadores sugirieron que las compañías tienen la capacidad de crear valor al disminuir el consumo de materiales y mitigar la contaminación relacionada con el proceso de industrialización acelerada. Asimismo, si las empresas son responsables socialmente desarrollando prácticas de transparencia y puedan responder rápidamente a los requerimientos de tales grupos, entonces será más sostenible en el tiempo, y, finalmente, con la aplicación de la TICs pueden generar valor a y reducen el tamaño de la huella humana en el planeta, todo ello determina que deben priorizar elevar la sostenibilidad empresarial.

Franco (2015), investigó sobre “Tecnología, organización del trabajo y sus efectos en el mercado laboral en la industria manufacturera de México, 1992, 1999 y 2005”, en la Universidad Autónoma de Coahuila, México. El autor entre sus conclusiones indicó que, para que se logre una elevada sostenibilidad empresarial, se requiere que se tenga en cuenta el componente social, económico y ambiental, y se priorice acciones que coadyuven al fortalecimiento sobre todo de la gestión administrativa y la gestión del talento humano.

González (2015), investigó sobre el “Estudio de organización del trabajo en la Empresa de Producción de Materiales de la Construcción de Guamá”, en la Universidad Holguín, Cuba. El estudio, entre sus conclusiones, hizo notar que las

organizaciones no le dan la debida prioridad a la organización del trabajo, específicamente en el diseño de la estructura, para la definición de autoridad y responsabilidad, y los procesos de trabajo, para que logren resultados productivos.

Rojas, Jaimes y Valencia (2017) investigaron el estudio “Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo”, artículo científico publicada en la revista Espacios. Vol. 39 (Nº 06) Año 2018. Los autores, entre sus conclusiones, sostienen que toda organización, con sólidos recursos humanos, debe coadyuvar estratégicamente a que se consiga elevar el éxito organizacional. Por consiguiente, el ente económico para lograr concretizar su misión debe tener con un alto perfil profesional para que desarrollo una adecuada organización del trabajo, definiendo y asignando tareas de acuerdo a su perfil profesional.

Carreño (2018), investigó el estudio “Perfil de Sostenibilidad Empresarial de Micros Pequeñas y Medianas Empresas manufactureras de Santander. Una Metodología a través del Análisis Multivariable”, en la Universidad Nacional Abierta y Distancia, UNAD Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas, Maestría en Administración de Organizaciones, Bucaramanga (Colombia). El autor concluyó que la sostenibilidad empresarial es crucial para el éxito de las organizaciones empresariales, quienes deben priorizar las dimensiones: ética, social, ambiental, económica, para promover el crecimiento económico en condiciones de competitividad en mercados globales.

Zayas (2021), investigó sobre el “Procedimiento para el estudio de la organización del trabajo en un proceso productivo”, artículo científico de la Universidad Agraria de La Habana «Fructuoso Rodríguez Pérez», Cuba. El autor, entre sus conclusiones, indicó que se debe aplicar de manera correcta la organización del trabajo, para que sea aproveche la jornada laboral y detectar dónde están las reservas productivas, así como elevar la eficiencia, la eficacia y la productividad.

Gálvez (s/f), investigó “Perfeccionamiento de la organización del trabajo” tesis para obtener el título académico de máster en ingeniería industrial, mención recursos humanos. Universidad Central “Marta Abreu”, Cuba. El estudio, entre sus conclusiones, hizo notar que no priorizan realizar el desarrollo de una adecuada arquitectura organizacional, que incluya la acertada toma de decisiones, la mejora de las remuneraciones e iniciativa, así como la estructura de la evaluación de resultados. Entonces, se necesita que las empresas desarrollen un buen diagnóstico, sobre todo en los procesos de trabajo que se realizan y las condiciones de trabajo que se brindan, para que se logre la tan ansiada sostenibilidad empresarial.

Márquez, Viteri, Useche y Cuétara (2021), investigaron el estudio “Proceso administrativo y sostenibilidad empresarial del sector hotelero de la parroquia Crucita, Manabí-Ecuador”. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII (2), 367-385. Los autores, entre sus conclusiones, hicieron notar que los entes deben implementar estrategias para elevar la sostenibilidad empresarial, con la finalidad del mejoramiento de su rendimiento sostenible que le permitirá ser más competitivos a nivel general; para ello, deberán optimizar su proceso administrativo, específicamente la organización del trabajo.

2.1.2 Antecedentes de la investigación a nivel nacional

Guevara (2017), investigó el estudio “Plan estratégico para mejorar la sostenibilidad y competitividad de la empresa procesadora de frutas inversiones Belén STAR S.A.C.”, en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas. El autor, entre sus conclusiones, indicó que el sector empresarial peruano, se enfrenta a un mercado cada vez más competitivo, lo que hace que los entes organizacionales tomen acertadas decisiones que les permitan adaptarse a lo que objetivamente requiere los clientes, ya que ellos son los protagonistas de la acción comercial, para que mejore la sostenibilidad empresarial y competitividad de la misma.

Lam (2017), investigó el estudio “La resiliencia en la sostenibilidad empresarial de las medianas empresas industriales manufactureras de Guayas-Ecuador”, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. El estudio, entre sus conclusiones, hizo notar que, dentro del ámbito del liderazgo, se examinan componentes cruciales como la innovación, la creatividad y la participación del personal. En cuanto a las redes organizacionales, se analizan elementos fundamentales, como el proceso de toma de decisiones. Al respecto, los entes organizacionales no priorizan elevar la sostenibilidad, en cuanto a los factores: social, económico y ambiental, para la mejora de la gestión administrativa, gestión de recursos humanos, la calidad de vida, desarrollo de la gestión productiva y gestión competitiva. Entonces, es crucial que los entes empresariales promuevan una elevada sostenibilidad.

Véliz, Sarmiento, Obando (2021), investigaron el estudio “Reporte de Sostenibilidad como Herramienta de Gestión para Roberts Resersur”, en la Pontificia Universidad Católica del Perú. El autor concluyó que, en un contexto de sostenibilidad social, ambiental y económico, la relevancia de presentar los reportes de sostenibilidad, para ello debe desarrollar una adecuada organización del trabajo, que incluya la eficacia y la eficiencia de la forma organizacional, el proceso de trabajo, así como la arquitectura organizacional.

2.1.3 Antecedentes a nivel local

Huaynapata (2019) investigó el estudio “Influencia de la gestión empresarial en la sostenibilidad de la microempresa en el Centro Comercial Túpac Amaru I, Tacna, 2019”, en la Universidad Privada de Tacna. El autor, entre sus conclusiones, indicó que la gestión empresarial influye en forma significativa en la sostenibilidad de la microempresa. Asimismo, dio a entender que en tiempos actuales es crucial que, uno de los objetivos prioritarios de las organizaciones empresariales, es elevar la sostenibilidad empresarial, sobre todo en sus dimensiones: ambiental, social y ética, que permita la contribución a la comunidad

donde realiza sus actividades, en este caso, comerciales, en cuanto al desarrollo sostenible.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Administración

2.2.1.1 Definición

El proceso administrativo se refiere a la agrupación de funciones y actividades que la administración de una empresa lleva a cabo para alcanzar sus metas y objetivos. La administración engloba la planificación, organización, ejecución y control eficientes y eficaces de los recursos, con el objetivo de garantizar un uso exitoso de los mismos y lograr que la entidad económica alcance sus objetivos (Bermejo y Bermejo, 2021).

La administración hacer referencia a dinamizar la organización, y establece objetivos que, por la aplicación de estrategias de planificación, organización, ejecución y control, consiga los objetivos planteados (Sánchez, 2020). Para el desarrollo de la administración, debe existir un líder efectivo para la consecución de resultados exitosos mediante la utilización de forma correcta de los diferentes recursos (Gilli, 2017).

De acuerdo a Álvarez (2021), la administración de una empresa requiere el permanente ejercicio de ciertas responsabilidades directivas, es decir, estas responsabilidades se les llama de manera conjunta funciones de la administración o funciones administrativas. Los gerentes de la empresa (directivos, jefes de departamento, entre otros), representa a la administración, hacen la ejecución de las funciones administrativas, que se clasifica en estos cuatro grupos: la función de planificación, la de organización, la de gestión o dirección y la de control de las actividades y de los miembros de la organización empresarial con el propósito de alcanzar

los fines establecidos. A continuación, se presenta la función de organización en la siguiente tabla:

Tabla 1

Funciones administrativas

Administración	Funciones	Fines y objetivos
	Planificación	
	Organización	
	Gestión	
	Control	

Nota. tomado de Daft (2016).

2.2.1.2 Función de organización

Es la función en la dirección de la organización empresarial. Es la organización que se debe desarrollar una vez que se ha realizado la planificación pertinente. Para que se desarrolle una buena organización, primero se debe hacer una planificación sólida; pero lamentablemente, uno de los problemas latentes es que no desarrollan tal planificación; si lo haría, es un hecho que funcionaría la empresa con eficacia y de forma exitosa. La función de organización hace realidad los planes determinados con la colaboración conjunta de todos los miembros que forman parte del ente económico. El objetivo de la empresa es que se ejecute una actividad concreta, que se diferencia acerca de la base de una especialización y que se organice según unas reglas; para que se consiga es crucial que se establezca una organización con la finalidad de que los miembros del ente económico desempeñen sus tareas o funciones. Por tanto, la organización pretende estructurar y, para ello, debe considerar la división del trabajo, las responsabilidades y las relaciones del personal en el funcionamiento de la empresa.

La finalidad de la organización es que se diseñe una estructura en la que queden definidas todas las tareas que debe desarrollar cada persona del ente empresarial, así como su responsabilidad y autoridad.

Para el diseño de un buen sistema de organización se considera lo siguiente:

- ✓ Determinación de los grados de organización, es decir, la jerarquía de los mandos: definir quién controla y ejecuta las tareas dentro de la empresa. Al respecto, tal determinación es preponderante si se quiere lograr los objetivos con enfoque a resultados, pero con la participación dinámica de los colaboradores, bajo un liderazgo efectivo.
- ✓ Claridad y determinación de las funciones o los objetivos orientados a cada nivel de mando y a cada persona.
- ✓ Debe saber cada miembro del ente económico qué tiene que hacer y obedecer; por tanto, son canales indispensables los canales de autoridad y de responsabilidad bien delimitados. Al respecto, es indudable la necesidad de que los colaboradores comprendan a quien tienen que rendirle cuentas en materia de trabajo, a una autoridad, por ello, es crucial que comprendan cuáles son los canales de autoridad.
- ✓ Existencia de vías de comunicación en todos los sentidos, en otras palabras, entre áreas o departamentos, con cargos superiores o inferiores de la misma organización y hacia el exterior, como, por ejemplo: proveedores, clientes, entre otros. Al respecto, para ello debe existir un buen sistema de comunicación e información con la aplicación de la tecnología, pero también los colaboradores deben tener adecuadas habilidades sociales e interpersonales.

2.2.2 Organización del trabajo

2.2.2.1 Teoría

En la actualidad, la organización del trabajo suele también asociarse al concepto de forma organizacional.

a) Teoría de Heydebrand (1989)

Las "formas organizacionales", según Heydebrand (1989), son un sistema de variables estructurales y propone seis dimensiones o variables para categorizarlas:

Tabla 2
Teoría de Heydebrand (1989)

Componentes	Sostiene
Tamaño de la fuerza de trabajo,	Es el número de personas que integran la organización;
Objeto de trabajo	Identificando si es por generar utilidades, dar servicios o manipulación de símbolos mediante el procesamiento de la información y de la toma de decisiones;
Medios de trabajo	Es la naturaleza de las herramientas, máquinas, instrumentos utilizados o tipo de tecnología y grado de complejidad tecnológica que emplean en la producción. Al respecto, es esencial que la organización brinde adecuados medios de trabajo para que los colaboradores desplieguen una labor dinámica y responsables.
División del trabajo	Es la composición ocupacional y de competencias de la fuerza de trabajo, así como la estructura administrativa de control que se refleja en la estructura departamental y divisional de las organizaciones. Al respecto, la organización debe desarrollar una adecuada división del trabajo para producir resultados de acuerdo a los planes de desarrollo.
Control de trabajo	Hace referencia de la naturaleza de la fuerza, la autoridad, la coordinación y el control administrativo en el nivel del proceso de trabajo o del punto de producción. Al respecto, es crucial este control para lograr la calidad de las tareas con el propósito de que se cumpla oportunamente la misión.
Propiedad y control	Hace referencia en las relaciones sociales de producción en el nivel institucional y social.

Nota. Tomado de Heydebrand (1989)

b) Otros modelos según Gallardo, 2007; De la Garza, 2007

Considera tres grandes modelos: artesanal o tradicional, taylorismo-fordismo y más recientemente el toyotismo (también denominado lean production –producción ligera-). Al respecto, en alguna medida estos modelos han permitido evaluar la organización, de acuerdo al contexto social y económico y con el avance de la tecnología.

Modelo artesanal o tradicional

La forma tradicional hace referencia a los viejos modelos de producción de pequeñas empresas, mayormente, familiares, se nota que la tecnología es insuficiente, fabricación manual, domiciliaria, con altos costos de mano de obra especializada y con un volumen generalmente bajo de producción.

Modelo Taylorista-fordista

La segunda forma de producción, Taylorista-fordista, llamada así por Frederick W. Taylor y las posteriores aportaciones de Henry Ford) puede resumirse como sigue (De la Garza, 2007):

Tabla 3
Modelo Taylorista-fordista

Componentes	Contenido
1	Separación tajante entre concepción y ejecución. Es decir, dejar las tareas físicas de la producción al obrero y hacer su separación de las de la supervisión, organización, planeación de la producción a cargo de los mandos medios y gerencia.
2	La reglamentación más estricta posible de las tareas, considera el método de trabajo, el uso de las herramientas y en el proceso productivo la intervención del obrero.
3	Específicamente, la medición del trabajo se realiza mediante su descomposición, que permitan desarrollar el trabajo con mayor intensidad.
4	El fordismo añadió la circulación continua de la materia a que se transforme frente a un obrero fijo, consideró la cadena que fija el ritmo de trabajo, que permite la estandarización, y el paso de la producción en pequeños lotes a la de la masa con nuevas normas de producción y de productividad y que extrema la parcialización del trabajo.

Nota. Tomado De La Garza (2007).

Modelo toyotista

Las formas de organización toyotista hacen referencia a características que sobresalen fundamentalmente en el modelo japonés, representado de manera particular en la literatura especializada, por la empresa Toyota (Alcover y Gil, 1999; Gallardo, 2007; Tunal, 2007; De la Garza, 2008), desde mediados del siglo XX.

Para estos modelos productivos es fundamental que se haga la eliminación de los recursos redundantes, donde se considera despilfarro y la implantación de la producción ligera, y se diferencia del modelo fordista en la necesidad de menos aspectos, como: existencias, movimiento de materiales, espacio, tiempo para preparar la maquinaria, entre otros. Al respecto, este modelo es fundamental en la medida que implica un ahorro de recursos y dinamiza la producción para obtener rentabilidad, para que la empresa sea más exitosa.

c) La teoría clásica de la división del trabajo

Fue tratada por David Hume. Los orígenes de la división del trabajo, se dieron a partir del siglo XVIII, y quedó registrada en la economía política como ciencia, con Adam Smith.

Describe la división del trabajo como un sistema que se crea por la sociedad que permite que sus deberes puedan considerarse que se haga la superación de las deficiencias que se sitúan en la constitución de la naturaleza humana (Hume, 1948, citado en Franco, 2015).

En este aspecto, Hume resalta el componente central por el cual la institucionalización facilita la división del trabajo, ya que la persona, de manera natural, está dotado de heterogéneas habilidades y conocimientos que hace que se desempeñe para diversas ocupaciones. Para Durkheim (1893) citado por Franco (2015), la división del trabajo produce una solidaridad social, además de la individualización, que se fundamenta mayormente en las relaciones de interdependencia de las personas y los grupos sociales que actúan de manera cooperativa.

Cabe indicar que, para ejecutar un gran trabajo, la fuerza es insuficiente cuando cada persona trabaja solo y por cuenta propia (Hume, 1948 citado por Franco, 2015).

La organización científica del trabajo:

- El sistema Taylor

La calidad del producto artesanal se daba en la capacidad personal del artesano que tenía relación con la creatividad innovadora y manual para desempeñar todas las fases del producto (Barba, 2010:19).

La organización científica del trabajo trata de que haya producción más barata; entonces, considera que lo acertado es que, con menos esfuerzo, se debe producir más; de tal manera que se busque dar soluciones a los problemas técnicos y laborales (Caso, 1953).

Barba (2010), señala que este sistema consiste en que se presente la optimización de la fuerza laboral y tecnológica, es decir, máquinas que tenían una alta capacidad productiva eran manejadas de manera eficiente por una gran cantidad de personal, adecuadamente capacitados y normados (Barba, 2010:20).

Radica el fundamento principal del taylorismo en el principio mecánico.

Se observa una tendencia evidente hacia la transformación del trabajador en un componente de la máquina, en esta fase avanzada del maquinismo que intensifica la automatización de sus tareas. El modelo de organización funcional propuesto por Taylor mostró ventajas asociadas con el aumento de la eficiencia productiva, pero también desventajas vinculadas a la descalificación del trabajador.

Tabla 4
Ventaja y desventaja según Taylor

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none"> - Mayor especialización - Se obtiene la más alta eficiencia de cada persona. - La división del trabajo es planeada y no incidental. - El trabajo manual se separa del trabajo intelectual. - Disminuye la presión sobre un solo jefe por el número de especialistas con que cuenta la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad de localizar y fijar la responsabilidad, lo que afecta seriamente la disciplina y moral de los trabajadores. - Se viola el principio de la unidad de mando, lo que origina confusión y conflictos. - Hay una demanda de trabajador descalificado. Posteriormente surgieron métodos adyacentes que emplearon el mismo método reduccionista desarrollado por Taylor, con el establecimiento de líneas de montaje, división de las tareas, así como puestos de ocupacionales en donde el trabajador se encontraba fijo.

Nota. Tomado de Barba (2010)

- Fordismo

Barba (2010), indica que el fordismo es la articulación del proceso de producción y del modo de consumo en donde se hace el establecimiento de la producción. En el fordismo se redujo al mínimo el espacio del trabajador.

- Toyotismo

Llamado, así, el Toyotismo, debido a que sus orígenes se derivan de la empresa japonesa Toyota, o también modelo de producción flexible o ajustada, el cual, gracias a su efectividad para que se adapte a los cambios, mayor versatilidad productiva, modifican de forma radical las tradicionales pautas productivas que fueron consideradas por los métodos tayloristas y fordistas, que se caracterizan por su centralización y rigidez, así como grandes cadenas de producción.

Tiene sus orígenes el sistema de producción flexible o de Toyota en Japón. Explica que el periodo del Toyotismo está caracterizado por una flexibilidad productiva causada por los cambios en la demanda y apoyado por el desarrollo de tecnología según la invención del microchip y en las NFOT, lo cual permite la renovación de manera tecnológica sectores productivos con un aumento flexibilizado de la producción (Giribets, 2009). Para Coriat (1993) indica que el toyotismo reconcilia la productividad y la flexibilidad.

2.2.2.2 Definición de la organización del trabajo

A continuación, en la presente tabla se presenta la definición de la organización del trabajo:

Tabla 5

Definición de la organización del trabajo

Autor	Contenido
Puchol (1996)	Se trata de una integración sinérgica de recursos humanos, tecnología, herramientas de trabajo y materiales. Este proceso implica la consolidación de métodos y procedimientos con el fin de garantizar que los trabajadores operen en condiciones óptimas de seguridad y salud, asegurando al mismo tiempo la calidad del producto o servicio proporcionado.
Novick (2000).	Es la agrupación de aspectos técnicos y sociales que intervienen en la producción de bienes y servicios. Trata de la división del trabajo entre las personas, y entre las personas y las máquinas. La organización del trabajo es el desenvolvimiento de una disciplina científica que busca, en el proceso productivo, la optimización el uso de las capacidades laborales del trabajador.
Avances del sistema de gestión del capital humano. Publicado 4-09- 2009 en Cuba por Ledys Camacho Casado	La organización del trabajo es la base que sustenta el incremento de la productividad en los centros laborales. Al respecto, es preponderante que se desarrollen actividades de distribución adecuada del trabajo, con adecuados y novedosos métodos, con enfoque a resultados y por producto.

Infante y González (2012)	Con el propósito de que los colaboradores laboren de forma racional, armónica e ininterrumpida, con seguridad y salud, exigencias ergonómicas y ambientales, es esencial que el área de recursos <i>humanos integre</i> los medios de trabajo, la tecnología y los materiales en el proceso de trabajo.
Daft (2016)	La organización del trabajo hace referencia al diseño de la organización que incluye la estructura, la formalización o documentación, la especialización de las tareas, la jerarquía de la autoridad, así como la centralización de los entes económicos.
Cedrola (2020)	Es la forma de estructurar el trabajo y el funcionamiento que se da una empresa, como una facultad propia que se deriva de su poder de dirección.

Nota. Tomado de Puchol (1996), Novick (2000), Camacho (2009), Infante y González (2012) y González (2008), Daft (2016) y Cedrola (2020).

2.2.2.3 **Objetivo de la organización del trabajo**

La organización del trabajo tiene como principal objetivo la consecución de la máxima efectividad del trabajo del personal y comprende el estudio y análisis de qué se hace, dónde, cómo y con qué, para que se diseñe e implante medidas dirigidas a que se perfeccione la participación del hombre en el proceso de producción o servicio, es decir, el perfeccionamiento de la forma en que se ejecutan las actividades laborales de los hombres en su enlace mutuo y constante con los medios de producción (Bermejo y Bermejo, 2021).

2.2.2.4 **Importancia de la organización del trabajo**

La organización del trabajo es preponderante debido a que eleva la productividad, la eficiencia en el trabajo, donde se priorizan las claves de los procesos y puestos de trabajo que garantizan el cumplimiento del plan de producción. La organización empresarial debe desarrollar una buena dirección para que se elabore, aplique, el control y se cumplan los resultados que se han previsto. La organización del trabajo es la base que sustenta el incremento de la productividad, la organización del trabajo. Es importante la organización del trabajo, porque se utilizan métodos previamente establecidos para que se integre: la tecnología, el capital

humano, los medios de trabajo y los materiales. Así como también, analiza, especialmente, teniendo en cuenta la participación de las personas, la forma sistemática, el proceso de producción o servicio. Exige la división y cooperación del trabajo, la definición de proporciones cuantitativas entre los diferentes grupos de trabajo; toma en cuenta los grupos de interés interno que son los colaboradores.

Los resultados obtenidos en los estudios de división y cooperación del trabajo responden a la pregunta:

Tabla 6

Preguntas relacionadas a los resultados obtenidos en cuanto a la división y cooperación del trabajo

Pregunta	Respuesta
¿Qué trabajo se hace?	Los métodos y procedimientos laborales se concentran en perfeccionar y racionalizar los flujos de trabajo, productivos (o de servicios) y operativos. Esto implica definir la capacidad óptima de cada puesto, eliminar cuellos de botella, mejorar la eficiencia laboral, aumentar el rendimiento de la tecnología, reducir costos y mitigar la fatiga de los colaboradores. La respuesta a "¿Cómo se realiza el trabajo?" Se encuentra en la organización y servicio de los puestos, asegurando que los trabajadores cumplan sus tareas con calidad, manteniendo una carga laboral elevada y uniforme para fomentar el uso racional de conocimientos y hábitos laborales.
Los estudios de organización y servicio al puesto de trabajo dan respuesta a las preguntas: ¿Con qué medios se ejecuta el trabajo? y ¿Cómo están dispuestos esos medios?	Las condiciones laborales se basan en evaluar los factores a los que los colaboradores están expuestos durante su trabajo, con el objetivo de minimizar riesgos en las operaciones y establecer métodos seguros. Esto contribuye a mejorar la eficiencia productiva, garantizar la salud del trabajador y, mediante la mejora de las condiciones, crear un entorno laboral cómodo.
Los estudios de medición y normación del	La medición del trabajo cuantifica la organización laboral existente. Estos elementos están interconectados, de modo que la modificación en uno de ellos provoca cambios en los

trabajo demás. La disciplina laboral se evalúa mediante el responden a la reglamento disciplinario de la entidad, asegurando que el pregunta:¿en cumplimiento de sus disposiciones garantiza la ejecución qué tiempo se del trabajo en la cantidad y calidad necesarias. hace el trabajo?

Nota. Tomado de Heydebrand (1989)

2.2.2.5 Componentes de la organización del trabajo

a) Forma organizacional

Hace referencia a los medios de trabajo, condiciones de trabajo, la división y cooperación del trabajo y el control del trabajo.

La forma organizacional considera los siguientes indicadores:

- Medios de trabajo

Son razonablemente modernos dentro del entorno nacional, pero con tecnología atrasada si se compara con estándares de grandes empresas nacionales e internacionales (Vargas, 2011). Al respecto, los responsables de las organizaciones empresariales deben dotar de adecuados medios de trabajo para que los colaboradores desempeñen una labor de calidad y con valor agregado.

- Condiciones de trabajo

Es la agrupación de factores a los cuales está expuesto el trabajador en el momento del desarrollo de su trabajo, sus objetivos son: elevar la eficiencia productiva de los colaboradores. Las organizaciones deben mejorar en gran medida las condiciones laborales de los trabajadores que permita velar porque el trabajo no comprometa la salud del trabajador (Vargas, 2011).

- **División y cooperación del trabajo**

Tradicional jerárquica, con organización piramidal; sistema productivo con base en células de producción, que muestra intentos evolutivos (Vargas, 2011).

- **Control del trabajo**

Obedece a la estructura jerárquica establecida, en donde la autoridad está definida formalmente por la posición de los puestos. Se hace de manera centralizada las tareas, metas y objetivos; se toman en cuenta las opiniones de supervisores y trabajadores solo en relación a los tiempos y cargas de trabajo (Vargas, 2011).

b) Proceso de trabajo

Toma en cuenta los métodos de trabajo, la organización y servicio al puesto de trabajo, la normación del trabajo, el espacio de trabajo.

Los procesos de trabajo consisten en una sucesión en tiempo y espacio de la acción conjunta de los colaboradores, medios de trabajo, materiales, energía e información en el seno del sistema de trabajo, con el propósito de crear productos de valor y prestar servicios para el usuario o cliente (Infante y González, 2012).

El proceso de trabajo considera los siguientes indicadores:

- **Métodos de trabajo**

Tiene como objetivo que los miembros de la organización conozcan y perfeccionen y diseñen de la manera más racional en que se ejecuta el proceso de trabajo: da respuesta a la pregunta ¿Cómo se hace? Y lo constituye una agrupación de procedimientos y la secuencia de su realización (Infante y González, 2012).

- **Organización y servicio al puesto de trabajo.**

La organización del puesto de trabajo es el estudio del mismo y sus relaciones entre sus elementos. Se hace la verificación de la existencia de una gran necesidad del uso de equipos informáticos en el puesto, se evidencia la obsolescencia de los que ya existen. El gasto telefónico limitado incide en la realización de las diferentes actividades, donde el uso del teléfono se hace indispensable (Infante y González, 2012).

- **Normación del trabajo.**

Es uno de los componentes fundamentales de la organización del trabajo, permite la determinación del deber social de cada trabajador, coadyuva a la disminución de los costos, al incremento de la productividad y a la eficiencia laboral, su función fundamental es crear las bases para la planificación del trabajo y la producción (Infante y González, 2012).

- **Espacio de trabajo**

Es el medio físico donde una persona o un grupo humano realiza su labor, con la utilización de herramientas, dispositivos y recursos que utiliza para conseguir objetivos que contribuya al desarrollo de la organización (Álvarez, 2021).

c) Seguridad y salud

La seguridad y salud en el trabajo considera la seguridad e higiene y corresponsabilidad, los programas de seguridad, así como el estrés e implicaciones laborales (Álvarez, 2021). Al respecto, en el contexto actual, los directivos deben priorizar la seguridad y salud ocupacional de sus colaboradores, de lo contrario, se puede suscitar alguna contingencia con algún trabajador que pueda incidir en riesgo de la salud del mismo.

La seguridad y salud considera los siguientes indicadores:

- **Seguridad e higiene y corresponsabilidad**

La Seguridad e Higiene en el trabajo, es la agrupación de normas, políticas, procedimientos y acciones que permiten hacer la localización, evaluación, control y el establecimiento de las medidas indispensables con el objetivo para la prevención de los riesgos, disminuir o eliminar las causas de los accidentes y enfermedades laborales.

Principales medidas de higiene laboral y sus beneficios, como por ejemplo que se mantenga el puesto de trabajo limpio y ordenado. Lavarse las manos repetidas veces. Debe existir la utilización de uniformes de acuerdo con la talla de los trabajadores y en un buen estado. La organización debe asegurarse de que los equipos de trabajo que se utilizan se encuentran en buenas condiciones. La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas de seguridad e higiene que debe ser asumida por el empleador y los colaboradores.

▪ **Programas de seguridad y salud ocupacional**

El programa es un documento que establece las normas pertinentes en el centro de trabajo según su actividad, identifica riesgos y aborda aspectos como accidentes, condiciones laborales, aviones de emergencia, brigadas, señalización, servicios médicos y primeros auxiliares. Este plan incorpora tareas y acciones con el objetivo de eliminar o reducir los riesgos que afectan la seguridad y salud de los colaboradores.

- **Estrés e implicaciones laborales**

El estrés se caracteriza como un estado de ansiedad o tensión mental derivado de situaciones desafiantes. Es una reacción natural que todas las personas experimentan ante amenazas y diversos estímulos. En la organización, los colaboradores vienen a cumplir sus funciones estresados por problemas en su familia, pero también se estresan por el trabajo, por ejemplo, por sobrecarga laboral.

d) Arquitectura organizacional

La arquitectura organizacional considera la toma de decisiones, las remuneraciones e incentivos, así como la estructura de evaluación de resultados.

La arquitectura organizacional considera los siguientes indicadores:

- Toma de decisiones

Principalmente centralizada; parcialmente descentralizada en los niveles gerenciales (Vargas, 2011). Al respecto, los entes organizacionales deben tomar decisiones, tomando en cuenta los planes estratégicos, para que se cumpla de manera exitosa la misión y se consiga de manera oportuna la visión de la organización.

- Remuneraciones e incentivos

Salario base, complementado con un sistema de incentivos de cuota individual y colectiva (sistema original en la industria del calzado) (Vargas, 2011). Al respecto, las organizaciones deben demostrar una responsabilidad social laboral, específicamente en cuanto a los salarios que debe ser lo justo y de acuerdo al contexto económico laboral actual.

- Estructura de evaluación de resultados

En niveles superiores es individual y en el nivel operativo es colectiva (Vargas, 2011). Al respecto, los directivos deben ejercer un buen liderazgo efectivo para que haya una evaluación ordenada de los resultados y, sobre todo, de manera permanente.

e) Organización del trabajo con las nuevas TICs

Hace referencia a la estructuración del trabajo que implica la definición de tareas, asignación de los recursos indispensables (humanos y materiales) con la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, donde se evidencia de manera más eficiente la actividad de las personas. Permite que se mejore los resultados y el compromiso en las

personas, con una buena planificación de los métodos por medio de los cuales se podrán realizar.

La organización del trabajo con las nuevas TICs considera el siguiente indicador:

- **Teletrabajo**

El teletrabajo, una práctica significativa en la actualidad, implica realizar actividades laborales fuera de la organización centralizada, donde los procesos están centralizados. La tecnología facilita la comunicación entre las partes, eliminando la necesidad de estar en un lugar físico específico para llevar a cabo las funciones laborales. Si bien es cierto, por más que ya pasó el problema de la pandemia vivida a nivel mundial recientemente, pero algunos entes económicos aún siguen con esta práctica, debido a que en alguna medida implica ahorro, en lo que respecta al uso de una infraestructura.

f) Implementación de estrategias para desarrollar estrategias disruptivas

Según la definición de la Real Academia Española (RAE), la disrupción implica una "rotura o interrupción brusca" o un cambio abrupto en los métodos establecidos. En el contexto de la innovación y la tecnología, la innovación disruptiva es un proceso mediante el cual se transforma una solución que existe, generalmente con la ayuda de la tecnología. El objetivo es la modificación de productos y servicios para hacerlos más accesibles, económicos y simples de consumo.

La innovación disruptiva tiene una influencia de forma directa en los resultados entregados a los clientes, en el comportamiento del consumidor y vuelve obsoleta la versión anterior. Este tipo de innovación está relacionado con productos y procesos existentes que reemplazan. En 2017, Christensen, Raynor y McDonald explicaron que la "disrupción" describen el proceso mediante el cual una entidad económica más pequeña y con

menos recursos desafía con éxito a otras más grandes y consolidadas en el mercado.

Mientras los negocios consolidados se centran en mejorar sus servicios y productos para clientes exigentes y rentables, a menudo descuidan las necesidades de otros segmentos. Los disruptores, o nuevos actores del mercado, se enfocan con éxito en esos segmentos ignorados, ingresando al mercado con servicios adecuados, ya menudo a un precio más bajo. Según estudios de la fundación Innovación Bankinter, la innovación disruptiva implica una ruptura con lo existente hasta ese momento.

De acuerdo a Merodio (2018), refiere; por lo tanto, se puede definir ‘innovación disruptiva que supone una ruptura en relación con productos y/o procesos que existen hasta ese momento, a los cuales reemplaza. La disrupción es una palabra que ha llegado a la vida empresarial, de forma que los medios de comunicación no son ajenos a ella, ya que con el auge de nuevas tecnologías los modelos de negocio de las empresas están cambiando de forma continua, por lo que no se puede procurar que los medios sean sostenibles en el tiempo de manera rentable, si no somos capaces de que se integre en la administración de la empresa un sistema de cambio permanente y adaptación al medio (Merodio, 2018); por consiguiente, es tan rápido el cambio actual que en algunas ocasiones no se llega a conseguir un equilibrio en sus modelos.

La teoría de la innovación disruptiva tiene un impacto significativo en la dinámica competitiva del mercado. La entrada de nuevos actores disruptivos motiva a la competencia a reconsiderar y mejorar sus productos, servicios y precios. Además, se plantea la posibilidad de absorber a la nueva organización como una estrategia para contrarrestar su éxito. Este fenómeno puede llevar a la reconfiguración de modelos de negocio existentes, ya que la introducción de nuevos productos puede desencadenar cambios en la forma en que se hace el negocio.

Es importante destacar que el éxito de las innovaciones disruptivas no está garantizado, y no todas las organizaciones que triunfan han seguido necesariamente una estrategia de innovación disruptiva. El éxito de una idea disruptiva depende de diversos factores, como la utilidad percibida del producto, la necesidad en el mercado, el momento oportuno de su lanzamiento, y otros elementos fuera del control directo de la empresa.

Es crucial reconocer que la capacidad de abordar la innovación disruptiva puede variar entre las organizaciones, ya que no todas tienen los recursos necesarios para invertir en grandes proyectos de investigación y desarrollo. Además, la innovación conlleva riesgos, y no todos los esfuerzos de investigación culminan en éxitos; puede haber pérdidas económicas. Por lo tanto, reducir los costos en el proceso de innovación se vuelve esencial para que las organizaciones puedan asumir y adaptarse a estos cambios.

Modelos de negocio disruptivos

Los modelos de negocio disruptivos nacen con el término disrupción, el cual en el ámbito de los negocios se viene usando para referirse a organizaciones de vertiente tecnológica, cuya manera de operar y vender sus servicios y productos han desbancado a lo que se venía haciendo hasta entonces (Garmendia, 2016).

De esta forma, Jo Caudron y Dado Van Peteghem, propietarios de Duval Union Consulting, consideran esta definición en su libro “Digital Transformation”, en la que desarrollan una clasificación de diez modelos de negocios muy disruptivos, donde se detalla sus características y destaca los modelos de suscripción, gratis, freemium, y Marketplace, con el propósito de que los emprendedores aprendan y pongan en marcha sus proyectos. Es indudable que la aplicación de los modelos disruptivos hace que el ente organización sea más dinámico o ágil en sus transacciones y le permite ser más sostenibles en el tiempo.

- Tipos de modelos de negocio disruptivos

El cambio tecnológico, junto con otros cambios, facilita una mayor innovación en los modelos de negocio. Las organizaciones del futuro están destinadas a presentar modelos de negocio novedosos y originales que sorprenderán. En este nuevo contexto mundial, las oportunidades de innovación son crecientes. Sin embargo, prever con certeza qué sorprenderá por su carácter disruptivo resulta complicado.

Las tecnologías descritas generan nuevos modelos de negocio que están cambiando las expectativas, a la economía y el comportamiento. Este proceso da respuesta a una explícita dinámica, una estructura que se ha dado a lo largo de todas las olas tecnológicas en la historia y que sigue un proceso que empieza con: un avance científico, que se materializa en una nueva tecnología, que llega al mundo de los negocios y cambia la organización económica y/o social (Fundación Innovación Bankinter, 2017). Los modelos de negocio disruptivos generados por los últimos avances tecnológicos, según la Fundación Innovación Bankinter, se han clasificado en distintos bloques:

* Digitalización corporativa: para las organizaciones representa una oportunidad de innovación, que deben afrontar un cambio estratégico y que se haga el rediseño de la organización y, con el propósito, de que haya aprovechamiento de la ola de la digitalización.

* Economía de plataforma: nuevos modelos de negocio se fundamentan en plataformas que permiten la vinculación entre cliente y proveedor. Hay multitud, dentro de esta modalidad. Al respecto, que está siendo utilizadas de manera significativa estas plataformas en los diferentes entes organizacionales, porque la comunicación con los grupos de interés interno y externo se da en tiempo real, por ello es crucial que las personas que quieren insertarse al mercado laboral, tengan habilidades digitales para un buen desempeño.

* Economía colaborativa, donde demanda y oferta son generados entre particulares, con o sin contraprestación económica. Al respecto, es fundamental referir que este grupo del bloque de modelos de negocios disruptivos permite la interacción de los entes económicos para desarrollar alianzas estratégicas para el logro de objetivos comunes.

* Economía bajo demanda, donde existe una relación comercial entre los usuarios a cambio de servicios que el cliente demanda. Esto, en el contexto actual, se da de forma recurrente. Al respecto, es esencial indicar que este grupo del bloque de modelos de negocios disruptivos permite que la organización ofrezca productos o servicios de acuerdo al contexto actual y lo que le satisface a los clientes, y atenderlo en tiempo real, para que aumente la demanda por la buena atención que se le da.

* Economía de acceso, donde se pone a disposición de los usuarios el uso temporal del bien, y se hace el fortalecimiento y el acceso frente a la propiedad, entre otros. Al respecto, es fundamental referir que este grupo del bloque de modelos de negocios permite que los entes económicos con los clientes o grupos de interés tengan una positiva relación.

De acuerdo a Garmendia (2016), los entes económicos requieren adaptarse rápida y abiertamente a la innovación y la creatividad. Por otro lado, se pasarán a que se exponga de forma resumida en qué se basan los modelos de Jo Caudron y Dado Van Peteghem y la justificación de estos:

a) Modelo de suscripción

– Netflix, Apple Music. Este modelo de negocio disruptivo se fundamenta en que los clientes pagan una tarifa de suscripción continua para acceder de manera constante al producto o servicio. Este flujo constante de ingresos de los suscriptores disminuye la incertidumbre en la empresa, al mismo tiempo

que los clientes desarrollan gradualmente una fuerte lealtad hacia el uso continuo del servicio.

b) Modelo Freemium

– Spotify, LinkedIn, Dropbox

Se emplea un modelo de negocio disruptivo en el cual los usuarios tienen acceso gratuito al servicio básico, pero deben pagar por servicios adicionales. Esta estrategia busca construir una amplia base de clientes potenciales, especialmente cuando el costo marginal de desarrollar y ofrecer servicios adicionales es bajo. Los usuarios que no pagan contribuyen proporcionando datos, retroalimentación, visibilidad y reconocimiento de marca. Además, este enfoque puede generar ingresos adicionales a través de negocios colaterales, como la publicidad de terceros, entre otros (Fundación Innovación Bankiner, 2017).

c) Modelo Gratis – Google,

Facebook se trata de un modelo integrado por empresas que no cobran de manera directa al usuario. La moneda de cambio son los datos y la atención de los usuarios, por lo que cuando se ofrezca el producto o servicio gratis, es fácil que se gane una amplia base de usuarios. Cuantas más personas interactúen con el producto, más datos pueden ser extraídos de los usuarios. Cabe indicar que no es el cliente el usuario final en este modelo, sino el propio producto (Fundación Innovación Bankiner, 2017).

Modelo Marketplace – eBay,

Uber es un modelo de negocio basado en plataformas, donde diversas partes establecen relaciones económicas a través de la plataforma facilitada por la empresa. En este modelo, la empresa obtiene beneficios al recibir una comisión de cada transacción realizada entre las personas que utilizan su plataforma. Un aspecto distintivo de este enfoque es que la empresa no necesita contar con almacenes o flotas logísticas propias (Fundación Innovación Bankiner, 2017).

Los indicadores de la implementación de estrategias para desarrollar estrategias disruptivas, son las siguientes:

- **Ruptura del equilibrio valor coste**

Consiste en analizar exhaustivamente todos los gastos asociados a las operaciones de las organizaciones dentro de un sector, con el objetivo de eliminarlos. En caso de identificar una estructura, propuesta de valor o tecnología que permita mantener los costos más bajos en el mercado, esto situaría a la competencia en una posición desfavorable, excluyéndola completamente del juego.

- **Creación de nueva demanda**

Se habla de reinventar mercados, servicios o productos para hallar nuevos espacios en el mercado. Son las organizaciones que se enfrentaban a un mercado muy tradicional y se atrevieron a que se supere sus límites para que se popularice.

Volver a tu competencia irrelevante, al respecto, explícitamente visible esta estrategia en Google, que prácticamente se ha convertido en sinónimo de motor de búsqueda en Internet. No obstante, no fue el primer buscador que se creó, y actualmente existen otros muchos buscadores, su capacidad de innovación, su carácter intuitivo y su sencillez han hecho que se convierta en prácticamente la única referencia.

- **Gestión comercial de lo físico a lo digital**

Convertir servicios que de manera tradicional en oficinas físicas se han adquirido y utilizar tecnologías digitales con la finalidad de que se acerque al público es también una estrategia disruptiva.

Este modelo, además, se aprecia en bastantes plataformas online, que han revolucionado la forma en que se accede a servicios que tradicionalmente requerían de intermediarios.

- **Cambio de comportamiento de la demanda**

Las nuevas tecnologías de geolocalización han facilitado que se conecte a demandantes y ofertantes. Permiten las aplicaciones móviles a que se transforme la forma en la que la gente se organiza o se comporta para que se desarrolle definidas acciones.

Actualmente, pueden hacerlo en tiempo real y conectando con personas cercanas, lo que antes los consumidores tenían que gestionar de manera manual. Es el caso de aplicaciones como Uber, un explícito ejemplo de tecnología disruptiva que no solo transforma el transporte de pasajeros, sino también la forma en la que los usuarios a este servicio acceden (Marcos, 2021).

2.2.2.6 **Nuevas formas de organización del trabajo**

a) Formas de organización clásica

Tabla 7

Formas de organización clásica

Definición	Formas de organización clásica
Son organizaciones simples y las organizaciones clásicas	Las organizaciones simples son aquellas que, por su propio tamaño, son tan pequeñas, que su trabajo no está organizado más o menos estructurado, y se caracteriza, además, por presentar procedimientos de trabajo poco formalizados o de manera directa no formalizados. Las organizaciones taylorista.

Nota. Tomado de Cedrola (2020).

a) Formas de organización moderna

Tabla 8

Formas de organización moderna

Definición	Formas de organización moderna
Las organizaciones modernas se caracterizan por las búsquedas de una mayor eficiencia, una menor cantidad de costos, y una alta performance.	Organizaciones orientadas al aprendizaje. Se enfocan hacia el trabajador, se busca el desarrollo de prácticas organizacionales participativas, y favorece la descentralización en la toma de decisiones, la autonomía y el enriquecimiento de tareas. Organizaciones Lean se enfocan hacia el mercado y sus exigencias, y buscan que los entes económicos funcionen de forma más rápida, dinámica, y con eficiencia, y tratan de conseguir la satisfacción de las expectativas de sus clientes. Para ello, se busca tener procesos ágiles, rápidos, sencillos, no burocratizados y una estructura organizacional más bien plana (Cedrola, 2020).

Nota. Tomado de Cedrola (2020).

2.2.3 Sostenibilidad empresarial

2.2.3.1 Modelos para el desarrollo sostenible orientados a evaluar la sostenibilidad empresarial

a) Modelo: La triple cuenta de resultados

El término triple cuenta de resultados (en inglés Triple Bottom Line, con sus siglas TBL o 3BL), Freer Spreckley (Idowu, 2013 citado en Plasencia-Soler, Marrero-Delgado, Bajo-Sanjuán y Nicado-García (2018), en 1981, lo introdujo por vez primera. Posteriormente, lo popularizó John Elkington en 1994 (Idowu, 2013; Glac, 2015). Adicionalmente, Elkington escribe en 1997 el libro *Cannibals with forks - The triple bottom line of the 21th century*, en el que promueve un modelo para que los negocios consigan el desarrollo sostenible.

El modelo TBL sostiene que una compañía que busque un desarrollo sostenible debe ser evaluada por sus partes interesadas, no solo en términos de sus beneficios económicos, sino también por sus logros en la equidad y la justicia social y por la protección del medioambiente (González-Pérez y Leonard, 2015; Andradý, 2015; Laasch y Conaway, 2015; Robinson, Symonds, Gilbertson y Ilozor, 2015; Washington, 2015).

El TBL integra tres dimensiones para evaluar el rendimiento sostenible de una organización. En la dimensión económica, se abordan aspectos como costos, producción y utilidades. La dimensión social incluye la salud y seguridad de los consumidores, el cuidado de los recursos humanos y el impacto en la comunidad. Por último, la dimensión ecológica considera el uso de recursos como materiales, agua y energía, la protección de la biodiversidad y hábitats naturales, así como prácticas de producción limpia.

De acuerdo a Wu y Wu (2011), desde su inicio, el modelo de triple cuenta de resultados ha experimentado variaciones en términos de la predominancia de una dimensión sobre otra, así como en lo que respecta a la integración o exclusión de dichas dimensiones. Por su parte, Wallis et al. (2011) sostiene que, también, el modelo, presentó variaciones con respecto a la integración de las dimensiones. Al respecto, es indudable la necesidad de que este modelo sea más difundidas en las diferentes organizaciones, que coadyuvan a conseguir los objetivos organizacionales.

Es uno de los modelos, actualmente, el TBL más utilizado por los estándares internacionales para la estructuración de los temas que tratan del desempeño ético, socialmente responsable y sostenible de las organizaciones. Por ejemplo:

Tabla 9*Modelos para el desarrollo sostenible*

Estándares internacionales	Siglas
la Iniciativa de Reporte Mundial	(GRI, por su sigla en inglés de Global Reporting Initiative),
la Norma para la Evaluación Ética y la Gestión Socialmente Responsable	(SGE 21),
La Norma Internacional de Responsabilidad Social	(SA8000),
la Norma de Aseguramiento de Sostenibilidad	(AA1000AS),
los Índices de Sostenibilidad Dow Jones y la Norma Internacional	ISO 26000 tienen presentes las dimensiones económica, social y ecológica en su propuesta

Nota. Tomado de Morioka y Carvalho (2016); Griffiths y Lucas (2016).

b) El modelo presión-estado-respuesta y sus variaciones

Desarrolló el modelo presión-estado-respuesta (PER) en idioma inglés pressure-state-response (PSR), en 1993, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Este se fundamenta en el modelo estrés-respuesta propuesto por los autores D. J. Rapport y A. M. Friend, en 1979 y se centra en las relaciones causa-efecto entre los indicadores que lo componen (Sun, Yao, Wang, Yue y Liu, 2017 citado en Plasencia-Soler, Marrero-Delgado, Bajo-Sanjuán y Nicado-García, (2018).

De acuerdo a Zhou, Lin, Liu y Zimmermann, 2013; Guo et al., 2015; Sun et al., (2017), el modelo PER considera que ejerce presiones sobre el ambiente (presiones) el impacto de las actividades humanas, lo que presenta como efecto cambios en la calidad y cantidad de las condiciones ambientales (estado), a lo que la sociedad da respuesta mediante acciones ambientales, económicas y sociales (respuesta).

De acuerdo a Wu y Wu, 2011; Smith et al. (2016), cuando se introdujo este modelo, se fundó en la sostenibilidad fuerte, centrando su enfoque en el medio ambiente. Sin embargo, a medida que evolucionó el concepto de sostenibilidad, el modelo adoptó un carácter más multidimensional. Ante este cambio, varias organizaciones internacionales propusieron modificaciones al Modelo PER en los años siguientes:

Tabla 10

Propuestas de modificaciones al modelo PER

Instituciones	Modificaciones
Comisión para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (CDS), por ejemplo, en 1996	Hizo la publicación del modelo fuerza motriz-estado-respuesta (FER), en inglés driving force-state-response (DFSR). En este se sustituye la palabra presión por fuerza motriz, con el fin de que se incorpore con mayor exactitud indicadores sociales, económicos, e institucionales.
Agencia Europea de Medio Ambiente (AEMA) en 1998	integró los modelos PER y FER en uno solo, al que denominó modelo fuerza motriz- presión-estado-impacto-respuesta (FPEIR), en inglés driving force-presión-state-impact-response (DPSIR). En este se incorpora el tema impacto, referido a la evaluación cuantitativa o cualitativa de los estados de las variables objeto de estudio para poder establecer luego una prioridad en las respuestas que se adopten (Spanò, Gentile, Davies y La fortezza, 2017).
Organización Mundial de la Salud (OMS)	Modelo denominado fuerza motriz-presión-estado-exposición-efectos-acción, en inglés driving force-pressure-state-exposure-effects-action (DPSEEA)
Centro Internacional de Agricultura Tropical (CIAT)	Modelo denominado presión-estado-impacto/efecto-respuesta-gestión (PEIERG) (García-Bátiz, Flores-Payan y Venegas-Sahagún, 2016; Giardini, Poça, Silva, Mello y Friedrich, 2017).

Nota. Tomado de Plasencia-Soler, Marrero-Delgado, Bajo-Sanjuán y Nicado-García (2018).

c) Modelo: Los cuatro pilares de la sostenibilidad

La CDS de las Naciones Unidas, en 1995, aprobó el programa de trabajo sobre indicadores para el desarrollo sostenible. La división de estos indicadores se desarrolló a lo largo, de lo que las Naciones Unidas llamó los

cuatro pilares de la sostenibilidad: económico, social, ambiental e institucional (United Nations, 2007).

El CDS originalmente abarcaba las dimensiones económica, social y ecológica. No obstante, se incorporó la dimensión institucional, que se estructuraba en dos aspectos: el primero vinculado al marco de trabajo y el segundo a la capacidad gubernamental. En el primero de los temas incluyó la implementación estratégica del desarrollo sostenible y en el segundo, aspectos vinculados con el acceso a la información, la infraestructura para la comunicación, la ciencia y la tecnología, entre otros (Salvado et al., 2015, citado en Plasencia-Soler, Marrero-Delgado, Bajo-Sanjuán y Nicado-García, 2018).

Tal y como ocurre con los modelos TBL y PER, en el transcurso de los años, son varios los académicos y científicos que han propuesto modificaciones al modelo de los cuatro pilares, como por ejemplo, últimamente, la UNESCO, en el Informe de Seguimiento de la Educación Mundial de 2016, plantea el desarrollo sostenible sobre la base de los tres pilares clásicos, personas (sociedad), planeta (ecología) y prosperidad (economía), a los que agrega la dimensión de buen gobierno, la cual considera las demás mediante el liderazgo responsable, y el involucramiento activo de los sectores públicos y privados (UNESCO, 2016).

d) Modelo del Centro Lowell para la producción sostenible

El Centro Lowell para el Desarrollo Sostenible (LCSP, por su sigla en inglés de Lowell Center for Sustainable Production) de la Universidad de Massachusetts, en 1999, propone un nuevo modelo para la evaluación de la sostenibilidad de la producción. Este modelo tiene su centro en aspectos ambientales, de seguridad y salud de la producción (Taisch, Sadr, May y Stahl, 2013; Vijayalakshmi, Agamuthu y Hashim, 2013; Vermaa, Singhb y Kishwanc, 2016 citado en Plasencia-Soler, Marrero-Delgado, Bajo-Sanjuán y Nicado-García, 2018).

Según Veleva y Ellenbecker (2001), el modelo fue desarrollado bajo tres supuestos básicos:

Tabla 11

Desarrollo del modelo según tres supuestos básicos para la producción sostenible

Nro.	Supuestos básicos
1	Es un proceso permanente el desarrollo de sistemas sostenibles de producción, además de evolutivo de fijación de objetivos y evaluación del desempeño.
2	Diferentes empresas y diferentes industrias están iniciando en diferentes posiciones en el proceso evolutivo las diferentes organizaciones y diferentes industrias.
3	El desarrollo de sistemas realmente sostenible de producción no puede ser conseguido por las empresas de manera independiente, sino que se requiere de la cooperación y coordinación entre las empresas, las comunidades y el gobierno a los diferentes niveles, local, regional, nacional e internacional.

Nota. Tomado de Plasencia-Soler, Marrero-Delgado, Bajo-Sanjuán y Nicado-García (2018).

El modelo LCSP, debido a los anteriores supuestos, hace la propuesta de cinco niveles para el desarrollo sostenible de la producción, los cuales se muestran en la tabla siguiente:

Tabla 12

Niveles propuestos por el modelo LCSP

Nivel 5	Indicadores de sistemas sostenibles
Nivel 4	Indicadores de cadena de suministro y ciclo de vida del producto
Nivel 3	Indicadores de efectos
Nivel 2	Indicadores de uso y rendimiento de los materiales
Nivel 1	Indicadores de cumplimiento/conformidad

Nota. Veleva y Ellenbecker (2001, p. 523).

e) **El cuadro de mando integral sostenible**

El cuadro de mando que se orienta a la sostenibilidad (SBSC, por su sigla en inglés Sustainability Balanced Scorecard) se basa en la herramienta cuadro de mando integral (CMI), el cual es conocido en inglés como Balanced Scorecard (BSC), desarrollado por Robert S. Kaplan y David P. Norton, en 1992. Este modelo es preponderante en el contexto actual porque permite la mejora de los procesos en cuanto a de soporte, procesos misionales y operativos, para que la organización logre sus objetivos.

De acuerdo a Anjomshoae, Hassan, Kunz, Wong y Leeuw (2017) este modelo facilita relacionar el BSC la estrategia de una organización con el sistema de medición de esta, mediante las relaciones causa-efecto de los objetivos, e incorpora indicadores no financieros. Adicionalmente, el BSC provee un marco de trabajo para la organización de los objetivos estratégicos mediante cuatro perspectivas: financiera, clientes, procesos internos, y aprendizaje y crecimiento (Kaplan y Norton, 2001).

Por su parte, el SBSC tiene como objetivo la incorporación de aspectos ecológicos, sociales y éticos al núcleo estratégico de una organización (Figge, Hahn, Schaltegger y Wagner, 2002; Hansen y Schaltegger, 2016).

De acuerdo a Figge et al. (2002), en esa dirección temática, el proceso de formulación de un cuadro de mando integral sostenible considera los siguientes pasos: primero se define la misión y visión de la empresa, luego las estrategias y objetivos sostenibles, posteriormente, se hace la identificación de las relaciones de causalidad, que provienen de estas las perspectivas y, finalmente, hace la definición de indicadores, metas y criterios de medidas

A pesar de que este modelo tiene sus bases a comienzos del actual siglo, últimamente, varios autores han basado sus instrumentos para evaluar

el comportamiento sostenible en el modelo SBSC (Plasencia-Soler, Marrero-Delgado, Bajo-Sanjuán y Nicado-García, 2018).

f) Modelo ambiente-social-gobernanza

Según Gond y Piani (2013), las Naciones Unidas propusieron los Principios de Inversión Responsable (PRI, por su sigla en inglés de Principles of Responsible Investment) en el año 2006, para que se evalúe las inversiones de los negocios basado en los criterios ambientales, sociales y de gobernanza, cuestión esta conocida como la sigla “ASG”.

De acuerdo a Rahdari y Rostamy (2015), el ASG es utilizado en varios contextos, en la inversión responsable, en la evaluación de riesgos, en los reportes de responsabilidad empresarial y en la evaluación de la sostenibilidad de los negocios, entre otros. En esa dirección temática, la cultura y el comportamiento de la empresa, la eficacia en la administración, se encuentran entre los aspectos más significativos su ética y su integridad, los procesos y estructuras de gobierno y los perfiles de competencias, que incluye este modelo, en la dimensión referida al gobierno de la organización.

g) Modelo El Cubrix

Fue desarrollado por Marrewijk (2010), el modelo El Cubrix y es la actualización de un modelo anterior propuesto por el propio autor que se llama matriz de transición, el cual, en el año 2003, fue publicado.

Según Marrewijk (2010), se fundamenta El Cubrix en el enfoque de desarrollo en etapas descrito por Clare Gaves en la teoría de los niveles de la existencia, en la teoría de cuatro cuadrantes de Ken Wilber y el modelo mundial para la excelencia

Con relación al modelo mundial para la excelencia, este hace la propuesta de un núcleo de áreas de atención de la gestión, estas son: integridad y liderazgo, la toma de decisiones, estrategia, la gestión de

personas, el aprendizaje y la innovación, la gestión de los recursos, y la gestión por procesos. Mediante los niveles del sistema de valores de la organización, estas áreas van evolucionando a, los cuales son: holístico, sinergia, comunidad, éxito, orden, poder y seguridad. Este desarrollo impacta, al mismo tiempo, en los grupos de interés, a saber: clientes, empleados, suministradores y la comunidad (Marrewijk,2010).

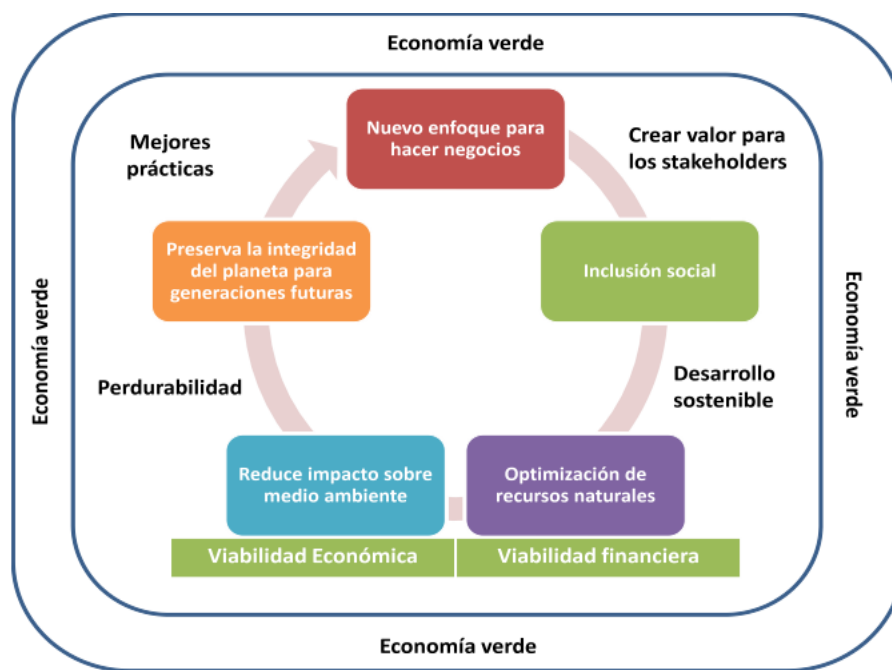
En suma, la sostenibilidad empresarial hace notar algunas implicaciones para los gobiernos promuevan el desarrollo sostenible, que generan patrones de cambio en el comportamiento empresarial. El gobierno debe desarrollar, se orienta la protección del medio ambiente y la creación de clúster de creación de riqueza verdaderamente sostenibles (Ellington, 2004).

Es responsabilidad de los gobiernos fomentar el desarrollo del sector privado mediante la promoción de la innovación, la implementación de nuevos modelos tecnológicos con impacto en los negocios, el medio ambiente y los aspectos sociales en los procesos. La internacionalización también debe ser respaldada, considerando la evolución de factores externos que puedan influir en este proceso. La empresa sostenible es una fuente de crecimiento y desarrollo de las naciones, coadyuva al desarrollo económico, debido a que genera empleo, también implica inversión, investigación, innovación hacia los grupos de interés interno y externo, con responsabilidad social, es decir, que fortalecer su dimensión ética, económica, social (Staper, 2015 citado por Carreño, 2018).

- **Otra propuesta de modelo de sostenibilidad empresarial**

Figura 1

Propuesta de modelo de sostenibilidad empresarial



Nota. Tomado de Berlín, 1969; Garbett (1988); Beatty y Ritter (1986); Fonbrum & Sanley(1990); Freeman y Evan (1990); Gregory(1991); Gregory(1991); Sachs, (1992); Elkintong (1994); Preston & O'Banon(1997); Libro Verde CEE (2001); Milstein (2003); Hart & Milstein (2003); Elkington (2003); Hodgson y Knudsen, (2004), Foucault, (2007); Turban y Cable (2003); Rawls, 2006; Margolis y Walsh (2003); Bradley y Parrish, (2005); Allouche & Laroche (2006); Marchuelo et al., (2007); EAESP(2007); Thaler y Sustain, (2008); Barcellos, (2010), citado en Garzón e Ibarra (2014).

2.2.3.2 Definición

A continuación, se presenta diferentes conceptos de sostenibilidad empresarial:

Tabla 13

Sostenibilidad empresarial

Autor	Concepto
Hart y Milstein (2003)	Se presenta cuando la organización crea valor en el nivel de estrategias y prácticas para que avance hacia un mundo más sostenible.

Bradley y Parrish (2005)	Se centran las empresas sostenibles en el desarrollo de una fórmula de rentabilidad a escala humana que, mediante la conexión con todos los grupos de interés y el medio natural, operan de manera concordante con el progreso social y en armonía con los límites planetarios. Al respecto, es indudable la necesidad que los entes económicos desarrollen la sostenibilidad que asegure el éxito en el uso de todos los recursos.
Marchuelo et al., (2007),	Quienes lo llaman en español: información de tripe resultado. De esta manera, la empresa busca garantizar el éxito empresarial a largo plazo, contribuir al desarrollo económico y social y proteger el medio ambiente.
Epstein (2009)	Presenta una definición amplia de sostenibilidad empresarial, donde se centra en nueve criterios que de manera usual se incluyen en las discusiones, análisis, medición y reportes sobre la sostenibilidad social, ambiental y financiera de la empresa.
Gil y Barcellos (2011)	Cuando un ente económico demuestra capacidad de generar valor social, económico y ambiental, se dice que es sostenible a mediano y largo plazo, y coadyuva de esa forma al aumento del bienestar y al auténtico progreso de las generaciones presentes y futuras. El enfoque de Gil y Barcellos (2011), se orienta a que el rendimiento de la sostenibilidad de una empresa, también puede considerarse como una medida de la eficiencia operativa y que medidas proactivas en el medio ambiente pueden producir ganancias en el largo plazo.
Sánchez (2012)	El concepto de sostenibilidad empresarial ha estado ligado al concepto de desarrollo, recogiendo la experiencia de más de cinco décadas de respuestas a los problemas ambientales, económicos y sociales en el contexto mundial; convirtiéndose hoy en el principal reto para las empresas y organizaciones gubernamentales. Representa un nuevo enfoque para hacer negocios en contextos complejos y globales como respuesta para encarar las dificultades de los tiempos actuales y donde las empresas han sido llamadas a desarrollar un papel protagónico en la solución.
Uribe-Macias, Vargas-Moreno y Merchán Paredes (2018),	Explica que la sostenibilidad empresarial muchas veces es interpretada por los empresarios o gerentes de proyectos como un camino de aprendizaje, con expresión muy difusa que no es suficiente para establecer claramente programas a corto plazo que

	incluyan las partes interesadas y que den una estructura definida al tema. Por otra parte,
Márquez, Viteri, Useche, y Cuétara, (2021).	Es una actividad ética y básica (planificada, organizada, dirigida y controlada) para que se estimule la sensibilidad de la organización hacia los problemas sociales y ambientales, la cual da oportunidad de que se reduzca los impactos negativos de la organización hacia la sociedad, y a su vez, incrementar la rentabilidad corporativa a largo plazo.

Nota. Tomado de Hart y Milstein (2003); Bradley y Parrish (2005); Marchuelo et al., (2007); Epstein (2009); Gil y Barcellos (2011); Uribe-Macías, Vargas-Moreno y Merchán; Paredes (2018), Márquez, L. E., Viteri, M. J., Useche, L. M., y Cuétara, L. M. (2021).

2.2.3.3 Elementos que pueden incidir en la sostenibilidad de la empresa

A continuación, en la siguiente tabla se presenta los elementos que pueden incidir en la sostenibilidad de la empresa:

Tabla 14

Elementos que pueden incidir en la sostenibilidad de la empresa

Elementos internos	Elementos internos
Política ambiental de la empresa	Eficiencia energética y utilización de energías renovables. Es evidente que los entes económicos deben implementar las políticas ambientales.
Plan de minimización y control de residuos	Preparación y atención a las emergencias ambientales.
Certificación del sistema de gestión de calidad ISO 9001	Certificación del sistema de gestión medioambiental ISO 14001
Responsabilidad Social Empresarial	Defensa de los derechos humanos. Este aspecto es preponderante de la dimensión social considerando los grupos de interés interno y externo.
Ética Profesional	Desarrollo profesional, atracción y retención de talentos.
Ética empresarial	Buen gobierno corporativo. La correcta conducta con respeto a las normas.

Certificación del sistema de Transparencia e información en las
prevención de riesgos laborales prácticas de gestión.
OHSAS 18001

Política de control y gestión de Viabilidad económica financiera.
riesgos

Nota. Elaborado por Barcellos (2009) con base en Carrol (1979); Elkington (1999); Aoki (2000); OCDE (2004); Olcese (2008) SAM y PWC (2009)

Como se aprecia en la table, si los entes responsables ambientalmente, deben cumplir con adecuadas políticas ambientales de la empresa, desarrollar planes de manejo ambiental, considerando la ISOs, como 9001, y OHSAS. Entonces, los entes económicos deben implementar políticas adecuadas, basadas en la ISO 26000, deben cumplir el principio de legalidad, basada en el comportamiento ético y considerando los grupos de interés.

Tabla 15
Aspecto Sostenibilidad empresarial

Gobierno corporativo	Código de ética	Grupos de interés
RSE	Sostenibilidad empresarial	Reputación
Estrategias sobre clima y ecoeficiencia		Responsabilidad ambiental y sistema de gestión

Nota. adaptado de Barcellos (2010) ciado en Garzón e Ibarra (2014)

2.2.3.4 Sucesos a nivel global que determinan la sostenibilidad empresarial en el marco del Desarrollo sostenible

A continuación, se presentan sucesos a nivel global que determinan la sostenibilidad empresarial en el marco del Desarrollo sostenible. 1970-1986, en la siguiente tabla:

Tabla 16

Sucesos a nivel global que determinan la sostenibilidad empresarial en el marco del Desarrollo sostenible. 1970-1986

Año y lugar	Acontecimiento	Aporte en la sostenibilidad empresarial
1970 Estocolmo Suecia	Informe del Club de Roma "Los límites del crecimiento"	A partir de la correlación de variables como población, recursos, alimento y crecimiento marca la tendencia del crecimiento industrial y el desarrollo. Deja establecido la necesidad de acciones en el modelo económico, el uso de los recursos, la equidad social y el cuidado del entorno.
1972 Estocolmo Suecia	Conferencia de La Organización de Naciones Unidas	Se establecen las bases para el desarrollo sostenible, consigna en la Agenda mundial el tema del espollo del medio ambiente. Hace un llamado sobre el alcance de la ciencia, la tecnología y la necesidad de establecer los límites al crecimiento anteponiendo el bien común y la protección al medio ambiente.
1976 Francia	Directrices de la OCD para empresas multinacionales	Se establecen los estándares para entes multinacionales de conducta responsable sobre comportamiento empresarial, derechos humanos, trabajo y medio ambiente
1978 Ginebra suiza	Informe de Brundtland	Definió la sostenibilidad. Trata de las tres dimensiones de la sostenibilidad: Sostenibilidad económica, sostenibilidad ambiental y sostenibilidad social.
1985 Viena- Austria	Convenio de Viena Organización de las Naciones Unidas	Promueve la cooperación mundial intergubernamental al alrededor en la investigación científica y observación sistemática de la capa de ozono, la vigilancia de la producción y el intercambio de información. Logra acuerdos entre países industrializados para el uso de sustancias que dañan la capa de ozono
1987	Informe de la Comisión mundial sobre el	Instituyen la necesidad de anticipar y prevenir daños a partir de la articulación de la dimensión económica y ambiental que garantizara un crecimiento sostenido; considerando que la

	medio ambiente y el desarrollo	demanda de bienes y productos se incrementa al igual que la fabricación de productos para dar respuesta
1987	Protocolo de Montreal	Prioriza la protección de la vida humana y la vida del planeta, establece medidas de control de emisiones, ampliación de la investigación para el desarrollo de tecnologías alternativas y la cooperación para el desarrollo. Se acuerda la presentación de informes de control de emisiones y las medidas de control técnico y financiero

Nota. tomado de Barcellos de Paula (2010) y de Carreño (2018)

Tabla 17

Continuación de Sucesos a nivel global que determinan la sostenibilidad empresarial en el marco del Desarrollo sostenible. 1970-1986

Año y lugar	Acontecimiento	Aporte en la sostenibilidad empresarial
1992 Brasil	Conferencia sobre el medio ambiente y el desarrollo ONU	Genera responsabilidad en los Estados respecto a las metas del desarrollo sostenible y la protección del medio ambiente. Se establece un mandato a fin de conseguir el desarrollo sostenible con una apuesta de que se erradique la pobreza indispensable para erradicar discapacidades y mejorar condiciones de vida a nivel mundial. Se hace un llamado a la producción y consumo insostenible, plantea la optimización de recursos a partir de la investigación de nuevas tecnologías y transferencia de tecnologías nuevas e innovadoras.
1992 Brasil	La agenda XXI "Declaración de Río sobre medio ambiente y Desarrollo"	Sienta compromisos entre los Estado miembros de Naciones Unidas para fomentar la eficiencia energética, productiva, practicas sostenibles de gestión, investigación, promoción, uso de formas renovables de energía, reducción progresiva de diferencias del mercado: Incentivos fiscales, las exenciones tributarias y arancelarias. Igual se plantearon reformas en sectores económicos con el objeto de incentivar acciones que reduzcan la emisión de gases
1997	Protocolo de Kioto	Centra su apuesta mundial en lograr la reducción de CO ² en la atmosfera, logra el compromiso de los Estados en torno al fomento de la eficiencia energética, en

		sectores productivos, la gestión forestal, la reforestación, las modalidades agrícolas sostenibles, uso de tecnologías alternativas para la producción
1999	Pacto mundial de Naciones Unidas	Propone un modelo empresarial basado en los diez principios de ciudadanía corporativa para lograr sostenibilidad global incluyente. Plantea a las empresas adoptar valores en las áreas de Derechos humanos, normas laborales, medio ambiente, anticorrupción. Las empresas son consideradas como parte del desarrollo pues son generadoras de oportunidades, de riqueza, desarrollo urbano, comunitario. La sostenibilidad es considerada como un principio de rentabilidad.
2000	La Declaración del Milenio de Naciones Unidas	Establece la responsabilidad colectiva de respetar la dignidad humana, la igualdad y la equidad en el plano mundial. el respecto de los derechos de todos "sin discriminaciones por motivo de raza, sexo, idioma, religión y cooperación internacional para resolver los problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario" (ONU,2000, p.1)
2001 Bruselas	El libro Verde	Fomenta un marco para la responsabilidad social empresarial, donde se refuerza el tema de la sostenibilidad, la implementación de prácticas innovadoras, incremento de la transparencia, la factibilidad de la evaluación y la validación. Tiene en cuenta variables en la RSE como la Seguridad y la salud en el trabajo, adaptación al cambio, comunidades locales, los socios comerciales, consumidores, proveedores, derechos humanos, el problema ambiental mundial.
2001	El libro blanco de Europa	Aborda como factor clave de la sostenibilidad la gobernanza, construye el marco de actuación entre las instituciones políticas europeas en el marco de los tratados vigentes. Establece los cinco principios del buen gobierno: La participación ciudadana, la calidad, la responsabilidad, la eficacia y la coherencia.
2002 Venezuela	Cumbre mundial sobre el Desarrollo sostenible	Enfatiza en la necesidad de alcanzar igualdad entre "el desarrollo económico, social y protección del medio ambiente como componentes importantes del desarrollo sostenible, la erradicación de la pobreza, la modificación de formas insostenibles de producción y consumo, la protección de los

2006 Reino Unido	Informe de Stern	recursos naturales que sirven al desarrollo económico sostenible” (ONU,2002. p.5-6). Trata los impactos en la economía del cambio climático y los retos para la política en la transición a una economía baja en carbón. El informe examina de tres formas diferentes, los costos económicos de las consecuencias del cambio climático y los costos y beneficios de reducción de emisiones.
2007	Cuarto informe del panel intergubernamental del cambio climático	Se plantean acciones para que Empresa y sociedad adopten mecanismos de sostenibilidad, “su fin fue la evaluación científica, técnica y socio económicamente la información conocida sobre el cambio climático, sus efectos potenciales y las alternativas de investigación y adaptación al mismo” (IPCC,2007, p6)
2009 Copenhague	Cumbre G-20	Se planteo la reforma del Fondo Monetario Internacional como alternativa para que los países superen la crisis financiera, Los líderes del mundo se comprometen a generar políticas que den respuestas duraderas al problema del desempleo, se genere el crecimiento económico y el empleo de manera que se adelanten las bases de un crecimiento fuerte, sostenido, equilibrado.
2015	Agenda para el desarrollo sostenido al 2030 “Transformar nuestro mundo”	Se plantean los 17 objetivos y 169 metas para el desarrollo sostenido al 2030 para que los países miembros con acciones que contribuyan con disminución de la pobreza, el hambre, proteger el planeta contra la degradación medio ambiental y promover sociedades prosperas, pacificas, justas e inclusivas. Uno de los mayores retos es el de conseguir economías dinámicas sostenibles, innovadores, que se centran en las personas, con promoción de empleo para los jóvenes y el empoderamiento económico de las mujeres al igual que un empleo decente para todos

Nota. tomado de Barcellos de Paula (2010) y de Carreño (2018)

2.2.3.5 Componentes de la sostenibilidad empresarial

a) Sostenibilidad empresarial en cuanto al factor social

Establecer condiciones en las empresas que fomenten la realización del potencial de los empleados y la alta dirección, asegurando un entorno laboral viable, seguro, estable y equitativo. Este enfoque busca promover la integración social a través de la defensa de los derechos humanos, la eliminación de la discriminación, la promoción de la tolerancia, la igualdad

de oportunidades, la seguridad y la participación activa. Definición operacional: Se refiere a las acciones desarrolladas por las empresas en su gestión administrativa, gestión del talento humano y calidad de vida en procura de entornos laborales, seguros, equitativos, incluyentes y democráticos (Carreño, 2018).

La sostenibilidad empresarial en cuanto al factor social considera los siguientes indicadores:

- **Gestión administrativa**

La gestión administrativa es el área de una organización que busca la utilización y aprovechamiento de los recursos disponibles de la forma más eficiente posible. La gestión administrativa se define como el conjunto de actividades coordinadas que se llevan a cabo para dirigir una organización, mediante una conducción racional de tareas, esfuerzos y recursos.

- **Gestión del talento humano**

La gestión administrativa implica la coordinación de tareas y actividades dentro de una organización, con el objetivo de optimizar el uso de los recursos disponibles. Este enfoque busca alcanzar los objetivos planteados y obtener los mejores resultados posibles.

- **Calidad de vida**

Calidad de vida general es el bienestar personal que proviene de la satisfacción o insatisfacción con áreas que son preponderantes para él o ella. Todas las organizaciones empresariales deben promover la calidad de vida tanto de sus colaboradores como de la sociedad civil; por ejemplo, los entes deben actuar con responsabilidad social empresarial en la dimensión ambiental no generando aspectos ambientales que presentan un impacto ambiental negativo.

b) Sostenibilidad empresarial en cuanto al factor económico

Se refiere a indicadores de productividad, competitividad y la relación empleados, clientes, accionistas, proveedores de las empresas. Definición operacional Comprende la medición de indicadores de Gestión productiva y la gestión competitiva (Carreño, 2018).

La sostenibilidad empresarial en cuanto al factor económico considera los siguientes indicadores:

- Gestión productiva

La gestión de producción implica la aplicación de métodos y técnicas con el objetivo de asegurar la transformación exitosa de materias primas en productos terminados. Al respecto, la organización debe desarrollar una adecuada gestión productiva para que la organización sea más sostenible.

- Gestión competitiva

Es la capacidad de la organización para conseguir un rendimiento superior al de sus competidores, mediante ventajas que le permitan lograr, sostener y mejorar una posición determinada en el entorno socioeconómico. La gestión competitiva es un componente esencial de la gestión empresarial global, a incluir la supervisión tanto de la planificación como de la ejecución del proceso de fabricación. En este contexto, las organizaciones deben administrar la producción, lo que implica la gestión de materiales físicos, inventarios y otros aspectos. El objetivo es implementar la estrategia de producción de la organización para hacerla más sostenible.

c) Sostenibilidad empresarial en cuanto al factor ambiental

Se describe como la capacidad de las empresas para preservar, conservar y mantener el entorno, y, por consiguiente, el planeta, tanto para las generaciones actuales como para las futuras. Se mide a través de las acciones que realizan las empresas en pro de la sostenibilidad: programas de preservación, conservación y mantenimiento del entorno, protección de

derechos de propiedad, contratos a clientes y proveedores, mejoramiento producto (Carreño, 2018).

La sostenibilidad empresarial en cuanto al factor ambiental considera los siguientes indicadores:

- **Calidad de productos**

La calidad de un producto o servicio es la percepción que el cliente tiene del mismo. Es la conformidad del cliente con el producto que se le brinda. Entonces, los entes económicos para que sean más sostenibles debe procurar que generen productos de calidad.

- **Uso de equipamiento**

Es el porcentaje de tiempo que el equipo ha estado funcionando respecto al tiempo de carga. Al respecto, las organizaciones empresariales deben usar el equipamiento de forma responsable para lograr la sostenibilidad empresarial.

- **Medidas de ecoeficiencia en cuanto a la cantidad de agua usada**

Se refiere a prácticas que posibilitan la mejora continua de los servicios públicos al emplear recursos de manera más eficiente y generar menos impactos negativos en el medio ambiente, específicamente en el uso responsable del agua. Las organizaciones deben evitar generar aspectos ambientales que impliquen agotamiento de este recurso.

- **Medidas de ecoeficiencia en cuanto a la cantidad de energía usada.**

Son acciones que promueven el uso racional de la cantidad de energía usada y la generación de menos impactos negativos al ambiente. Los entes económicos deben desarrollar medidas de ecoeficiencia para que sean sostenibles.

- Medidas de ecoeficiencia en cuanto a la cantidad de materiales usados, reutilizados y reciclados

Son acciones que promueven el uso racional de los recursos y la generación de menos impactos negativos al ambiente, en este caso sobre la cantidad de energía usada. Las organizaciones empresariales deben aplicar de las medidas de ecoeficiencia de forma responsable.

2.2.4 Planta de producción FRIGORÍFICOS KOBEEFOOD S.A.C

2.2.4.1 Datos de la empresa

La planta de producción FRIGORÍFICOS KOBEEFOOD S.A.C. con RUC 20533147918, se encuentra ubicada en Mza. I Lote. (Lote 01-02) Complejo ZofraTacna, en el distrito, provincia y región de Tacna,

2.2.4.2 Política sanitaria

Frigoríficos Kobefood S.A.C. somos una empresa peruana que quiere satisfacer las necesidades de comida saludable de las personas en todo el mundo y ser una nueva alternativa “verde”, dedicada a la producción y exportación de productos veganos congelados, estamos comprometidos a ofrecer productos de calidad e inocuos, comprometiendo a nuestros proveedores, colaboradores y clientes para este propósito, comprometiéndose a cumplir con los requisitos de las normas sanitarias.

2.3 Conceptos claves

Adaptabilidad

La capacidad de adaptación es el mecanismo mediante el cual una entidad organizacional responde a los cambios inducidos tanto externa como internamente. En este proceso, la organización ajusta sus estrategias, procesos y estructuras para acomodarse a las nuevas circunstancias y asegurar su eficacia y supervivencia en un entorno dinámico. Es el tiempo de respuesta y reacción del ente organizativo a los cambios ambientales (Chiavenato, 2019).

Grupo de interés de una empresa

Es cualquier grupo o individuo que puede afectar o es afectado por la consecución de los logros o metas dado en los objetivos de la empresa de forma directa o indirecta, productos o servicios (clientes, accionistas, empleados, proveedores, sociedad, entre otros) (Sánchez, 2020).

Reglas

Son lineamientos que establece el ente económico y tienen vinculación con la conducta dentro del ente organizacional. Los nuevos miembros deben aprender esas reglas para poder ser aceptados en el grupo (Sánchez, 2020).

Recursos físicos y materiales

Son los recursos que se requiere para que se produzca la producción de servicios y bienes para las operaciones básicas del ente económico (Gilli, 2017).

Recursos humanos

Son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea (Sánchez, 2020).

Recursos administrativos

Están constituidos por todos los medios con los cuales se hace la planificación, organización, dirección y control de las actividades de la organización (Bermejo y Bermejo, 2021).

Sostenibilidad ambiental

Es la parte que se refiere a la minimización del impacto negativo por parte del ente económico, para ello debe realizar estrategias de gestión (Álvarez, 2021).

Sostenibilidad económica

Es mantener una equilibrada relación entre las partes económicas y los que producen para que incremente la sostenibilidad del ente económico con la creación de valor económico (Álvarez, 2021).

Sostenibilidad empresarial

Se presenta cuando las empresas promueven la inclusión del componente ambiental y social en sus actividades, optimizan los recursos naturales y reducen el impacto sobre el medio ambiente, pero también considerando su visión económica y financiera, generando valor a los grupos de interés y así generar una mayor posibilidad de continuidad del negocio a largo plazo a la vez que contribuye al desarrollo sostenible del planeta (Bermejo y Bermejo, 2021).

Sostenibilidad social

Es la participación de aspectos sociales en niveles internos y externos de la empresa, se dirige a calidad de vida, bienestar de los empleados y de la sociedad, sobre todo la ética y transparencia del negocio (Álvarez, 2021).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo y nivel de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Básica, debido a que esta investigación profundiza el conocimiento que, de manera gradual, se profundiza según el avance cuando se descubren nuevos fenómenos, nuevas teorías, nuevos hechos, entre otros (Valderrama y Jaimes, 2019).

3.1.2 Nivel

Se considera de tipo explicativo el presente estudio que evalúa la influencia de la variable independiente sobre la dependiente (Sánchez, 2019).

3.1.3 Diseño

El presente estudio es de No experimental y transeccional, debido a que no se evidencia manipulación de la variable independiente. Se observa las variables en un contexto de la realidad. Asimismo, es una investigación transversal (Carrasco, 2019).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población universal de estudio estará conformada por el personal de las áreas operativas de la empresa Frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., siendo un total de 31.

3.2.2 Muestra

El muestreo fue censal, es decir, se consideró toda la población.

3.3 Operacionalización de variables

A continuación, se presenta la tabla de operacionalización de variables:

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Nivel de medición
Organización del trabajo	La organización del trabajo hace referencia al diseño de la organización que incluye la estructura, la formalización o documentación, la especialización de las tareas, la jerarquía de la autoridad, así como la centralización de los entes económicos (Cedrola, 2020).	La organización del trabajo se evaluará mediante la forma organizacional, proceso de trabajo, seguridad y salud, así como la arquitectura organizacional.	Forma organizacional	Medios de trabajo	Ordinal
				Condiciones de trabajo	
				División y cooperación del trabajo	
				Control del trabajo	
			Proceso de trabajo	Método de trabajo	
				Organización y servicio al puesto de trabajo	
				Normación del trabajo	
				Espacio de trabajo	
			Seguridad y salud	Seguridad e higiene y responsabilidad	
				Implementación de programas de seguridad	
				Estrés e implicaciones laborales	
			Arquitectura organizacional	Toma de decisiones	
				Remuneraciones e incentivos	
				Estructura de evaluación de resultados	
Organización del trabajo con las nuevas TICs	Desarrollo del teletrabajo				

			Implementación de desarrollo de estrategias disruptivas.	Ruptura del equilibrio valor coste Creación de nueva demanda Gestión comercial de lo físico a lo digital Cambio de comportamiento de la demanda	
Sostenibilidad empresarial	Es una actividad ética y básica para que se estimule la sensibilidad del ente económico hacia los problemas sociales y ambientales, la cual da oportunidad de que se reduzca los impactos negativos del ente organizacional hacia la sociedad, y a su vez, que se incremente la rentabilidad corporativa a largo plazo.	La sostenibilidad empresarial se evalúa mediante la sostenibilidad empresarial en cuanto al factor social, sostenibilidad empresarial en cuanto al factor económico y la sostenibilidad empresarial en cuanto al factor social.	Sostenibilidad empresarial en cuanto al factor social.	Gestión administrativa Gestión del talento humano Calidad de vida	Ordinal
			Sostenibilidad empresarial en cuanto al factor económico.	Gestión productiva Gestión competitiva	
			Sostenibilidad empresarial en cuanto al factor ambiental.	Calidad de productos Uso de equipamiento Aplicación de medidas de ecoeficiencia en cuanto a la cantidad de agua usada Aplicación de medidas de ecoeficiencia a la cantidad de energía usada Implementación de medidas de ecoeficiencia en cuanto a la cantidad de materiales usados, reutilizados y reciclados	

Nota: elaboración propia

3.4 Métodos y procedimientos

3.4.1 Métodos

De acuerdo a Carrasco (2019), se considera los siguientes métodos:

Método histórico

Trata del conocimiento de la realidad, se obtiene analizando el proceso de desarrollo de los hechos que en ella suceden.

Método analítico

Trata cuando analiza las variables en dimensiones e indicadores acerca de la organización del trabajo y la sostenibilidad empresarial.

Método descriptivo.

Caracteriza y analiza las variables de estudio: la organización del trabajo y la sostenibilidad empresarial.

3.4.2 Procedimientos

Los procedimientos para realizar el trabajo de investigación son los siguientes:

Se solicitó una entrevista con el dueño de la empresa, materia de estudio, y se hizo la coordinación pertinente que asegure la información sobre las variables: la organización del trabajo y la sostenibilidad empresarial.

Una vez aplicado el cuestionario, se procesó la información en el SPSS 25, donde se aplicó la estadística descriptiva e inferencial.

3.5 Técnicas e instrumentos

3.5.1 Técnicas de recolección de datos

Encuesta

En el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta dirigida al personal de las áreas operativas de la empresa Frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C. para evaluar la organización del trabajo y la sostenibilidad empresarial.

3.5.2 Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

En el presente estudio se utilizó el cuestionario dirigido al personal de las áreas operativas de la empresa Frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C. para evaluar la organización del trabajo y la sostenibilidad empresarial.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Análisis descriptivo de las variables

4.1.1 Análisis descriptivo de la variable independiente:

Organización del trabajo

Tabla 18

Organización del trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	6	19,4	19,4
Regular	20	64,5	83,9
Eficaz	5	16,1	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 19,4 % de los encuestados, refieren que la organización del trabajo es ineficaz, el 64,5 % es regular y el 16,1 %, es eficaz.

En consecuencia, los encuestados en su mayoría hacen notar que falta mejorar la organización del trabajo, con respecto a la forma organizacional, la arquitectura organizacional, entre otros.

Dimensión: Forma organizacional**Tabla 19***Forma organizacional*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	7	22,6	22,6
Regular	21	67,7	90,3
Eficaz	3	9,7	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario**Interpretación**

Como se aprecia en la tabla, el 22,6 % de los encuestados, refieren que la forma organizacional es ineficaz, el 67,7 % es regular y el 9,7 %, es eficaz.

En consecuencia, los encuestados en su mayoría indican que la forma organizacional es regular, lo que hace notar que aún falta mejorar los medios de trabajo, el control del trabajo, entre otros.

Indicador: Medios de trabajo**Tabla 20***Medios de trabajo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuadas	3	9,7	9,7
Regular	19	61,3	71,0
Adecuadas	9	29,0	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 9,7 % de los encuestados, refieren que los medios de trabajo son inadecuados, el 61,3 % es regular y el 29,0 %, son adecuados.

En conclusión, según los encuestados, en su mayoría refieren que los medios de trabajo aún son insuficientes o no son tan eficaces.

Indicador: Condiciones de trabajo**Tabla 21***Condiciones de trabajo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuadas	3	9,6	9,6
Regular	22	71,0	80,6
Adecuadas	6	19,4	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 9,6 % de los encuestados, refieren que las condiciones de trabajo son inadecuadas, el 71,0 % es regular y el 19,4 %, son adecuadas.

En consecuencia, los encuestados en su mayoría consideran que falta optimizar las condiciones de trabajo por parte de la organización, en cuanto a las condiciones físicas y psicológicas que le dificulta mejorar el logro de los objetivos empresariales.

Indicador: División y cooperación del trabajo**Tabla 22***División y cooperación del trabajo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	4	12,9	12,9
Regular	23	74,2	87,1
Eficaz	4	12,9	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 12,9 % de los encuestados, refieren que la división y cooperación del trabajo es ineficaz, el 74,2 % es regular y el 12,9 %, es eficaz.

Por consiguiente, se observa que aún falta mejorar la división del trabajo, debido a que no se logra diferenciar las capacidades, y se dificulta un poco el aprendizaje mediante la experiencia que hace que se repita las actividades, pero no se logra la especialización.

Indicador: Control del trabajo

Tabla 23

Control del trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	6	19,4	19,4
Regular	20	64,5	83,9
Eficaz	5	16,1	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 19,4 % de los encuestados, refieren que el control del trabajo es ineficaz, el 64,5 % es regular y el 16,1 %, es eficaz.

Por lo tanto, en su mayoría los encuestados asumen que aún todavía no logran optimizar el control del trabajo; en consecuencia, es necesario optimizar el control del trabajo, observando el código de ética, para respetar las estructuras del trabajo y considerar áreas, metas y objetivos.

Dimensión: Proceso de trabajo**Tabla 24***Proceso de trabajo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	3	9,6	9,6
Regular	22	71,0	80,6
Eficaz	6	19,4	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 9,6 % de los encuestados, refieren que el proceso de trabajo es ineficaz, el 71,0 % es regular y el 19,4 %, es eficaz.

En consecuencia, aún falta optimizar los procesos de trabajo, con respecto a los métodos y normas del trabajo, entre otros; por lo que se hace necesario que el área personal desarrolle actividades estratégicas para la mejora de tales procesos.

Indicador: Método de trabajo**Tabla 25***Método de trabajo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	7	22,6	22,6
Regular	20	64,5	87,1
Eficaz	4	12,9	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 22,6 % de los encuestados, refieren que el método de trabajo es ineficaz, el 64,5 % es regular y el 12,9 %, es eficaz.

Por tanto, se determina que los métodos de trabajo aplicados no permiten de forma óptima conocer, diseñar y perfeccionar la manera más racional en que se realiza la labor diaria de trabajo.

Indicador: Organización y servicio al puesto de trabajo**Tabla 26***Organización y servicio al puesto de trabajo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	4	12,9	12,9
Regular	21	67,7	80,6
Eficaz	6	19,4	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 12,9 % de los encuestados, refieren que la organización y servicio al puesto de trabajo es ineficaz, el 67,7 % es regular y el 19,4 %, es eficaz.

En consecuencia, se determina que falta mejorar en gran medida la organización del puesto de trabajo, por lo que la plana directiva debe comprometerse a fiscalizar los recursos humanos, para optimizar la organización del trabajo.

Indicador: Normación del trabajo

Tabla 27

Normación del trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	3	9,7	9,7
Regular	23	74,2	83,9
Eficaz	5	16,1	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 9,7 % de los encuestados, refieren que la normación del trabajo es ineficaz, el 74,2 % es regular y el 16,1 %, es eficaz.

Por tanto, se determina que los colaboradores deben coadyuvar que, con su labor, disminuyan los costos, al incremento de la productividad y a la eficiencia laboral (Infante y González, 2012).

Indicador: Espacio de trabajo

Tabla 28

Espacio de trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	5	16,1	16,1
Regular	22	71,0	87,1
Eficaz	4	12,9	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 16,1 % de los encuestados, refieren que el espacio de trabajo es ineficaz, el 71,0 % es regular y el 12,9 %, es eficaz.

Por tanto, es fundamental que los colaboradores deben contar con el espacio de trabajo adecuado y con los recursos, herramientas y dispositivos esenciales para coadyuvar el desarrollo organizacional.

Dimensión: Seguridad y salud

Tabla 29

Seguridad y salud

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	4	12,9	12,9
Regular	23	74,2	87,1
Eficaz	4	12,9	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 12,9 % de los encuestados, refieren que la seguridad y salud es ineficaz, el 74,2 % es regular y el 12,9 %, es eficaz.

En consecuencia, falta optimizar la seguridad y salud de los colaboradores; por lo que el empleador debe proporcionar la seguridad y salud en el trabajo, que incluye un ambiente laboral que no implique estrés, para ello se requiere el compromiso del empleador, quien debe priorizar la seguridad y salud ocupacional, entonces se requiere que desarrolle programas de seguridad, y que disminuya el estrés e implicaciones laborales, entre otros.

Indicador: Seguridad e higiene y corresponsabilidad**Tabla 30***Seguridad e higiene y corresponsabilidad*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	6	19,4	19,4
Regular	24	77,4	96,8
Eficaz	1	3,2	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 19,4 % de los encuestados, refieren que la seguridad e higiene y corresponsabilidad es ineficaz, el 77,4 % es regular y el 3,2 %, es eficaz.

En consecuencia, la plana directiva debe compartir la responsabilidad conjuntamente con los colaboradores de implementar y cumplir lo establecido por el sistema de seguridad y salud ocupacional.

Indicador: Implementación de programas de seguridad**Tabla 31***Implementación de Programas de seguridad*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	3	9,6	9,6
Regular	22	71,0	80,6
Eficaz	6	19,4	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 9,6 % de los encuestados, refieren que la implementación de programas de seguridad es ineficaz, el 71,0 % es regular y el 19,4 %, es eficaz.

Entonces, se determina que aún falta implementar programas de seguridad; por lo que los empleadores deben desarrollar planes de trabajo, como: anuales, de comunicaciones, de emergencias, de capacitación y de inspecciones, de monitoreo, de seguridad y salud ocupacional, entre otros.

Indicador: Estrés e implicaciones laborales**Tabla 32***Estrés e implicaciones laborales*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	4	12,9	12,9
Regular	20	64,5	77,4
Eficaz	7	22,6	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 12,9 % de los encuestados, refieren que el estrés e implicaciones laborales es ineficaz, el 64,5 % es regular y el 22,6 %, es eficaz.

Entonces, se nota que la organización materia de estudio no logra reducir en gran medida el estrés e implicaciones laborales, por lo que el empleador debe brindar condiciones adecuadas y psicológicas que reduzcan el estrés e implicaciones laborales.

Dimensión: Arquitectura organizacional

Tabla 33

Arquitectura organizacional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	4	12,9	12,9
Regular	19	61,3	74,2
Eficaz	8	25,8	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 12,9 % de los encuestados, refieren que la arquitectura organizacional es ineficaz, el 61,3 % es regular y el 25,8 %, es eficaz.

Por consiguiente, se aprecia que en la organización no se logra optimizar la arquitectura organizacional, en consecuencia, la plana directiva debe garantizar el ordenamiento de los niveles más altos de la empresa con los más bajos; y que se debe promover que los colaboradores trabajen de forma conjunta para que se consiga los objetivos del estudio.

Indicador: Toma de decisiones

Tabla 34

Toma de decisiones

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	7	22,6	22,6
Regular	20	64,5	87,1
Eficaz	4	12,9	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 22,6 % de los encuestados, refieren que la toma de decisiones, es ineficaz, el 64,5 % es regular y el 12,9 %, es eficaz.

Al respecto, se observa que el ente económico materia de estudio, no logra mejorar en gran medida la toma de decisiones que coadyuven a que se logre la misión organizacional.

Indicador: Remuneraciones e incentivos**Tabla 35***Remuneraciones e incentivos*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	4	12,9	12,9
Regular	21	67,7	80,6
Eficaz	6	19,4	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 12,9 % de los encuestados, refieren que las remuneraciones e incentivos, es ineficaz, el 67,7 % es regular y el 19,4 %, es eficaz.

Por tanto, se concluye que aún no se mejora la arquitectura organizacional en cuanto a las remuneraciones e incentivos, entonces se debe implementar políticas efectivas de organización y de remuneraciones e incentivos.

Indicador: Estructura de evaluación de resultados

Tabla 36

Estructura de evaluación de resultados

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	5	16,1	16,1
Regular	23	74,2	90,3
Eficaz	3	9,7	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 16,1 % de los encuestados, refieren que la estructura de evaluación de resultados, es ineficaz, el 74,2 % es regular y el 9,7 %, es eficaz.

Entonces, todavía falta optimizar la estructura de evaluación de resultados, por lo que la entidad materia de estudio no consigue cumplir con sus objetivos organizacionales, que garanticen que se logre la misión de manera eficiente.

Dimensión: Organización del trabajo con las nuevas TICs

Tabla 37

Organización del trabajo con las nuevas TICs

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	5	16,1	16,1
Regular	20	64,5	80,6
Eficaz	6	19,4	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 16,1 % de los encuestados, refieren que la organización del trabajo con las nuevas TICs, es ineficaz, el 64,5 % es regular y el 19,4 %, es eficaz.

En consecuencia, se evidencia que aún falta mejorar la organización del trabajo con las nuevas TICs, entonces, es esencial que se promueva planes de capacitación para fortalecer las competencias digitales de los grupos de interés interno.

Indicador: Desarrollo del teletrabajo**Tabla 38***Desarrollo del teletrabajo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	3	9,7	9,7
Regular	21	67,7	77,4
Eficaz	7	22,6	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 9,7 % de los encuestados, refieren que el desarrollo del teletrabajo es ineficaz, el 67,7 % es regular y el 22,6 %, es eficaz.

Por lo tanto, se aprecia que la organización no optimiza el desarrollo de forma acertada del teletrabajo; por lo que es esencial que los colaboradores se preparen para obtener competencias profesionales o técnicas para desarrollar el teletrabajo.

Dimensión: Implementación de desarrollo de estrategias disruptiva

Tabla 39

Dimensión: Implementación de desarrollo de estrategias disruptiva

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	4	12,9	12,9
Regular	19	61,3	74,2
Eficaz	8	25,8	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 12,9 % de los encuestados, refieren que la implementación de desarrollo de estrategias disruptiva es ineficaz, el 61,3 % es regular y el 25,8 %, es eficaz.

Entonces, falta optimizar la implementación de desarrollo de estrategias disruptivas, en otras palabras, estrategias que impulse el desarrollo de un producto que crea un nuevo mercado y altere a los competidores para garantizar el desarrollo organizacional de la entidad.

Indicador: Ruptura del equilibrio valor coste**Tabla 40***Ruptura del equilibrio valor coste*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	3	9,7	9,7
Regular	22	70,9	80,6
Eficaz	6	19,4	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 9,7 % de los encuestados, refieren que la ruptura del equilibrio valor coste es ineficaz, el 70,9 % es regular y el 19,4 %, es eficaz.

En consecuencia, se nota que aún no desarrollan de manera eficaz la ruptura del equilibrio de valor coste, que implica que se evalúe todos los costes posibles de la organización de un sector para que se trate de eliminarlos.

Indicador: Creación de nueva demanda**Tabla 41***Creación de nueva demanda*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	4	12,9	12,9
Regular	20	64,5	77,4
Eficaz	7	22,6	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 12,9 % de los encuestados, refieren que la creación de nueva demanda es ineficaz, el 64,5 % es regular y el 22,6 %, es eficaz.

Por consiguiente, se determina que aún falta optimizar la creación de la nueva demanda, que implica que se reinvente mercados, productos o servicios con el propósito de que se encuentren nuevos espacios en el mercado.

Indicador: Gestión comercial de lo físico a lo digital**Tabla 42***Gestión comercial de lo físico a lo digital*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	4	12,9	12,9
Regular	19	61,3	74,2
Eficaz	8	25,8	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario**Interpretación**

Como se aprecia en la tabla, el 12,9 % de los encuestados, refieren que la gestión comercial de lo físico a lo digital es ineficaz, el 61,3 % es regular y el 25,8 %, es eficaz.

En consecuencia, se nota que aún falta optimizar la gestión comercial de lo físico a lo digital, es decir, no seguir de lo tradicional, deben utilizarse tecnologías digitales para acercarlos al público.

Indicador: cambio de comportamiento de la demanda

Tabla 43

Cambio de comportamiento de la demanda

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	5	16,1	16,1
Regular	20	64,5	80,6
Eficaz	6	19,4	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 16,1 % de los encuestados, refieren que el cambio de comportamiento de la demanda es ineficaz, el 64,5 % es regular y el 19,4 %, es eficaz.

En consecuencia, se observa que aún falta optimizar el cambio de comportamiento de la demanda, en otras palabras, las nuevas tecnologías de geolocalización permiten que se conecte y a demandantes y ofertantes. Por ejemplo, las aplicaciones móviles permiten que se transforme la forma en la que la gente se organiza o se comporta para que realice determinadas acciones.

4.1.1.1 Resumen de la variable independiente a nivel de dimensiones

Tabla 44

Resumen de la variable independiente a nivel de dimensiones

Dimensiones	Ineficaz	Regular	Eficaz	Total
Forma organizacional	22,6 %	67,7 %	9,7 %	100,00 %
Proceso de trabajo	9,6 %	71,0 %	19,4 %	100,00 %
Seguridad y salud	12,9 %	74,2 %	12,9 %	100,00 %
Arquitectura organizacional	12,9 %	61,3 %	25,8 %	100,00 %
Organización del trabajo con las nuevas TICs	16,1 %	64,5 %	19,4 %	100,00 %
Implementación de desarrollo de estrategias disruptiva	12,9 %	61,3 %	25,8 %	100,00 %

Nota. Tomado de la aplicación del cuestionario

Como se aprecia en la tabla se presenta las dimensiones que presenta el mayor porcentaje en la categoría regular, como: forma organizacional (67,7 %); proceso de trabajo (71,0 %), seguridad y salud (74,2 %) y arquitectura organizacional (61,3 %), organización del trabajo con las nuevas TICs (64,5 %), y la implementación de desarrollo de estrategias disruptiva (61,3 %).

En consecuencia, se deduce que, aún falta optimizar la organización del trabajo, por ello, es crucial que la plana directiva tome decisiones adecuadas para fortalecer tal organización para que se logre el cumplimiento de la misión organizacional de manera oportuna.

4.1.2 Análisis descriptivo de la variable dependiente:

Sostenibilidad empresarial

Tabla 45

Sostenibilidad empresarial

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	6	19,4	19,4
Regular	20	64,5	83,9
Eficaz	5	16,1	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 19,4 % de los encuestados, refieren que la sostenibilidad empresarial, es menor, el 64,5 % es regular y el 16,1 %, es eficaz.

Por consiguiente, se determina que aún falta mejorar en gran medida la sostenibilidad empresarial con respecto al factor social y sobre todo el factor ambiental.

Dimensión: Sostenibilidad empresarial en cuanto al factor social

Tabla 46

Sostenibilidad empresarial en cuanto al factor social

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	4	12,9	12,9
Regular	21	67,7	80,6
Eficaz	6	19,4	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 12,9 % de los encuestados, refieren que la sostenibilidad empresarial, en cuanto al factor social, es menor, el 67,7 % es regular y el 19,4 %, es eficaz.

En consecuencia, se nota que aún falta mejorar de manera notoria la sostenibilidad empresarial con respecto al factor social, específicamente la gestión administrativa y la gestión del talento humano que si se realizaría de manera correcta mejoraría la satisfacción de los grupos de interés interno y externo.

Indicador: Gestión administrativa**Tabla 47***Gestión administrativa*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	9	29,0	29,0
Regular	20	64,5	93,5
Eficaz	2	6,5	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 29,0 % de los encuestados, refieren que la gestión administrativa, es menor, el 64,5 % es regular y el 6,5 %, es eficaz.

Por consiguiente, se nota que todavía falta optimizar la gestión administrativa, que es una agrupación de procesos que implica planificación, organización, dirección y control de los diferentes recursos de una entidad para brindar un servicio o producto de calidad.

Indicador: Gestión del talento humano**Tabla 48***Gestión del talento humano*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	6	19,4	19,4
Regular	20	64,5	83,9
Eficaz	5	16,1	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 19,4 % de los encuestados, refieren que la gestión del talento humano, es menor, el 64,5 % es regular y el 16,1 %, es eficaz.

En consecuencia, es indudable la necesidad de que se optimice la gestión del talento humano, que incluye un buen desarrollo de reclutamiento, selección, control y evaluación del personal para elevar la calidad de vida laboral.

Indicador: Calidad de vida

Tabla 49

Calidad de vida

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	5	16,1	16,1
Regular	21	67,8	83,9
Eficaz	5	16,1	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 16,1 % de los encuestados, refieren que la Calidad de vida, es menor, el 67,8 % es regular y el 16,1 %, es eficaz.

Entonces, es evidente que, la actuación empresarial de la organización no logra optimizar la calidad de vida de los grupos de interés interno y externo, con respecto al bienestar laboral, bienestar social o comunitario.

Dimensión: Sostenibilidad empresarial en cuanto al factor económico

Tabla 50

Sostenibilidad empresarial en cuanto al factor económico

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	5	16,1	16,1
Regular	22	71,0	87,1
Eficaz	4	12,9	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 16,1 % de los encuestados, refieren que la sostenibilidad empresarial, en cuanto al factor económico, es menor, el 71,0 % es regular y el 12,9 %, es eficaz.

En consecuencia, se nota que aún falta optimizar la sostenibilidad empresarial en lo que respecta al factor económico que involucra la gestión productiva y competitiva.

Indicador: Gestión productiva**Tabla 51***Gestión productiva*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	5	16,1	16,1
Regular	21	67,8	83,9
Eficaz	5	16,1	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 16,1 % de los encuestados, refieren que la gestión productiva, es menor, el 67,8 % es regular y el 16,1 %, es eficaz.

Por consiguiente, aún todavía falta optimizar la gestión productiva que se basa en los métodos y las técnicas utilizadas para la transformación de la materia prima.

Indicador: Gestión competitiva**Tabla 52***Gestión competitiva*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	4	12,9	12,9
Regular	20	64,5	77,4
Eficaz	7	22,6	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 12,9 % de los encuestados, refieren que la gestión competitiva, es menor, el 64,5 % es regular y el 22,6 %, es eficaz.

En consecuencia, aún falta optimizar la gestión competitiva en la organización materia de estudio, que es la capacidad de la organización para que se logre un buen rendimiento superior al de sus competidores, mediante ventajas que le permitan que se sostenga y que se mejore una determinada posición en el entorno socioeconómico.

Dimensión: Sostenibilidad empresarial en cuanto al factor ambiental

Tabla 53

Sostenibilidad empresarial en cuanto al factor ambiental

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	5	16,1	16,1
Regular	23	74,2	90,3
Eficaz	3	9,7	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 16,1 % de los encuestados, refieren que la sostenibilidad empresarial, en cuanto al factor ambiental, es menor, el 74,2 % es regular y el 9,7 %, es eficaz.

Por lo tanto, aún falta mejorar en gran medida la sostenibilidad empresarial que implica elevar la calidad de productos, aplicar medidas de ecoeficiencia en el uso de: agua, energía, materiales usados, reutilizados y reciclados.

Indicador: Calidad de productos

Tabla 54

Calidad de productos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	3	9,7	9,7
Regular	23	74,2	83,9
Eficaz	5	16,1	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 9,7 % de los encuestados, refieren que la calidad de productos, es menor, el 74,2 % es regular y el 16,1 %, es eficaz.

Por consiguiente, se nota que la organización materia de estudio aún no logra mejorar en gran medida la calidad de un producto, debido a que aún no se optimiza la percepción que el cliente tiene sobre su valor.

Indicador: Uso de equipamiento**Tabla 55***Uso de equipamiento*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	4	12,9	12,9
Regular	19	61,3	74,2
Eficaz	8	25,8	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 12,9 % de los encuestados, refieren que el uso de equipamiento, es menor, el 61,3 % es regular y el 25,8 %, es eficaz.

Por tanto, se nota que aún falta optimizar la sostenibilidad empresarial con relación al uso de equipamiento. Al respecto, la organización debe procurar minimizar los impactos ambientales negativos como resultado de su actividad empresarial, para ello es crucial que se promueva las buenas prácticas a todos los niveles de la estructura interna del ente económico, en este caso, en la aplicación de buenas prácticas de ecoeficiencia en el uso de equipos con la utilización de energía de forma responsable.

Indicador: Aplicación de medidas de ecoeficiencia en cuanto a la cantidad de agua usada

Tabla 56

Aplicación de medidas de ecoeficiencia en cuanto a la cantidad de agua usada

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	5	16,1	16,1
Regular	23	74,2	90,3
Eficaz	3	9,7	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 16,1 % de los encuestados, refieren que la aplicación de medidas de ecoeficiencia, en cuanto a la cantidad de agua usada, es menor, el 74,2 % es regular y el 9,7 %, es eficaz.

Por tanto, se nota que aún falta optimizar la sostenibilidad empresarial con relación al uso de equipamiento. Al respecto, la organización debe procurar minimizar los impactos ambientales negativos como resultado de su actividad empresarial. Para ello es crucial que se promueva las buenas prácticas de ecoeficiencia, en este caso, consumir el agua de forma responsable.

Indicador: Aplicación de las medidas de ecoeficiencia en cuanto a la cantidad de energía usada

Tabla 57

Aplicación de las medidas de ecoeficiencia en cuanto a la cantidad de energía usada

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	5	16,1	16,1
Regular	20	64,5	80,6
Eficaz	6	19,4	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 16,1 % de los encuestados, refieren que la aplicación de las medidas de ecoeficiencia en cuanto a la cantidad de energía usada, es menor, el 64,5 % es regular y el 19,4 %, es eficaz.

Por consiguiente, se observa que aún falta optimizar la sostenibilidad empresarial con relación a la cantidad de energía usada. Al respecto, la organización debe procurar reducir los impactos ambientales negativos como resultado de su actividad empresarial. Para ello, es crucial que se promueva las buenas prácticas de ecoeficiencia, utilizando de forma responsable la cantidad de energía usada.

Indicador: Aplicación de medidas de ecoeficiencia en cuanto a la cantidad de materiales usados, reutilizados y reciclados

Tabla 58

Aplicación de medidas de ecoeficiencia en cuanto a la cantidad de materiales usados, reutilizados y reciclados

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	5	16,1	16,1
Regular	21	67,8	83,9
Eficaz	5	16,1	100,0
Total	31	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Interpretación

Como se aprecia en la tabla, el 16,1 % de los encuestados, refieren que la aplicación de medidas de ecoeficiencia en cuanto a la cantidad de materiales usados, reutilizados y reciclados, es menor, el 67,8 % es regular y el 16,1 %, es eficaz.

En consecuencia, se nota que aún falta mejorar en gran medida la sostenibilidad empresarial, con relación a la cantidad de materiales usados, reutilizados y reciclados. Al respecto, la organización debe procurar reducir los impactos ambientales negativos como resultado de su actividad empresarial, para ello es crucial que se promueva las buenas prácticas de uso de materiales reutilizados y reciclados.

4.1.2.1 Análisis de la variable dependiente a nivel de dimensiones

A continuación, en la siguiente tabla se presenta el análisis de la variable dependiente a nivel de dimensiones:

Tabla 59

Análisis de la variable dependiente a nivel de dimensiones

Dimensiones	Menor	Regular	Eficaz	Total
Sostenibilidad empresarial en cuanto al factor social	12,9 %	67,7 %	19,4 %	100 %
Sostenibilidad empresarial en cuanto al factor económico	16,1 %	71,0 %	12,9 %	100 %
Sostenibilidad empresarial en cuanto al factor ambiental	16,1 %	74,2 %	9,7 %	100 %

Nota. Tomado la aplicación del cuestionario de la variable dependiente

Como se aprecia en la tabla, las dimensiones presentan el mayor porcentaje en la categoría regular, como: Sostenibilidad empresarial en cuanto al factor social (67,7 %), la sostenibilidad empresarial en cuanto al factor económico (71,0 %) y sostenibilidad empresarial en cuanto al factor ambiental (74,2 %), por lo que se deduce que falta que los entes empresariales eleven la competitividad, entonces, es crucial que dinamicen la organización del trabajo.

4.2 Prueba de Normalidad

De la variable Organización del trabajo

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

H1: Los datos no provienen de una distribución normal

SIG o p-valor $>$ 0,05: Se acepta Ho

SIG o p-valor $<$ 0,05: Se rechaza Ho

Tabla 60

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
total_vi	0,112	31	0,000	0,911	31	0,000

Nota. Tomado de la aplicación de instrumentos procesado en el SPSS

Interpretación:

Los datos son 31, nos corresponde observar la columna de prueba de Shapiro-Wilk, donde el pvalor es 0,000, lo cual es menor que 0,05 por lo que se rechaza la Ho. Así, se interpreta que los datos de la variable organización del trabajo no provienen de una distribución normal.

De la variable Sostenibilidad empresarial

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

H1: Los datos no provienen de una distribución normal

SIG o p-valor $>$ 0,05: Se acepta Ho

SIG o p-valor $<$ 0,05: Se rechaza Ho

Tabla 61

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
total_vd	0,141	31	0,000	0,874	31	0,000

Nota. Tomado de la aplicación de instrumentos procesado en el SPSS

Interpretación:

Los datos son 31, nos corresponde observar la columna de prueba de Shapiro-Wilk, donde el p-valor es de 0,000, lo cual es menor que 0,05 por lo que se rechaza la Ho. Así interpretamos que los datos de la variable Sostenibilidad empresarial no provienen de una distribución normal.

4.3 Prueba de hipótesis

Verificación de la hipótesis general

a) **Hipótesis Estadística:**

Ho: La organización del trabajo no influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

H1: La organización del trabajo influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

b) **Nivel:** 0,025

c) **Zona de rechazo:** mayor que 0,025, se acepta Ho

d) **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 62

La organización del trabajo y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021

			Organización del trabajo	Sostenibilidad empresarial
Rho de Spearman	Organización del trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	0,866
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	31	31
	Sostenibilidad empresarial	Coefficiente de correlación	0,866	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	31	31

Nota. Tomado del procesamiento de la aplicación de las encuestas en el SPSS

Tabla 63
Información de ajustes de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud			
	-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	30,860			
Final	0,000	30,860	2	0,000

Tabla 64
Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0,520
Nagelkerke	0,822
McFadden	0,561

Nota. Tomado del procesamiento de la aplicación de las encuestas en el SPSS

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,025

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,025

f) Conclusión:

En la Tabla 62 se ha comprobado que existe relación entre la organización del trabajo y la sostenibilidad empresarial; en la tabla 63, nota que el pvalor es 0,000 menor a 0,025; entonces, se decide que se rechace la Hipótesis nula (H_0) aun nivel de confianza del 95 %, y se acepta la Hipótesis Alterna (H_1). Asimismo, en la tabla 64, se observa, según el indicador Nagelkerke, que la influencia de la variable organización del trabajo sobre la sostenibilidad empresarial es de 82,2 %, por tanto: La organización del trabajo influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

Verificación de las Hipótesis Específicas

Verificación de la Primera Hipótesis Específica

a) Hipótesis Estadística:

Ho: La forma organizacional no influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

H1: La forma organizacional influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

b) **Nivel:** 0,025

c) **Zona de rechazo:** mayor que 0,025, se acepta Ho

d) **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 65

La forma organizacional y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021

			Forma organizacional	Sostenibilidad empresarial
Rho de Spearman	Forma organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0,748*
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	31	31
	Sostenibilidad empresarial	Coefficiente de correlación	0,748*	1.000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	31	31

Nota. Tomado del procesamiento de la aplicación de las encuestas en el SPSS

Tabla 66
Información de ajustes de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	-2	40,896		
Final	4,364	36,532	2	0,000

Nota. Tomado del procesamiento de la aplicación de las encuestas en el SPSS

Tabla 67
Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0,692
Nagelkerke	0,831
McFadden	0,658

Nota. Tomado del procesamiento de la aplicación de las encuestas en el SPSS

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,025

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,025

f) Conclusión:

En la Tabla 65 se ha comprobado que existe relación entre la forma organizacional y la sostenibilidad empresarial; en la tabla 66, nota que el pvalor es 0,000 menor a 0,025; entonces, se decide que se rechace la Hipótesis nula (H_0) aun nivel de confianza del 95 %, y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1). Asimismo, en la tabla 67, se observa, según el indicador Nagelkerke, que la influencia de la dimensión forma organizacional sobre la sostenibilidad empresarial es de 83,1 %, por tanto: La forma organizacional influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

Verificación de la Segunda Hipótesis Específica

a) Hipótesis Estadística:

Ho: El proceso de trabajo no influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

H1: El proceso de trabajo influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

b) Nivel: 0,025

c) Zona de rechazo: mayor que 0,025, se acepta Ho

d) Estadístico: Rho de Spearman

Tabla 68

El proceso de trabajo y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021

		Proceso de trabajo	de	Sostenibilidad empresarial
Rho de Spearman	Proceso de trabajo		1.000	0,823*
		Coefficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	31	31
	Sostenibilidad empresarial		0,823*	1.000
		Coefficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	31	31

Nota. Tomado del procesamiento de la aplicación de las encuestas en el SPSS

Tabla 69
Información de ajustes de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud			
	-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	37,220			
Final	0,000	37,220	2	0,000

Tabla 70
Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0,699
Nagelkerke	0,839
McFadden	0,671

Nota. Tomado del procesamiento de la aplicación de las encuestas en el SPSS

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,025

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,025

f) Conclusión:

En la Tabla 68 se ha comprobado que existe relación entre el proceso de trabajo y la sostenibilidad empresarial; en la tabla 69, nota que el pvalor es 0,000 menor a 0,025; entonces, se decide que se rechace la Hipótesis nula (H_0) aun nivel de confianza del 95 %, y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1). Asimismo, en la tabla 70, se observa, según el indicador Nagelkerke, que la influencia de la dimensión proceso del trabajo sobre la sostenibilidad empresarial es de 83,9 %, por tanto: El proceso de trabajo influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

Verificación de la Tercera Hipótesis Específica

a) **Hipótesis Estadística:**

Ho: La seguridad y salud no influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

H1: La seguridad y salud influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

b) **Nivel:** 0,025

c) **Zona de rechazo:** mayor que 0,025, se acepta Ho

d) **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 71

La seguridad y salud y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021

			Seguridad y salud	y	Sostenibilidad empresarial
Rho de Spearman	Seguridad y salud	Coefficiente de correlación		1.000	0,768*
		Sig. (bilateral)			0,000
		N		31	31
	Sostenibilidad empresarial	Coefficiente de correlación		0,768*	1.000
		Sig. (bilateral)		0,000	
		N		31	31

Nota. Tomado del procesamiento de la aplicación de las encuestas en el SPSS

Tabla 72
Información de ajustes de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	38,327			
Final	4,475	33,852	2	0,000

Nota. Tomado del procesamiento de la aplicación de las encuestas en el SPSS

Tabla 73
Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0,664
Nagelkerke	0,798
McFadden	0,610

Nota. Tomado del procesamiento de la aplicación de las encuestas en el SPSS

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,025

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,025

f) Conclusión:

En la Tabla 71 se ha comprobado que existe relación entre la seguridad y salud y la sostenibilidad empresarial; en la tabla 72, nota que el pvalor es 0,000 menor a 0,025; entonces, se decide que se rechace la Hipótesis nula (H_0) aún nivel de confianza del 95 %, y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1). Asimismo, en la tabla 73, se observa, según el indicador Nagelkerke, que la influencia de la dimensión, seguridad y salud sobre la sostenibilidad empresarial es de 79,8 %, por tanto: La seguridad y salud influyen significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

Verificación de la Cuarta Hipótesis Específica

a) **Hipótesis Estadística:**

Ho: La arquitectura organizacional no influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

H1: La arquitectura organizacional influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

b) **Nivel:** 0,025

c) **Zona de rechazo:** mayor que 0,025, se acepta Ho

d) **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 74

La arquitectura organizacional y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021

			Arquitectura organizacional	Sostenibilidad empresarial
Rho de Spearman	Arquitectura organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0,857*
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	31	31
	Sostenibilidad empresarial	Coefficiente de correlación	0,857*	1.000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	31	31

Nota. Tomado del procesamiento de la aplicación de las encuestas en el SPSS

Tabla 75
Información de ajustes de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	37,148			
Final	0,000	37,148	2	0,000

Nota. Tomado del procesamiento de la aplicación de las encuestas en el SPSS

Tabla 76
Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0,698
Nagelkerke	0,838
McFadden	0,670

Nota. Tomado del procesamiento de la aplicación de las encuestas en el SPSS

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,025

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,025

f) Conclusión:

En la Tabla 74 se ha comprobado que existe relación entre la arquitectura organizacional y la sostenibilidad empresarial; en la tabla 75, nota que el pvalor es 0,000 menor a 0,025; entonces, se decide que se rechace la Hipótesis nula (H_0) aun nivel de confianza del 95 %, y se acepta la Hipótesis Alterna (H_1). Asimismo, en la tabla 76, se observa, según el indicador Nagelkerke, que la influencia de la dimensión arquitectura organizacional sobre la sostenibilidad empresarial es de 83,8 %, por tanto: La arquitectura organizacional influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

Verificación de la Quinta Hipótesis Específica

a) **Hipótesis Estadística:**

Ho: La organización del trabajo con las nuevas TICs no influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

H1: La organización del trabajo con las nuevas TICs influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

b) **Nivel:** 0,025

c) **Zona de rechazo:** mayor que 0,025, se acepta Ho

d) **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 77

La organización del trabajo con las nuevas TICs y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021

			Organización del trabajo con las nuevas TICs	Sostenibilidad empresarial
Rho de Spearman	Organización del trabajo con las nuevas TICs	Coefficiente de correlación	1,000	0,895
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	31	31
	Sostenibilidad empresarial	Coefficiente de correlación	0,895*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	31	31

Nota. Tomado del procesamiento de la aplicación de las encuestas en el SPSS

Tabla 78
Información de ajustes de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud			
	-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	45,907			
Final	0,000	45,907	2	0,000

Nota. Tomado del procesamiento de la aplicación de las encuestas en el SPSS

Tabla 79
Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0,773
Nagelkerke	0,927
McFadden	0,827

Nota. Tomado del procesamiento de la aplicación de las encuestas en el SPSS

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,025

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,025

f) Conclusión:

En la Tabla 77 se ha comprobado que existe relación entre la organización del trabajo con las nuevas TICs y la sostenibilidad empresarial; en la tabla 78, nota que el pvalor es 0,000 menor a 0,025; entonces, se decide que se rechace la Hipótesis nula (H_0) aun nivel de confianza del 95 %, y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1). Asimismo, en la tabla 79, se observa, según el indicador Nagelkerke, que la influencia de la dimensión organización del trabajo con las nuevas TICs sobre la sostenibilidad empresarial es de 92,7 %, por tanto: La organización del trabajo con las nuevas TICs influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

Verificación de la Sexta Hipótesis Específica

a) Hipótesis Estadística:

Ho: La implementación del desarrollo de estrategias disruptivas no influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

H1: La implementación del desarrollo de estrategias disruptivas influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

b) **Nivel:** 0,025

c) **Zona de rechazo:** mayor que 0,025, se acepta Ho

d) **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 80

La implementación del desarrollo de estrategias disruptivas y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBFOOD S.A.C., Tacna, 2021

			Implementación del desarrollo de estrategias disruptivas	Sostenibilidad empresarial
Rho de Spearman	Implementación del desarrollo de estrategias disruptivas	Coefficiente de correlación	1.000	0,886*
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	31	31
	Sostenibilidad empresarial	Coefficiente de correlación	0,886*	1.000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	31	31

Nota. Tomado del procesamiento de la aplicación de las encuestas en el SPSS

Tabla 81

Información de ajustes de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud			
	-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	37,148			
Final	0,000	37,148	2	0,000

Nota. Tomado del procesamiento de la aplicación de las encuestas en el SPSS

Tabla 82

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0,698
Nagelkerke	0,838
McFadden	0,670

Nota. Tomado del procesamiento de la aplicación de las encuestas en el SPSS

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,025

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,025

f) Conclusión:

En la Tabla 80 se ha comprobado que existe relación entre la implementación de desarrollo de estrategias disruptiva y la sostenibilidad empresarial; en la tabla 81, nota que el pvalor es 0,000 menor a 0,025; entonces, se decide que se rechace la Hipótesis nula (H_0) aun nivel de confianza del 95 %, y se acepta la Hipótesis Alterna (H_1). Asimismo, en la tabla 82, se observa, según el indicador Nagelkerke, que la influencia de la dimensión implementación de desarrollo de estrategias disruptivas sobre la sostenibilidad empresarial es de 83,8 %, por tanto: La implementación del desarrollo de estrategias disruptivas influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

Verificación de la Séptima Hipótesis Específica**a) Hipótesis Estadística:**

H_0 : Existe relación significativa entre la organización del trabajo y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

H_1 : Existe relación significativa entre la organización del trabajo y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

b) **Nivel:** 0,025

c) **Zona de rechazo:** mayor que 0,025, se acepta H_0

d) **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 83

La organización del trabajo y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021

			Organización del trabajo	Sostenibilidad empresarial
Rho de Spearman	Organización del trabajo	Coefficiente de correlación	1.000	0,866*
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	31	31
	Sostenibilidad empresarial	Coefficiente de correlación	0,866*	1.000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	31	31

Nota. Tomado del procesamiento de la aplicación de las encuestas en el SPSS

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,025

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,025

f) Conclusión:

Dado que el pvalor es menor al nivel de significancia, se concluye que: Existe relación significativa entre la organización del trabajo y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

DISCUSIONES

En lo referente a la primera hipótesis específica, la forma organizacional influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEOFOD S.A.C., Tacna, 2021. Al respecto, de acuerdo a la tabla 20, la dimensión: Forma organizacional es regular (67,7 %) e ineficaz (22,6 %), lo que hace notar que aún falta mejorar los medios de trabajo, el control del trabajo, entre otros. Esta dimensión presenta los siguientes indicadores: medios de trabajo. De acuerdo a la tabla 84, los medios de trabajo son regular (61,3 %) y son adecuados (29,0 %); entonces, los medios de trabajo aún son insuficientes o no son tan eficaces. Según la tabla 22, las condiciones de trabajo son regular (71,0 %) y adecuadas (19,4 %). En consecuencia, los encuestados en su mayoría consideran que falta optimizar las condiciones de trabajo por parte de la organización, en cuanto a las condiciones físicas y psicológicas que le dificultan mejorar el logro de los objetivos empresariales. Según la tabla 23, la división y cooperación del trabajo es regular (74,2 %). Por consiguiente, se observa que aún falta mejorar la división del trabajo, debido a que no se logra diferenciar las capacidades, y se dificulta un poco el aprendizaje mediante la experiencia que hace que se repita las actividades, pero no se logra la especialización. Con la división del trabajo se ahorra un poco de tiempo.

De acuerdo a la tabla 24, el control del trabajo es regular (64,5 %) e ineficaz (19,4 %).

Por lo tanto, en su mayoría los encuestados asumen que aún todavía no logran optimizar el control del trabajo; en consecuencia, es necesario optimizar el control del trabajo, observando el código de ética, para respetar las estructuras del trabajo y considerar áreas, metas y objetivos. En lo referente a la dimensión: sostenibilidad empresarial en cuanto al factor social, según la tabla 47, sostenibilidad empresarial en cuanto al factor social es regular (67,7 %) y es eficaz (19,4 %). En consecuencia, se nota que aún falta mejorar en gran medida la sostenibilidad empresarial con respecto al factor social, específicamente la gestión administrativa y la gestión del talento humano que si se realiza de manera correcta mejoraría la satisfacción de los grupos de interés interno y externo.

Esta dimensión presenta los siguientes indicadores: gestión administrativa, según la tabla 47, es regular (64,5 %) y es menor (29,0 %). Por consiguiente, se nota que todavía falta optimizar la gestión administrativa, que es una agrupación de procesos que implica planificación, organización, dirección y control de los diferentes recursos de una entidad para brindar un servicio o producto de calidad.

Esta dimensión presenta los siguientes indicadores: gestión del talento humano, según la tabla 48, es regular (64,5 %) y es menor (19,4 %). En consecuencia, es indudable la necesidad de que se optimice la gestión del talento humano, que incluye un buen desarrollo de reclutamiento, selección, control y evaluación del personal para elevar la calidad de vida laboral.

La calidad de vida, según la tabla 49, es regular (67,8 %). Entonces, es evidente que, la actuación empresarial de la organización no logra optimizar la calidad de vida de los grupos de interés interno y externo, con respecto al bienestar laboral, bienestar social o comunitario.

La dimensión: Sostenibilidad empresarial en cuanto al factor económico, según la tabla 50, es regular (71,0 %). En consecuencia, se nota que aún falta optimizar la sostenibilidad empresarial en lo que respecta al factor económico que involucra la gestión productiva y competitiva.

Esta dimensión presenta los siguientes indicadores: gestión productiva, según la tabla 51, es regular (67,8 %). Por consiguiente, aún todavía falta optimizar la gestión productiva que se basa en los métodos y las técnicas utilizadas para la transformación de la materia prima.

La dimensión presenta los siguientes indicadores: gestión competitiva, según la tabla 52, es regular (64,5 %) y eficaz (22,6 %). En consecuencia, aún falta optimizar la gestión competitiva en la organización materia de estudio, que es la capacidad de la organización para que se logre un buen rendimiento superior al de sus competidores,

mediante ventajas que le permitan que se consiga, que se sostenga y que se mejore una determinada posición en el entorno socioeconómico.

Los resultados se registran de manera previa, corroboran el planteamiento hipotético, lo que se refuerza con la verificación efectuada. Según el tratamiento estadístico que se aplicó principalmente el modelo estadístico regresión logística ordinal y según la tabla 67, se observa que el indicador Nagelkerke, determina que la influencia de la dimensión forma organizacional sobre la sostenibilidad empresarial es de 71,3 %, por tanto: La forma organizacional influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021; entonces la hipótesis es aceptada. Los resultados se relacionan parcialmente con lo establecido por Franco (2015), quien concluyó que, para que se logre una elevada sostenibilidad empresarial, se requiere que se tenga en cuenta el componente social, económico y ambiental, y se priorice acciones que coadyuven al fortalecimiento sobre todo de la gestión administrativa y la gestión del talento humano.

Los resultados hallados guardan relación en parte con lo aseverado por González (2015), quien concluyó que las organizaciones no le dan la debida prioridad a la organización del trabajo, específicamente en el diseño de la estructura para la definición de autoridad y responsabilidad, y los procesos de trabajo, para que logren resultados productivos.

Con respecto a la segunda hipótesis específica: el proceso de trabajo influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.

De acuerdo a la dimensión: Proceso de trabajo, según la tabla 24, es regular (71,0 %) y es eficaz (19,4 %). En consecuencia, aún falta optimizar los procesos de trabajo, con respecto a los métodos y normas del trabajo, entre otros; por lo que se hace necesario que el área personal desarrolle actividades estratégicas para la mejora de tales procesos.

Esta dimensión presenta los siguientes indicadores: método de trabajo, según la tabla 25, es ineficaz (22,6 %) y es eficaz (12,9 %). Por tanto, se determina que los métodos de trabajo aplicados no permiten de forma óptima conocer, diseñar y perfeccionar la manera más racional en que se realiza la labor diaria de trabajo.

La organización y servicio al puesto de trabajo, según la tabla 26, la Organización y servicio al puesto de trabajo es regular (67,7 %) e ineficaz (19,4 %). En consecuencia, se determina que falta mejorar en gran medida la organización del puesto de trabajo, por lo que la plana directiva debe comprometerse a fiscalizar los recursos humanos, para optimizar la organización del trabajo.

La normación del trabajo, según la tabla 27, es regular (74,2 %) e ineficaz (16,1 %).

Por tanto, se determina que los colaboradores deben coadyuvar que, con su labor, disminuyan los costos, al incremento de la productividad y a la eficiencia laboral (Infante y González, 2012).

El espacio de trabajo, según la tabla 28, es regular (71,0 %) e ineficaz (16,1 %). Por tanto, es fundamental que los colaboradores deben contar con el espacio de trabajo adecuado y con los recursos, herramientas y dispositivos esenciales para coadyuvar el desarrollo organizacional.

Los resultados registrados de forma previa, corroboran el planteamiento de la hipótesis, lo que se refuerza con la verificación efectuada. Asimismo, en la tabla 70, se observa, según el indicador Nagelkerke, que la influencia de la dimensión proceso del trabajo sobre la sostenibilidad empresarial es de 83,9 %, por tanto: El proceso de trabajo influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBFOOD S.A.C., Tacna, 2021. Es decir, se concluyó que el proceso de trabajo influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBFOOD S.A.C., Tacna, 2021. La hipótesis es aceptada. Los resultados hallados tienen parcial coincidencia con lo abordado por Rojas, Jaimes, y Valencia (2017), quienes concluyeron que toda organización, debe contar con personal con adecuadas competencias que coadyuve a la mejora de la forma organizacional, proceso

de trabajo y seguridad y salud en el centro de trabajo; es indudable que se debe priorizar estrategias innovadoras de organización del trabajo.

Los resultados encontrados guardan relación con lo aseverado por Carreño (2018), quien concluyó que la sostenibilidad empresarial es crucial para el éxito de las organizaciones empresariales, quienes deben priorizar las dimensiones: ética, social, ambiental, económica, para promover el crecimiento económico en condiciones de competitividad en mercados globales. Los resultados tienen parcial coincidencia con lo aseverado por Zayas (2021), quien concluyó que se debe aplicar de manera correcta la organización del trabajo, para que sea aprovechada la jornada laboral y detectar dónde están las reservas productivas, así como elevar la eficiencia, la eficacia y la productividad.

Los resultados encontrados guardan relación en parte con lo aseverado por Gálvez (s/f), quien concluyó que no priorizan realizar el desarrollo de una adecuada arquitectura organizacional, que incluya la acertada toma de decisiones, la mejora de las remuneraciones e iniciativa, así como la estructura de la evaluación de resultados. Entonces, se necesita que las empresas desarrollen un buen diagnóstico, sobre todo en los procesos de trabajo que se realiza y las condiciones de trabajo que se brinda, para que se logre la tan ansiada sostenibilidad empresarial.

Los resultados encontrados guardan relación en parte con lo aseverado por Márquez, Viteri, Useche y Cuétara (2021), quienes concluyeron que los entes deben implementar estrategias para elevar la sostenibilidad empresarial, con la finalidad del mejoramiento de su rendimiento sostenible que le permitirá ser más competitivos a nivel general; para ello, deberán optimizar su proceso administrativo, específicamente la organización del trabajo.

Los resultados guardan relación en parte con lo tratado por Guevara (2017), quien concluyó que el sector empresarial peruano, se enfrenta a un mercado cada vez más competitivo, lo que obliga a las empresas a tomar decisiones que les permitan adaptarse a las necesidades de los clientes, ya que ellos son los protagonistas de la acción comercial, para que mejore la sostenibilidad empresarial y competitividad de la misma.

En lo referente a la tercera hipótesis específica, la seguridad y salud influyen significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021. Al respecto, según la tabla 29, la dimensión: seguridad y salud es regular (74,2 %). En consecuencia, falta optimizar la seguridad y salud de los colaboradores; por lo que el empleador debe proporcionar la seguridad y salud en el trabajo, que incluye un ambiente laboral que no implique estrés, para ello se requiere el compromiso del empleador, quien debe priorizar la seguridad y salud ocupacional, entonces se requiere que desarrolle programas de seguridad, y que disminuya el estrés e implicaciones laborales, entre otros.

Esta dimensión presenta los siguientes indicadores: La dimensión: Sostenibilidad empresarial en cuanto al factor ambiental, según la tabla 53, es regular (74,2 %). Por lo tanto, aún falta mejorar en gran medida la sostenibilidad empresarial que implica elevar la calidad de productos, aplicar medidas de ecoeficiencia en el uso de: agua, energía, materiales usados, reutilizados y reciclados.

Esta dimensión presenta los siguientes indicadores: según la tabla 54, la calidad de productos es regular (74,2 %). Por consiguiente, se nota que la organización materia de estudio aún no logra mejorar en gran medida la calidad de un producto, debido a que aún no se optimiza la percepción que el cliente tiene sobre su valor.

La dimensión presenta los siguientes indicadores: según la tabla 55, el uso de equipamiento es regular (61,3 %). Por tanto, se nota que aún falta optimizar la sostenibilidad empresarial con relación al uso de equipamiento. Al respecto, la organización debe procurar minimizar los impactos ambientales negativos como resultado de su actividad empresarial, para ello es crucial que se promueva las buenas prácticas a todos los niveles de la estructura interna del ente económico, en este caso, en la aplicación de buenas prácticas de ecoeficiencia en el uso de equipos con la utilización de energía de forma responsable.

La cantidad de agua usada, según la tabla 56, es regular (74,2 %). Por tanto, se nota que aún falta optimizar la sostenibilidad empresarial con relación al uso de equipamiento. Al respecto, la organización debe procurar minimizar los impactos

ambientales negativos como resultado de su actividad empresarial, para ello es crucial que se promueva las buenas prácticas de ecoeficiencia, en este caso, consumir el agua de forma responsable.

De acuerdo a la tabla 57, la cantidad de energía usada es regular (64,5 %) y eficaz (19,4 %). Por consiguiente, se observa que aún falta optimizar la sostenibilidad empresarial con relación a la cantidad de energía usada. Al respecto, la organización debe procurar reducir los impactos ambientales negativos como resultado de su actividad empresarial. Para ello es crucial que se promueva las buenas prácticas de ecoeficiencia, utilizando de forma responsable la cantidad de energía usada.

Según la tabla 57, la cantidad de materiales usados, reutilizados y reciclados es regular (67,8 %). En consecuencia, se nota que aún falta mejorar en gran medida la sostenibilidad empresarial con relación a la cantidad de materiales usados, reutilizados y reciclados. Al respecto, la organización debe procurar reducir los impactos ambientales negativos como resultado de su actividad empresarial, para ello es crucial que se promueva las buenas prácticas de uso de materiales reutilizados y reciclados. Tabla 31, la seguridad e higiene y corresponsabilidad es regular (77,4 %) e ineficaz (19,4 %). En consecuencia, la plana directiva debe compartir la responsabilidad conjuntamente con los colaboradores de implementar y cumplir lo establecido por el sistema de seguridad y salud ocupacional.

La implementación de programas de seguridad, según la tabla 31, es regular (71,0 %) y eficaz (19,4 %). En consecuencia, se determina que aún falta implementar programas de seguridad; por lo que los empleadores deben desarrollar planes de trabajo, como: anuales, de comunicaciones, de emergencias, de capacitación y de inspecciones, de monitoreo, de seguridad y salud ocupacional, entre otros.

El estrés e implicaciones laborales, según la tabla 32, es regular (64,5 %) y eficaz (22,6 %). Entonces, se nota que la organización materia de estudio no logra reducir en gran medida el estrés e implicaciones laborales, entonces, el empleador debe brindar condiciones adecuadas y psicológicas que reduzcan el estrés e implicaciones laborales.

Los resultados, que se registran de forma anticipada, corroboran el planteamiento de la hipótesis, lo que se refuerza con la comprobación que se efectuó. Según el tratamiento estadístico, en la tabla 73, se observa, según el indicador Nagelkerke, que la influencia de la dimensión seguridad y salud sobre la sostenibilidad empresarial es de 79,8%, por tanto: La seguridad y salud influyen en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEOFOD S.A.C., Tacna, 2021. La hipótesis es aceptada. Los resultados tienen parcial coincidencia con lo aseverado por Lam (2017), quien concluyó que, dentro del liderazgo, se revisan los componentes de innovación, creatividad y participación del personal; en las redes organizacionales se analizan elementos como la toma de decisiones. En el contexto actual, la sostenibilidad empresarial es un asunto preponderante para que la organización se mantenga en el contexto de grandes avances, para que sea competitiva y su posición en el mercado sea de gran nivel.

Se concluyó también que, de los tres componentes estructurales, el de mayor incidencia en la sostenibilidad empresarial es el de orientación al cambio con 0,945 de correlación, seguido de las redes organizacionales con 0,895.

En cuanto a cuarta hipótesis específica, la arquitectura organizacional influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEOFOD S.A.C., Tacna, 2021. Al respecto, en lo referente, a la dimensión: Arquitectura organizacional, según la tabla 34, es regular (61,3 %) y eficaz (25,8 %). Por consiguiente, se aprecia que en la organización no se logra optimizar la arquitectura organizacional, en consecuencia, la plana directiva debe garantizar el ordenamiento de los niveles más altos de la empresa con los más bajos; y que se debe promover que los colaboradores trabajen de forma conjunta para que se consiga los objetivos del estudio. La dimensión presenta los siguientes indicadores: según la tabla 34, la toma de decisiones es regular (64,5 %) e ineficaz (22,6 %). Al respecto, se observa que el ente económico materia de estudio, no logra mejorar en gran medida la toma de decisiones que coadyuven a que se logre la misión organizacional.

Esta dimensión presenta los siguientes indicadores: según la tabla 36, las remuneraciones e incentivos se encuentra en un nivel regular (67,7 %) y eficaz (19,4 %).

En consecuencia, se nota que aún no se mejora la arquitectura organizacional en cuanto a las remuneraciones e incentivos, entonces se debe implementar políticas efectivas de organización y de remuneraciones e incentivos.

De acuerdo a la tabla 36, la estructura de evaluación de resultados es regular (74,2 %).

Entonces, todavía falta optimizar la estructura de evaluación de resultados, de lo contrario la entidad materia de estudio no conseguirá sus objetivos organizacionales, que garanticen que se cumpla la misión de manera eficiente.

Los resultados que se registraron de manera previa, corroboran el planteamiento de la hipótesis, lo que se refuerza con la verificación ejecutada. Según el tratamiento estadístico, en la tabla 76, se observa, según el indicador Nagelkerke, que la influencia de la dimensión arquitectura organizacional determina que la influencia de la dimensión arquitectura organizacional sobre la sostenibilidad empresarial es de 83,8 %; por tanto: La arquitectura organizacional influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna. La hipótesis es aceptada. Los resultados tienen parcial coincidencia con lo establecido por Véliz, Sarmiento, Obando (2021), quienes concluyeron que, en un contexto de sostenibilidad social, ambiental y económico, la relevancia de presentar los reportes de sostenibilidad, para ello debe desarrollar una adecuada organización del trabajo, que incluya la eficacia y la eficiencia de la forma organizacional, el proceso de trabajo, así como la arquitectura organizacional.

En cuanto a la quinta hipótesis específica, la organización con las nuevas TICs influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021. Al respecto, la dimensión: Organización del trabajo con las nuevas TICs, según la tabla 37, es regular (64,5 %) y es eficaz (19,4 %). En consecuencia, se evidencia que aún falta mejorar la organización del trabajo con las nuevas TICs, entonces, es esencial que se promueva planes de capacitación para fortalecer las competencias digitales de los grupos de interés interno.

De acuerdo a la tabla 38, el desarrollo del teletrabajo es regular (67,7 %) y eficaz (22,6 %). En consecuencia, se aprecia que la organización no optimiza el desarrollo de

forma acertada del teletrabajo; por lo que es esencial que los colaboradores se preparen para obtener competencias profesionales o técnicas para desarrollar el teletrabajo.

Los resultados se registran de manera anticipada, confirman el planteamiento de las hipótesis, lo que se refuerza con la verificación efectuada. De acuerdo a la prueba estadística, según la tabla 79, el indicador Nagelkerke, determina que la influencia de la dimensión organización del trabajo con las nuevas TICs sobre la sostenibilidad empresarial es de 92,7 %, por tanto: La organización del trabajo con las nuevas TICs influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021. La hipótesis es aceptada. Los resultados se relacionan parcialmente con lo establecido por Capelleras (2001).

En cuanto a la sexta hipótesis específica, se ha demostrado que la implementación de estrategias para desarrollar estrategias disruptivas influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021. Al respecto, en lo referente a la dimensión: Implementación de desarrollo de estrategias disruptivas, según la tabla 87, es regular (61,3 %) y eficaz (25,8 %). Entonces, falta optimizar la implementación de desarrollo de estrategias disruptivas, en otras palabras, estrategias que impulsen el desarrollo de un producto que crea un nuevo mercado y altere a los competidores para garantizar el desarrollo organizacional de la entidad.

Esta dimensión presenta los siguientes indicadores: Ruptura del equilibrio valor coste

Según la tabla 88, es regular (70,9 %) y eficaz (19,4 %). En consecuencia, se nota que aún no desarrollan de manera eficaz la ruptura del equilibrio de valor coste, que implica que se evalúe todos los costes posibles de la organización de un sector para que se trate de eliminarlos.

La tabla 41, la creación de nueva demanda es regular (64,5 %) y eficaz (22,6 %). Por consiguiente, se determina que aún falta optimizar la creación de la nueva demanda, que implica que se reinvente mercados, productos o servicios con el propósito de que se encuentre nuevos espacios en el mercado.

Según la tabla 42, la gestión comercial de lo físico a lo digital es regular (61,3 %) y eficaz (25,8 %). En consecuencia, se nota que aún falta optimizar la gestión comercial de lo físico a lo digital, es decir, no seguir de lo tradicional, deben utilizarse tecnologías digitales para acercarlos al público. De acuerdo a la tabla 44, el cambio de comportamiento de la demanda es regular (64,5 %) y eficaz (19,4 %). En consecuencia, se observa que aún falta optimizar el cambio de comportamiento de la demanda; en otras palabras, las nuevas tecnologías de geolocalización permiten que se conecte y a demandantes y ofertantes. Por ejemplo, las aplicaciones móviles permiten que se transforme la forma en la que la gente se organiza o se comporta para que realice determinadas acciones.

Los resultados registrados de manera anticipada, corroboran el planteamiento hipotético, lo que se refuerza con la verificación efectuada. De acuerdo a la prueba estadística aplicada, y según la tabla 82, el indicador Nagelkerke, determina que la influencia de la dimensión implementación de desarrollo de estrategias disruptivas sobre la sostenibilidad empresarial es de 83,8 %, por tanto: La implementación del desarrollo de estrategias disruptivas influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021. La hipótesis es aceptada. Los resultados encontrados guardan relación en parte con lo sostenido por Huaynapata (2019), quien indicó que la gestión empresarial influye en forma significativa en la sostenibilidad de la microempresa. Asimismo, dio a entender que en tiempos actuales es crucial que, uno de los objetivos prioritarios de las organizaciones empresariales es elevar la sostenibilidad empresarial, sobre todo en sus dimensiones ambiental, social y ética, que permita la contribución a la comunidad donde realiza sus actividades, en este caso, comerciales, en cuanto al desarrollo sostenible.

En cuanto a la séptima hipótesis específica, se ha demostrado que existe relación significativa entre la organización del trabajo con las nuevas TICs y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021. Al respecto, la variable independiente: Organización del trabajo, según la tabla 89, es regular (64,5 %) y es ineficaz (19,4 %). En consecuencia, los encuestados en su mayoría hacen notar que falta mejorar la organización del trabajo, con respecto a la forma

organizacional, la arquitectura organizacional, entre otros. Asimismo, la variable dependiente: Sostenibilidad empresarial, según la tabla 46, en lo referente a la variable dependiente: Sostenibilidad empresarial es regular (64,5 %) e ineficaz (19,4 %). Por consiguiente, se determina que aún falta mejorar en gran medida la sostenibilidad empresarial con respecto al factor social y sobre todo el factor ambiental.

Los resultados anotados de forma anticipada, corroboran el planteamiento hipotético, lo que se refuerza con la verificación realizada. Según el tratamiento estadístico, después que se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, es 0,866 y el pvalor es 0,00 menor que el nivel de significancia es 0,05; es decir, se concluyó que la organización del trabajo se relaciona significativamente con la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021. La hipótesis es aceptada. Los resultados encontrados guardan relación con lo abordado por Garzón e Ibarra (2014), quienes concluyeron que los entes económicos pueden generar valor mediante la reducción del nivel de consumo de materiales y la contaminación que tiene vinculación con la rápida industrialización. Asimismo, pueden crear valor mediante la operación con mayores niveles de transparencia y capacidad de respuesta, impulsados por la sociedad civil; también las empresas pueden generar valor a través del desarrollo de nuevas tecnologías que reducen el tamaño de la huella humana en el planeta, todo ello determina que deben priorizar elevar la sostenibilidad empresarial.

Finalmente, se planteó como hipótesis general que se ha comprobado que la organización del trabajo influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021, según el modelo estadístico regresión logística ordinal de acuerdo a la tabla 65, el indicador Nagelkerke determinar que la influencia de la variable organización del trabajo sobre la sostenibilidad empresarial es de 82,2 %.

CONCLUSIONES

1. Se ha comprobado que la organización del trabajo influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021, según el modelo estadístico regresión logística ordinal de acuerdo a la tabla 65, el indicador Nagelkerke determinar que la influencia de la variable organización del trabajo sobre la sostenibilidad empresarial es de 82,2 %.
2. Se ha demostrado que la forma organizacional influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021, de acuerdo al modelo estadístico regresión logística ordinal en la tabla 68, el indicador Nagelkerke, determina que la influencia de la dimensión forma organizacional sobre la sostenibilidad empresarial es de 71,3 %.
3. Se ha demostrado que el proceso de trabajo influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021. Según el modelo estadístico regresión logística ordinal en la tabla 71, el indicador Nagelkerke, determina que la influencia de la dimensión proceso del trabajo sobre la sostenibilidad empresarial es de 83,9 %.
4. Se ha demostrado que la seguridad y salud influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021, según el modelo estadístico regresión logística ordinal en la tabla 74, el indicador Nagelkerke determina que la influencia de la dimensión seguridad y salud sobre la sostenibilidad empresarial es de 79,8 %.
5. Se ha comprobado que la arquitectura organizacional influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021, según el modelo estadístico regresión logística ordinal en la tabla 77, el indicador Nagelkerke determina que la influencia de la dimensión arquitectura organizacional sobre la sostenibilidad empresarial es de 83,8 %.

6. Se ha demostrado que la organización del trabajo con las nuevas TICs influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021, según el modelo estadístico regresión logística ordinal en la tabla 80, el indicador Nagelkerke determina que la influencia de la dimensión organización del trabajo con las nuevas TICs sobre la sostenibilidad empresarial es de 92,7 %,
7. La implementación de estrategias para desarrollar estrategias disruptivas influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021, según el modelo estadístico regresión logística ordinal en la tabla 83, el indicador Nagelkerke, determina que la influencia de la dimensión implementación de desarrollo de estrategias disruptiva sobre la sostenibilidad empresarial es de 83,8 %.
8. Existe relación significativa entre la organización del trabajo y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021, según el modelo estadístico coeficiente de correlación de Spearman rho, cuyo valor es 0,866.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el Gerente General disponga la elaboración del Plan de Seguimiento de la organización del trabajo para elevar la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna.
2. Se recomienda que el Área de Organización y Métodos desarrolle un plan de mejora de la forma organizacional que permita optimizar la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna.
3. Se recomienda que el Área de Organización y Métodos coordinen con todas las áreas operativas para desarrollar un manual del proceso de trabajo que asegure sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna.
4. Se recomienda se desarrolle un Plan de seguridad y salud que garantice la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna.
5. Se recomienda que se disponga la elaboración del Plan de Renovación de la Arquitectura organizacional coadyuve a la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna.
6. Se recomienda que se desarrolle un plan de innovación de la organización del trabajo con las nuevas TICs que garantice la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna.
7. Se recomienda que la implementación de estrategias para desarrollar estrategias disruptivas que asegure la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna.
8. Se recomienda se desarrolle mecanismos de control al proceso de organización del trabajo con el propósito de que se eleve la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acemoglu, D., 2002. "Technical Change, Inequality, and the Labor Market". *Journal of Economic Literature*, Volumen 40, pp. 7-72.
- Alcover De la Hera, C. y Gil, F. (1999). Influencias de las Nuevas Formas Organizacionales sobre los Equipos de Trabajo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 52 (2-3), 177-201.
- Álvarez, J. (2021). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Editorial Síntesis.
- Andrady, A. L. (2015). *Plastics and Environmental Sustainability: Fact and Fiction* (First Edition). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Anjomshoae, A., Hassan, A., Kunz, N., Wong, K. Y. y Leeuw, S. de. (2017). Towards a dynamic balanced scorecard model for humanitarian relief organizations' performance management. *Journal of Humanitarian Logistics and Supply Chain Management*, 7(2), 194-218. <http://doi.org/10.1108/JHLSCM-01-2017-0001>
- Bajo-Sanjuán, A. M. (2016). *El discurso de la sostenibilidad en la empresa española* (Doctorado en Ciencias Económicas y Empresariales). Universidad Pontificia Comillas, Madrid. España.
- Barba, A. (2010). Frederick Winslow Taylor y la administración científica: contexto, realidad y mitos". *Gestión y Estrategia*, Issue 38, pp. 17-29.
- Bermejo, V. y Bermejo, B. (2021). *Empresa y Administración*. Editorial Síntesis.
- Bradley D., y Parrish B. (2005, June). What Tanzania's coffee farmers can teach the world: A performance-based look at the fair trade–free trade debate. *Sustainable Development* 13(3). <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/sd.276/abstract>

- Bradley D., y Parrish B. (2005, June). What Tanzania's coffee farmers can teach the world: A performance-based look at the fair trade–free trade debate. *Sustainable Development* 13(3). <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/sd.276/abstract>
- Carreño, M. (2018). *Perfil de Sostenibilidad Empresarial de Micros Pequeñas y Medianas Empresas manufactureras de Santander. Una Metodología a través del Análisis Multivariable*. (Tesis para optar el título de Magíster en Administración de Organizaciones, Universidad Nacional Abierta y Distancia UNAD Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas Maestría en Administración de Organizaciones Bucaramanga, Colombia). <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/19489/63439978.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caso, M., (1953). La organización científica del trabajo en las minas. *Boletín informativo del Instituto Nacional del Carbón*, Issue Num 7, pp. 5-23.
- Cedrola, G. (2020). *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo Volumen 8, número 1, enero-marzo de 2020*. Downloads/helpdesk, cedrola_def.pdf. http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/827
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración. Una visión global de la moderna administración de las organizaciones*. McGraw-Hill
- Coriat, B. Taylor, Ford y Ohno (1993). Nuevos desarrollos en el análisis del onhismo". *Estudios del Trabajo*, Issue Num 7, pp. 2-41.
- Daft, Richard (2016). *Teoría y diseño organizacional*. Cengage Learning.
- De la Garza, E. (2007). Organización y flexibilidad del trabajo, debate teórico y estado de la investigación en México. En *Convenios y Bonos de Productividad en Empresas Mexicanas*. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- Desller, G. y Varela, R. (2018). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. Pearson
- Elkington, J. (1997). Triple Boltom Line of Twenty First Century Bussiness Capston Ocforde. Capstone Publishing Ltd, Oxford.
http://appli6.hec.fr/amo/Public/Files/Docs/148_en.pdf
- Elkington, J. (1999). Triple bottom line revolution: Reporting for the third millennium. Empresa familiar: perspectiva del predecesor versus sucesor. España: Universidad de las Palmas de Gran Canaria.
- Elkington, J. (2004). Enter the Triple Bottom Line.
<https://translate.google.com.co/translate?hl=es&sl=en&u=http://www.johnelkington.com/archivo/TBL-elkington-chapter.pdf&prev=search>
- Encinas, M. (2021). *La innovación disruptiva como recurso para la transformación de modelos de negocios en medios de comunicación*. (Memoria para optar al grado de doctor presentada en la Universidad Complutense de Madrid
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/67599/1/T42837.pdf>
- Epstein, M. J. (2009). Sostenibilidad empresarial: Administración y medición de los impactos sociales, ambientales y económicos. ECOE Ediciones.
- Figge, F., Hahn, T., Schaltegger, S. y Wagner, M. (2002). The Sustainability Balanced Scorecard - linking sustainability management to business strategy. *Business Strategy and the Environment*, 11(5), 269-284. <https://doi.org/10.1002/bse.339>
- Franco, D. (2015). *Tecnología, organización del trabajo y sus efectos en el mercado laboral en la industria manufacturera de México, 1992, 1999 y 2005*. (Tesis de maestría en la Universidad Autónoma de Coahuila).
- Fundación Innovación Bankinter. (2017). Modelos de negocio disruptivos, p. 8.
https://www.fundacionbankinter.org/documents/20183/156075/Modelos+de+negocio+disruptivos_Resumen/

- Gallardo, A. (2007). Nuevas Formas de Organización frente a la reestructuración productiva. *Gestión y Estrategia*, Departamento de Administración, Edición Internet.
- Gálvez, L. (s/f). *Perfeccionamiento de la organización del trabajo*. (Tesis para obtener el título académico de master en ingeniería industrial mención recursos humanos en la Universidad Central “Marta Abreu”).
- Garmendia, I. (2016). Modelos de negocio disruptivos (1 / 2). <https://orekait.com/blog/modelos-de-negociodisruptivos-1-2/>
- Garzón, M. e Ibarra, A. (2014) Revisión Sobre la Sostenibilidad Empresarial. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 2014, Volumen 1, Número 3. <https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1no3/4-castrillon.pdf>
- Gil, A. M., y Barcellos P. (2011). Los desafíos para la sostenibilidad empresarial en el siglo XXI. *Revista Galega de Economía*, 20(2). España: Universidad de Barcelona.
- Gilli, J. (2017). *Claves de la estructura organizativa*. Editorial Ediciones Gránica.
- Giribets, M., 2009. Neoliberalismo y la organización del trabajo". En: "Algunas consideraciones sobre la crisis actual del capitalismo. s.l.: s.n., pp. 13-27.
- Glac, K. (2015). *Wiley Encyclopedia of Management*. Minneapolis-Saint Paul: John Wiley & Sons, Ltd.
- Gond, J.-P. y Piani, V. (2013). Enabling Institutional Investors' Collective Action: The Role of the Principles for Responsible Investment Initiative. *Business & Society*, 52(1), 64-104. <https://doi.org/10.1177/0007650312460012>
- González, L. (2015). *Estudio de organización del trabajo en la Empresa de Producción de Materiales de la Construcción de Guamá*. (Tesis presentada en opción al título de Ingeniero Industrial, en la Universidad Holguín, Cuba).

<https://repositorio.uho.edu.cu/xmlui/bitstream/handle/uho/5488/Leordenis%20Gonzalez%20Guerra%20OT.pdf?sequence=1>

González-Pérez, M.A y Leonard, L. (2015). *The UN Global Compact: fair Competition, Environmental, and Labour Justice in International Markets* (First Edition, Vol. 16). Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited.

Griffiths, M. R. y Lucas, J. R. (2016). Value Economics: The Ethical Implications of Value for New Economic Thinking. En M. R. Griffiths y J. R. Lucas. (Eds.), *Corporate Social Responsibility and Business Ethics* (pp. 213-226). London: Palgrave Macmillan.

Guevara, H. (2017). *Plan estratégico para mejorar la sostenibilidad y competitividad de la empresa procesadora de frutas inversiones Belén STAR S.A.C.* (Tesis para optar el grado académico de maestro en gerencia de agronegocios en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas Chachapoyas – Perú). 2017<http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1270/TESIS%20%20DE%20HADA%20MARIA%20GUEVARA-POSGRADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guo, D., DeFrancia, K., Chen, M., Filiatraut, B. y Zhang, C. (2015). Assessing Sustainability: Frameworks and Indices. *Research Program on Sustainability Policy and Management. Earth Institute. Columbia University*. Recuperado el 15 de junio de 2017 de: Recuperado el 15 de junio de 2017 de: http://spm.ei.columbia.edu/files/2015/06/SPM_Metrics_WhitePaper_3.pdf

Hart, S., y Milstein, M. (2003, May). Creating sustainable value. *Academy of Management*

Hernández, M. (2014). *Administración de empresas*. Ediciones Piramide

Heydebrand, Wolf. (1989). “New Organizational Forms”. *Work and Occupations*, vol. 16, no. 3, Sage Publications, 323-357

- Huaynapata, V. (2019). *Influencia de la gestión empresarial en la sostenibilidad de la microempresa en el Centro Comercial Túpac Amaru I, Tacna, 2019*. (Tesis para obtener el grado en administración y dirección de empresas Universidad Privada de Tacna).
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2134/Huaynapata-Huallpa-Veronica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Idowu, S. O. (2013). *Encyclopedia of Corporate Social Responsibility*. Berlín: Springer-Verlag
- Valderrama, S. y Jaimes, C. (2019). *El desarrollo de la tesis*. Editorial San Marcos
- Infante, M. y Gonzáles, C. (2012). Estudio de la organización del trabajo en puesto de trabajo seleccionado. El caso de una agencia de viajes. TURyDES Vol 5, N° 12 (junio/junho 2012). <https://www.eumed.net/rev/turydes/12/iggm.html>
- Infante, M. y Gonzáles, C. (2012). Estudio de la organización del trabajo en puesto de trabajo seleccionado. El caso de una agencia de viajes. TURyDES Vol 5, N° 12 (junio/junho 2012). <https://www.eumed.net/rev/turydes/12/iggm.html>
- Kaplan, R. S. y Norton, D. P. (2001). Transforming the Balanced Scorecard from Performance Measurement to Strategic Management: Part I. *Accounting Horizons*, 15(1), 87-104. <http://dx.doi.org/10.2308/acch.2001.15.1.87>
- Laasch, O y Conaway, R. (2015). *Principles of Responsible Management: Global Sustainability, Responsibility* (First Edition). Stanford: Cengage Learning.
- Lam, S. (2017). *La resiliencia en la sostenibilidad empresarial de las medianas empresas industriales manufactureras de Guayas-Ecuador*. (Tesis para optar el Grado Académico de Doctora en Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Universidad del Perú). 2017 https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6194/Lam_rs.pdf?sequence=3&isAllowed=y.

- Marchuelo, J., et al. (2007). Transparencia y sostenibilidad en las empresas de inserción Aragonesa. Fundación Económica Aragonesa (FUNDEAR). Recuperado de www.fundear.es
- Márquez, L. E., Viteri, M. J., Useche, L. M., y Cuétara, L. M. (2021). Proceso administrativo y sostenibilidad empresarial del sector hotelero de la parroquia Crucita, Manabí-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII (2), 367-385. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927671>
- Márquez, L. E., Viteri, M. J., Useche, L. M., y Cuétara, L. M. (2021). Proceso administrativo y sostenibilidad empresarial del sector hotelero de la parroquia Crucita, Manabí-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII (2), 367-385. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927671>
- Marrewijk, M. van. (2010a). A Typology of Institutional Frameworks for Organizations. *Technology and Investment*, 01(02), 101-109. <http://dx.doi.org/10.4236/ti.2010.12012>
- Marrewijk, M. van. (2010b). The Cubrix, an Integral Framework for Managing Performance Improvement and Organizational Development. *Technology and Investment*, 01(01), 1-13. <http://dx.doi.org/10.4236/ti.2010.11001>
- Merodio, J. (2018). Modelos de negocio disruptivos. <https://www.juanmerodio.com/negocios-disruptivos/>
- Morioka, S. N. y Carvalho, M. M. (2016). Measuring sustainability in practice: exploring the inclusion of sustainability into corporate performance systems in Brazilian case studies. *Journal of Cleaner Production*, 136, 123-133. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.01.103>
- Novick, M. (2000). La transformación de la organización del trabajo”, en E. de la Garza Toledo, Tratado latinoamericano de sociología del trabajo, fce, México, pp. 123-147

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - UNESCO. (2016). *Global Education Monitoring Report 2016. Education for people and planet. Creating sustainable futures for all*. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Plasencia Soler, J.A., Marrero Delgado, F., Bajo Sanjuán, A.M. y 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/#B26>
- Puchol, L. (1996). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. 3th Ed. Editorial Díaz de Santos.
- Rahdari, A. H. (2016). Developing a fuzzy corporate performance rating system: a petrochemical industry case study. *Journal of Cleaner Production*, 131, 421-434. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.05.007>
- Resersur, R. (2020). Responsabilidad social. Disponible en: <https://gruporoberts.pe/rse-2/>.
- Robinson, H., Symonds, B., Gilbertson, B. y Ilozor, B. (2015). *Design Economics for the Built Environment: Impact of Sustainability on Project Evaluation (First Edition)*. West Sussex, UK: John Wiley & Sons.
- Rojas, Jaimes, y Valencia (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo”, artículo científico publicada en la revista Espacios. Vol. 39 (Nº 06) Año 2018.
- Sánchez, R. (2020). *Introducción a la Gestión de las empresas*. Editorial Ediciones Pirámide
- Sánchez, S. N. (2012). *La sostenibilidad en el sector empresarial. Importancia de los distintos grupos de interés en el proceso de cambio*. (Tesis Maestría, Universidad Politécnica de Cataluña).

https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099.1/18820/TFM_NSanchez_La%20sostenibili dad%20en%20el%20sector%20empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Smith, C. J., Papadopoulou, K.-N., Barnard, S., Mazik, K., Elliott, M., Patrício, J., et al. (2016). Managing the Marine Environment, Conceptual Models and Assessment Considerations for the European Marine Strategy Framework Directive. *Frontiers in Marine Science*, 3, 1-19. <https://doi.org/10.3389/fmars.2016.00144>

Tunal, G. (2007). *Las Nuevas Formas Organizacionales*. Gaceta CONCYTEG, no. 23.

United Nations. (2007). *Indicators for sustainable development. Guidelines and Methodologies*. New York: United Nations. Recuperado el 14 de mayo de 2017 de <http://www.un.org/esa/sustdev/natlinfo/indicators/guidelines.pdf>

Uribe-Macias, M. E., Vargas-Moreno, Ó. A., y Merchán-Paredes, L. (2018). La responsabilidad social empresarial y la sostenibilidad, criterios habilitantes en la gerencia de proyectos. *Revista Entramado*, 14(1), 52-63.

Vargas, J. (2011). Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado Nova Scientia, vol. 4, núm. 7, noviembre-abril, 2011, pp. 172-204 Universidad De La Salle Bajío León, Guanajuato, México. <https://www.redalyc.org/pdf/2033/203320117008.pdf>

Veleva, V. y Ellenbecker, M. (2001). Indicators of sustainable production: framework and methodology. *Journal of Cleaner Production*, 9(6), 519-549. [https://doi.org/10.1016/S0959-6526\(01\)00010-5](https://doi.org/10.1016/S0959-6526(01)00010-5)

Véliz, C.; Sarmiento, L. Obando, M. (2021). *Reporte de Sostenibilidad como Herramienta de Gestión para Roberts Resersur*. (Tesis para obtener el grado de magíster en administración estratégica de Empresas en la Pontificia Universidad Católica del Perú).

- Wallis, A. M., Graymore, M. L. M. y Richards, A. J. (2011). Significance of environment in the assessment of sustainable development: The case for south west Victoria. *Ecological Economics*, 70(4), 595-605. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ecolecon.2010.11.010>
- Washington, H. (2015). *Demystifying Sustainability: Towards Real Solutions* (First Edition). New York: Routledge.
- Wu, J. y Wu, T. (2011). Sustainability indicators and indices: an overview. En Christian N. Madu and C. Kuei (Eds.), *Handbook of Sustainability Management* (pp. 65-86). London: Imperial College Press
- Zayas, M. (2021). Procedimiento para el estudio de la organización del trabajo en un proceso productivo. Artículo científico de la Universidad Agraria de La Habana «Fructuoso Rodríguez Pérez», Cuba.
- Zayas, M. (2021). Procedimiento para el estudio de la organización del trabajo en un proceso productivo Cofin vol.15 no.2 La Habana jul.-dic. 2021 Epub 28-Jul-2021 http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612021000200005
- Zhou, D., Lin, Z., Liu, L. y 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>

ANEXOS

Anexos

Anexo Nro. 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL EN LA PLANTA DE PRODUCCIÓN FRIGORÍFICOS KOBEEFOOD S.A.C., TACNA, 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema principal ¿De qué manera la organización del trabajo influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021?</p> <p>Problemas secundarios a) ¿Cómo la forma organizacional influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021? b) ¿De qué forma el proceso de trabajo</p>	<p>Objetivo principal Determinar de qué manera la organización del trabajo influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.</p> <p>Objetivos secundarios a) Analizar cómo la forma organizacional influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021. b) Establecer de qué forma el proceso de trabajo</p>	<p>Hipótesis principal La organización del trabajo influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.</p> <p>Hipótesis secundarias a) La forma organizacional influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.</p>	<p>Variable independiente: Organización del trabajo</p> <p>Variable dependiente: Sostenibilidad empresarial</p>	<p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Nivel El presente trabajo de investigación se considera de tipo explicativo que mide la influencia de la variable independiente sobre la dependiente (Sánchez, 2019).</p> <p>Diseño No experimental Transeccional</p> <p>Población La población universal de estudio estará conformada por el personal de las áreas</p>

<p>influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021?</p> <p>c) ¿En qué medida la seguridad y salud influyen en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021?</p> <p>d) ¿Cómo la arquitectura organizacional influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021?</p> <p>e) ¿Cómo la organización del trabajo con las nuevas TICs influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos</p>	<p>influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.</p> <p>c) Evaluar en qué medida la seguridad y salud influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.</p> <p>d) Analizar cómo la arquitectura organizacional influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.</p> <p>e) Verificar cómo la organización del trabajo con las nuevas TICs influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción</p>	<p>b) El proceso de trabajo influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.</p> <p>c) La seguridad y salud influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.</p> <p>d) La arquitectura organizacional influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.</p> <p>e) La organización del trabajo con las nuevas TICs influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta</p>		<p>operativas de la empresa Frigoríficos KOBEEFOOD S.A.C, siendo un total de 31.</p> <p>Muestra El muestreo fue censal, es decir, se consideró toda la población.</p> <p>Métodos Método histórico Método analítico Método descriptivo</p> <p>Técnicas de recolección de datos Encuesta</p> <p>Instrumentos de recolección de datos Cuestionario</p>
---	---	--	--	---

<p>KOBEFOOD S.A.C., Tacna, 2021?</p> <p>f) ¿Cómo la implementación del desarrollo de disruptivas influye en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEFOOD S.A.C., Tacna, 2021?</p> <p>g) ¿Cuál es la relación que existe entre la organización del trabajo y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEFOOD S.A.C., Tacna, 2021?</p>	<p>frigoríficos KOBEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.</p> <p>f) Establecer cómo la implementación del desarrollo estrategias disruptiva influyen en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.</p> <p>g) Determinar cuál es la relación que existe entre la organización del trabajo y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.</p>	<p>de producción frigoríficos KOBEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.</p> <p>f) La implementación del desarrollo de estrategias disruptivas influye significativamente en la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.</p> <p>g) Existe relación significativa entre la organización del trabajo y la sostenibilidad empresarial en la planta de producción frigoríficos KOBEFOOD S.A.C., Tacna, 2021.</p>		
---	---	---	--	--

Anexo Nro. 2 Instrumentos

INSTRUMENTO Nro. 1

**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA PLANTA DE PRODUCCIÓN
FRIGORÍFICOS KOBEEFOOD S.A.C., TACNA, 2021**

Sr. Sra. Srta.

El presente instrumento tiene por finalidad evaluar la organización del trabajo en la Planta de Producción Frigoríficos KOBEEFOOD SAC Tacna. El presente estudio es para fines estrictamente académicos. Por tanto, deberá seleccionar una de las siguientes alternativas, según su criterio de respuesta:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
	FORMA ORGANIZACIONAL					
	Medios de trabajo					
1	En la empresa, los colaboradores cuentan con adecuados medios de trabajo.					
2	En la empresa, los colaboradores cuentan con suficientes medios de trabajo.					
	Condiciones de trabajo					
3	En la empresa, los colaboradores cuentan con adecuadas condiciones de trabajo.					
4	En la empresa, los colaboradores cuentan con condiciones de trabajo que coadyuven al buen desempeño de sus funciones.					
	División y cooperación del trabajo					
5	En la empresa, se nota que desarrollan una adecuada división del trabajo.					
6	En la empresa, la división del trabajo ha coadyuvado a que se tenga resultados positivos.					
	Control del trabajo					
7	En la empresa, se realiza un control del trabajo permanente de acuerdo a directivas internas.					
8	En la empresa, se realiza un eficaz control del trabajo, con respecto al cumplimiento de sus metas y objetivos.					
	PROCESO DE TRABAJO					
	Método de trabajo					
9	En la empresa, el método de trabajo que se realiza contribuye a mejorar los resultados de las labores.					

10	En la empresa, el método de trabajo que se realiza contribuye a lograr la misión organizacional.					
	Organización y servicio al puesto de trabajo					
11	En la empresa, la organización y servicio al puesto de trabajo que se realiza contribuye a mejorar los resultados de las labores.					
12	En la empresa, la organización y servicio al puesto de trabajo que se realiza contribuye a lograr la misión organizacional.					
	Normación del trabajo					
13	En la empresa, la normación del trabajo que se realiza contribuye a mejorar los resultados de las labores.					
14	En la empresa, la normación del trabajo que se realiza contribuye a lograr la misión organizacional.					
	Espacio de trabajo					
15	En la empresa, el espacio de trabajo que se realiza contribuye a mejorar los resultados de las labores.					
16	En la empresa, el espacio de trabajo que se realiza contribuye a lograr la misión organizacional.					
	SEGURIDAD Y SALUD					
	Seguridad e higiene y corresponsabilidad					
17	En la empresa, la seguridad e higiene y corresponsabilidad que se realiza contribuye a mejorar los resultados de las labores.					
18	En la empresa, la seguridad e higiene y corresponsabilidad que se realiza contribuye a mejorar lograr la misión organizacional.					
	Implementación de programas de seguridad					
19	En la empresa, se prioriza los programas de seguridad y salud ocupacional oportunamente.					
20	En la empresa, los programas de seguridad que se realiza contribuyen a mejorar los resultados de las labores.					
	Estrés e implicaciones laborales					
21	En la empresa, los trabajos encomendados a los colaboradores no le generan estrés.					
22	En la empresa, los trabajos encomendados les genera implicaciones laborales positivos.					
	ARQUITECTURA ORGANIZACIONAL					
	Toma de decisiones					
23	En la empresa, la plana directiva toma acertadas decisiones que benefician la gestión organizacional.					

24	En la empresa, la plana directiva toma acertadas decisiones que coadyuvan a que se cumpla la misión organizacional.					
	Remuneraciones e incentivos					
25	La empresa demuestra responsabilidad social laboral al cumplir con las remuneraciones oportunamente.					
26	La empresa demuestra responsabilidad social laboral al cumplir con los incentivos.					
	Estructura de evaluación de resultados					
27	La empresa realiza una evaluación de resultados de manera responsable.					
28	La empresa realiza una evaluación de resultados de manera eficaz.					
	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO CON LAS NUEVAS TICs					
	Desarrollo del teletrabajo					
29	La empresa realiza el desarrollo del teletrabajo en forma eficaz.					
30	La empresa realiza el desarrollo del teletrabajo en forma eficiente.					
	IMPLEMENTACIÓN DE DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DISRUPTIVAS					
	Ruptura del equilibrio valor coste					
31	En la empresa, se evalúa los costos de manera responsable.					
32	En la empresa, promueva la reducción de costos de manera responsable.					
	Creación de nueva demanda					
33	La empresa prioriza reinventar productos para encontrar nuevos espacios en el mercado.					
34	La empresa se atreve a superar los límites del mercado tradicional para popularizarse.					
	Gestión comercial de lo físico a lo digital					
35	La empresa planifica, organiza y controla la adquisición de tecnologías digitales para acercarse a los clientes.					
36	La empresa planifica, organiza y controla el buen uso de las TICs para comunicarse con los grupos de interés.					
	Cambio de comportamiento de la demanda					
37	En la empresa se utilizan aplicaciones móviles para conectar son sus demandantes de sus productos.					
38	En la empresa se utilizan aplicaciones móviles para conectar son sus proveedores.					

INSTRUMENTO Nro. 2

**LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL EN LA PLANTA DE PRODUCCIÓN
FRIGORÍFICOS KOBEOFOD S.A.C., TACNA, 2021**

Sr. Sra. Srta.

El presente instrumento tiene por finalidad evaluar la sostenibilidad empresarial en la Planta de Producción Frigoríficos KOBEOFOD SAC, Tacna. El presente estudio es para fines estrictamente académicos. Por tanto, deberá seleccionar una de las siguientes alternativas, según su criterio de respuesta:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
	SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL EN CUANTO AL FACTOR SOCIAL					
	Gestión administrativa					
1	En la empresa, se promueve la sostenibilidad empresarial a través de la gestión administrativa.					
2	En la empresa, se promueve la sostenibilidad empresarial a través de la gestión administrativa.					
	Gestión del talento humano					
3	En la empresa, se promueve la sostenibilidad empresarial a través de la gestión del talento humano.					
4	En la empresa, se promueve la sostenibilidad empresarial a través de la gestión del talento humano.					
	Calidad de vida					
5	En la empresa se prioriza ofrecer los mejores productos para garantizar la calidad de vida de sus clientes.					
6	En la empresa se prioriza brindar calidad de vida de sus colaboradores.					
	SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL EN CUANTO AL FACTOR ECONÓMICO					
	Gestión productiva					
7	En la empresa se aplica los métodos apropiados de producción.					

8	En la empresa se aplica las técnicas adecuadas de producción.					
	Gestión competitiva					
9	La empresa demuestra capacidad para lograr un alto rendimiento al de sus competidores					
10	La empresa demuestra capacidad para desarrollar estrategias de innovación que le permite conseguir una mejor posición en el mercado.					
	SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL EN CUANTO AL FACTOR AMBIENTAL					
	Calidad de productos					
11	En la empresa promueve la calidad de los productos que no dañan la salud de las personas.					
12	En la empresa se prioriza la certificación de calidad de los productos.					
	Uso de equipamiento					
13	En la empresa se usa el equipamiento de manera responsable para fortalecer la sostenibilidad ambiental.					
14	En la empresa se usa el equipamiento que minimice los impactos ambientales.					
	Aplicación de medidas de ecoeficiencia en cuanto a la cantidad de agua usada.					
15	En la empresa se aplican medidas de ecoeficiencia oportunamente en cuanto a la cantidad de agua usada para fortalecer la sostenibilidad empresarial.					
16	En la empresa se aplican medidas de ecoeficiencia con responsabilidad ambiental en cuanto a la cantidad de agua usada para fortalecer la sostenibilidad empresarial.					
	Aplicación de medidas de ecoeficiencia a la cantidad de energía usada.					
17	En la empresa se aplican medidas de ecoeficiencia oportunamente en cuanto a la cantidad de energía usada para fortalecer la sostenibilidad empresarial.					
18	En la empresa se aplican medidas de ecoeficiencia con responsabilidad ambiental en cuanto a la cantidad de energía usada para fortalecer la sostenibilidad empresarial.					
	Implementación de medidas de ecoeficiencia en cuanto a la cantidad de materiales usados, reutilizados y reciclados.					
19	En la empresa se aplican medidas de ecoeficiencia oportunamente en cuanto a la cantidad de					

	materiales usados, reutilizados y reciclados para fortalecer la sostenibilidad empresarial.					
20	En la empresa se aplican medidas de ecoeficiencia con responsabilidad ambiental en cuanto a la cantidad de materiales usados, reutilizados y reciclados para fortalecer la sostenibilidad empresarial.					

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuya valoración fluctúa entre 0 y 1.

TABLA 1
ESCALA DE ALPHA DE CRONBACH

Escala	Significado
-1 a 0	No es confiable
0.01 - 0.49	Baja confiabilidad
0.50 - 0.69	Moderada confiabilidad
0.70 - 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 - 1.00	Alta confiabilidad

APLICACIÓN DE COEFICIENTE DE ALPHA DE CRHOMBACH

Utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuyo reporte del software SPSS 23 es el siguiente:

TABLA 2.
ALPHA DE CRONBACH: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,843	38

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0,843, lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Organización del trabajo” es de fuerte confiabilidad.

TABLA 3
ALPHA DE CRONBACH: SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,811	20

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0,811, lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Sostenibilidad empresarial” es de fuerte confiabilidad.

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL EN LA
PLANTA DE PRODUCCIÓN FRIGORÍFICOS KOBEEFOOD S.A.C., TACNA, 2021

1. DATOS GENERALES

1. Apellidos y nombres de informante (Experto): LIMACHE AROCUTIPA, Gladys Pilar
2. Grado académico: MAGISTER
3. Profesión: LICENCIADA EN EDUCACIÓN
4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
5. Cargo que desempeña: DOCENTE
6. Autor de los instrumentos: BACH. LUCIA MARICELA LUNA CANCINO

2. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIAS	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

3. RESULTADO DE VALIDACIÓN

3.1 Opinión: **FAVORABLE**.....X..... **DEBE MEJORAR**.....

NO FAVORABLE.....

3.2 Observación:.....



Firma