UIDE
Powered by
Arizona State University

Maestría en
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tesis previa a la obtención de título de Magíster en Administración de Empresas

AUTOR(A): Ing. July Granda Castillo

Ing. Mariela Espinosa Carrera

TUTOR (A):

Mgtr. Héctor López P. PhD(c)

ARTÍCULO PROFESIONAL

TEMA: Efecto del liderazgo innovador en la sostenibilidad de las empresas triple impacto en la ciudad de Quito

QUITO – ECUADOR | 2021

Artículo Profesional

Efecto del liderazgo innovador en la sostenibilidad de las empresas triple impacto en la ciudad de Quito

Por

July Andrea Granda Castillo

Nancy Mariela Espinosa Carrera

Agosto 2021

Aprobado:

Mgtr. Héctor, A, López, P, Tutor
Mgtr. María, B, Castillo, Q, Presidente del Tribunal
MScBA. Esteban, J, Arias, M, Miembro del Tribunal

Aceptado y Firmado: _____ 25, 08, 2021
Mgtr. Héctor, A, López, P.

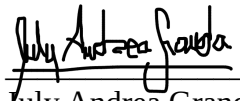
Aceptado y Firmado: _____ 25, 08, 2021
MScBA. Esteban, J, Arias, M.

_____ 25, 08, 2021

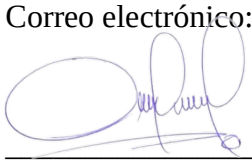
Mgtr. María, B, Castillo, Q.
Presidente(a) del Tribunal
Universidad Internacional del Ecuador

Autoría del Trabajo de Titulación

Nosotras, July Andrea Granda Castillo y Nancy Mariela Espinosa Carrera, declaramos bajo juramento que el trabajo de titulación titulado **Efecto del liderazgo innovador en la sostenibilidad de las empresas triple impacto en la ciudad de Quito** es de nuestra autoría y exclusiva responsabilidad legal y académica; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, habiéndose citado las fuentes correspondientes y respetando las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.



July Andrea Granda Castillo
Correo electrónico: yuly_andrea_granda@hotmail.com

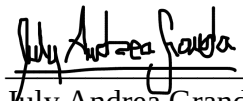


Nancy Mariela Espinosa Carrera
Correo electrónico: gce.ecuador@hotmail.com

Autorización de Derechos de Propiedad Intelectual

Nosotras, July Andrea Granda Castillo y Nancy Mariela Espinosa Carrera, en calidad de autoras del trabajo de investigación titulado Titulo del trabajo de investigación Efecto del liderazgo innovador en la sostenibilidad de las empresas triple impacto en la ciudad de Quito, autorizamos a la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE) para hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen o de parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Los derechos que como autoras nos corresponden, lo establecido en los artículos 5, 6, 8, 19 y demás pertinentes de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento en Ecuador.

D. M. Quito, julio de 2021



July Andrea Granda Castillo
Correo electrónico: yuly_andrea_granda@hotmail.com

Nancy Mariela Espinosa Carrera
Correo electrónico: gce.ecuador@hotmail.com

Agradecimiento

Queremos extender nuestro más sincero y profundo sentimiento de gratitud, en primer lugar a Dios por habernos dado salud en estos aciagos momentos; por haber sido nuestra luz y camino, por habernos dado la fuerza, la voluntad, la sabiduría y el coraje para llegar hasta esta instancia.

También abrazamos con nuestro agradecimiento a nuestro tutor, maestros y autoridades de la institución que nos ha formado; muchas gracias por ser nuestra guía, apoyo y constancia.

No podía faltar el agradecimiento especial a nuestra hermosa familia; a nuestros padres, hijos, esposos, hermanos; por su amor y sacrifico y a todo el entorno familiar que se convirtieron en nuestra mayor motivación, apoyo y soporte para la consecución de este sueño que se convirtió en un gran desafío.

Muchas gracias también a nuestros compañeros, que han sido colaboradores oportunos en esta maravillosa etapa.

¡Mil gracias a todos!

Resumen Ejecutivo

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar el efecto del liderazgo innovador en la sostenibilidad de las empresas triple impacto en la ciudad de Quito, para lo cual se consideró un nivel de estudio descriptivo, y correlacional, considerando una modalidad de investigación de campo, que permitió analizar hechos sobre las variables sostenibilidad y liderazgo innovador, partiendo de información y datos generales a particulares, y en sentido contrario con un método inductivo – deductivo. Para la recopilación de la información se aplicó como instrumento de investigación un cuestionario propuesto por Valderrama (2013) para medir el liderazgo innovador con un grado de confiabilidad del 0.85 y la variable de sostenibilidad utilizando la escala propuesta por la empresa consultora Price Waterhouse Coopers International Limited, realizada a nivel latinoamericano (PwC, 2016), con un grado de confiabilidad de 0.61, dirigidos a una muestra de 54 gestores de las 10 empresas presentes en la ciudad de Quito, como principales resultados se observó que presentan un alto grado de liderazgo innovador, y una baja gestión en la sostenibilidad, derivando en una correlación negativa con baja significancia entre el liderazgo innovador y la sostenibilidad de las empresas triple impacto analizadas.

Palabras Clave

Liderazgo, innovación, sostenibilidad, triple impacto.

Abstract

The present research work aims to analyze the effect of innovative leadership on the sustainability of triple impact companies in the city of Quito, for which a descriptive and correlational study level was considered, taking into consideration a field research modality, which allowed us to analyze facts about the sustainability and innovative leadership variables, starting from general information and data to individuals, and in the opposite direction with an inductive-deductive method. To collect the information, a questionnaire proposed by Valderrama (2013) was applied as a research instrument to measure innovative leadership with a reliability degree of 0.85 and the sustainability variable using the scale proposed by the consulting company Price Waterhouse Coopers International Limited, carried out at the Latin American level (PwC, 2016), with a degree of reliability of 0.61, aimed at a sample of 54 managers from the 10 companies present in the city of Quito As the main results it was observed that they present a high degree of innovative leadership, and low sustainability management, resulting in a negative correlation with low significance between innovative leadership and sustainability of the triple impact companies analyzed.

Keywords

Leadership, innovation, sustainability, triple impact.

Tabla de Contenidos

Capítulo 1: Introducción **1**

Antecedentes del problema 2

Formulación del problema 4

Sistematización del problema 4

Objetivo general 5

Objetivos específicos 5

Justificación 5

Resumen 6

Capítulo 2: Revisión de la Literatura **8**

Liderazgo innovador 8

Características 10

Sostenibilidad 11

Características 12

La empresa triple impacto 13

Resumen 14

Capítulo 3: Diseño metodológico **16**

Nivel de estudio 16

Modalidad de investigación 16

Métodos de investigación 16

Población y muestra 17

Selección de instrumentos de investigación 17

Procesamiento de datos 18

Resumen 18

Capítulo 4: Resultados **20**

Análisis socio-demográfico 20

Matriz Instrumental 22

Análisis descriptivo de variable liderazgo innovador 25

Análisis descriptivo de variable sostenibilidad 26

Prueba de normalidad 33

Estadísticos inferenciales de correlación 34

Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones 36

Conclusiones 36

Recomendaciones 38

Referencias 40

Apéndice A: Cuestionario 45

Lista de Tablas

Tabla 1. Conceptos de liderazgo innovador 9

Tabla 2.Conceptos de sostenibilidad. 12

Tabla 3. Distribución de la población de estudio por género y edad 20

Tabla 4. Distribución de la población en nivel de formación y años de antigüedad 21

Tabla 5. Distribución de la población por tipo de empresa 21

Tabla 6. Ítems por dimensiones de la variable liderazgo innovador 22

Tabla 7. Confiabilidad de la herramienta liderazgo innovador. 23

Tabla 8. Ítems por dimensiones de la variable sostenibilidad 24

Tabla 9. Confiabilidad de la herramienta sostenibilidad 25

Tabla 10. Descriptivos de dimensiones de liderazgo innovador 25

Tabla 11. Descriptivo de dimensiones de sostenibilidad 27

Tabla 12. Análisis de beneficios percibidos por aplicar sostenibilidad (ST30) 28

Tabla 13. Análisis opciones consideradas más relevantes próximos 5 años (ST 31) 29

Tabla 14. Análisis de países de la región líderes en temas de sostenibilidad (ST 36) 31

Tabla 15. Análisis sobre aspecto que evalúa al seleccionar proveedores y distribuidores (ST 39). 32

Tabla 16. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra 34

Tabla 17. Correlación de Pearson entre liderazgo innovador y sostenibilidad 34

Capítulo 1: Introducción

(Utamchandani y Sabater, 2018), señalaron que, es difícil analizar las variables de innovación y liderazgo por separado, siendo fundamental entender el liderazgo innovador como "el proceso que promueve la innovación a través de una cultura de innovación y una dirección estratégica que guía a una organización y sus miembros al objetivo de innovar", lo cual, para (Burbano, Velástegui, Villamaría, y Novillo, 2018), el objetivo de innovar en las empresas refiere a su accionar, a mantenerla competitiva en el tiempo, sobre todo con la coyuntura actual, donde la satisfacción de los clientes involucra realizar actividades cuyos criterios se enfocan en ámbitos sociales, ambientales y económicos para permitir una sostenibilidad.

Siendo el estudio enfocado al entendimiento del efecto del liderazgo innovador en la sostenibilidad de las empresas triple impacto en Quito, se debe entender a este tipo de empresas como aquellas que buscan ser sustentables a través de tres ejes, que son ambiental, social y económico (Gómez, Bazán , Vásquez, y Pesaresi, 2019), debido a las exigencias y cambios de comportamiento de los consumidores, obligando a las empresas tradicionales a modificar su modelo de negocio (Dutto, Gastañada , y Aimar, 2019). En el Ecuador existen 32 empresas certificadas de las cuales 10 se encuentran en la ciudad de Quito, en industrias como producción y servicios (Sistema B Ecuador, 2020).

Entendiendo lo expresado por (Sierra, 2016), respecto al enfoque actual de las organizaciones sobre la "acción formativa de las personas" que, en base a liderazgo, innovación y sostenibilidad logran cubrir y adaptarse a los cambios de exigencias y comportamiento de los clientes "en cuanto a lo estratégico y técnico con esencia sostenible frente a la comprensión, intervención y trasformación de la cultura, ambiental y social; el liderar debe expresarse como el máximo exponente de acto

creativo en las organizaciones (Muñoz, 2010), por ello se han creado foros mundiales que buscan generar aprendizaje y experiencias sobre la temática para una mejor educación profesional en “formas innovadoras para la sostenibilidad, casos de liderazgo y empresas sostenibles, relación entre actores del sistema de innovación, economía social y desarrollo sostenible” (Cabaleiro, Jiménez, Miles y Horta, 2016).

Con lo expresado, el presente trabajo busca aportar con evidencias al estudio del liderazgo innovador en las empresas triple impacto de Quito, entendiendo que las exigencias de los clientes en la actualidad en ámbitos que relaciona la actividad empresarial con el entorno social y ambiental determina una inmediata adaptación en la gestión tradicional donde “La innovación es cada vez más necesaria en un mundo globalizado, dinámico y complejo, estando en juego la supervivencia de las empresas” (Utamchandani y Sabater, 2018), por lo que las organizaciones han mostrado una conciencia creciente sobre la importancia de sostenibilidad corporativa (Silvestre y Foseca, 2020), muestra de ello es el desarrollo de las empresas triple impacto, consideradas también como inversiones de impacto, donde, los gestores buscan consolidar sus cometidos comprometiendo a stakeholders y shareholders mediante un liderazgo innovador que satisfaga los requerimientos cumpliendo normativas que las certifiquen y permitan un desarrollo nacional, y mundial, con el uso de nuevas técnicas y alianzas estratégicas. (Dutto, Gastañada, y Aimar, 2019; Gómez, Bazán, Vásquez, y Pesaresi, 2019).

Antecedentes del problema

De acuerdo al INEC (2019), se registran 883.766 empresas hasta el año 2019 de las cuales 90.98% se consideran microempresas, 7% pequeñas, 1.63% medianas y 0.49% grandes empresas. En la ciudad de Quito se concentran 101.937 establecimientos que representa un 11.53% del tejido empresarial, aportando de

acuerdo al Municipio del Distrito Metropolitano de Quito (2017) el 22,11% del PIB nacional, convirtiéndose en la ciudad con mayor número de empresas, cuyas actividades económicas se centran en sectores de servicios y comercio con el 77% y 23% en sectores de industria manufacturera, agricultura y construcción, generando 26.5% de fuentes de empleo a nivel nacional (INEN, 2020).

En la actualidad existen 10 empresas certificadas como B *Corp*[1] en Quito (Sistema B Ecuador, 2020), las cuales, iniciaron su actividad a partir del año 2017 con la empresa de *coworking* IMPAQTO pionera en la incursión a este sistema en el país (Coba, 2019), en el mismo año la empresa PACARI, reconocida a nivel mundial por su calidad en la producción de chocolate "*premium*, orgánico y biodinámico" involucra a pequeños productores de cacao agrupados en forma de organizaciones económicas populares y solidarias[2] donde considera de manera especial a mujeres con innovaciones en diferentes ámbitos inclusivos, para involucrase en este nuevo mercado que la ha llevado a ser considerada una de las mejores empresas a nivel latinoamericana y mundial (Correa, 2019), además es necesario señalar a la empresa EL ORDEÑO, conocida por su trabajo asociativo con las comunidades y aplicación de pago justo por la leche adquirida (Maldonado , Las empresas B, una evolución en el enfoque de los negocios, 2020)

La economía globalizada vigente requiere de la innovación, un elemento clave para la competitividad de las firmas, que debe estar representado por el liderazgo creativo e innovador y así alcanzar un desarrollo sostenible, en el que se requiere cambiar el paradigma y las maneras de actuar (Cabaleiro, Jiménez, Miles, y Horta,

[1] Esta certificación es otorgada por B Lab, organización encargada de certificar a las empresas B, ofreciendo herramientas y parámetros estandarizados, procesos ambientales y sociales

[2] "Incluye al conjunto de actividades y organizaciones de carácter comunitario, asociativo, cooperativo, mutualista y demás formas colectivas creadas para responder a las necesidades de empleo y de bienestar de los pueblos, así como a movimientos ciudadanos orientados a democratizar y transformar la economía" (SEPS, 2008).

2016).

Las empresas y emprendedores de hoy “tienen la necesidad de cambiar las estructuras económicas, hacerlas más equitativas” (Maldonado , 2020), con una nueva “visión de éxito económico que permita alinear los intereses de los mercados y de las empresas con los intereses de la sociedad creando empresas para resolver problemas sociales y ambientales” (Correa, 2019, pág. 15).

Por ello la importancia de abordar el estudio del liderazgo innovador como base para la adaptación y gestión de los nuevos requerimientos empresariales que los clientes buscan y que las empresas modernas deben adecuar para su sostenibilidad futura, replicando lo que las empresas triple impacto han representado en la actualidad y aplicarlo en cualquier sector de la economía.

Formulación del problema

¿Cuál es el efecto del liderazgo innovador en la sostenibilidad de las empresas triple impacto en la ciudad de Quito?

Sistematización del problema

¿Cuáles son las empresas triple impacto en la ciudad de Quito de acuerdo al Sistema B del Ecuador?

¿Qué características de liderazgo innovador presentan las empresas triple impacto de Quito?

¿Cuáles son los elementos de sostenibilidad que presentan las empresas triple impacto de Quito?

¿Qué relación existe entre las características de liderazgo innovador identificadas en las empresas triple impacto de Quito con los elementos de sostenibilidad?

Objetivo general

Analizar el efecto del liderazgo innovador en la sostenibilidad de las empresas triple impacto en la ciudad de Quito.

Objetivos específicos

Analizar las empresas triple impacto en la ciudad de Quito de acuerdo al Sistema B del Ecuador.

Identificar las características de liderazgo innovador que presentan las empresas triple impacto de Quito.

Identificar los elementos de sostenibilidad que presentan las empresas triple impacto de Quito.

Relacionar las características de liderazgo innovador identificadas en las empresas triple impacto de Quito con los elementos de sostenibilidad.

Justificación

En base a lo expuesto en el planteamiento del problema la realidad de las empresas modernas, es el reflejo de la necesidad humana de mirar en forma amplia el entorno donde se desarrollan, buscando sostenibilidad que permita mantener vigente y competitiva a las organizaciones en el tiempo, sin perder de vista la generación de beneficios financieros, adicionando a su gestión compromisos sociales, ambientales y exigencias del consumidor moderno. Este cambio de paradigma en la gestión de empresas tradicional, es sujeto de estudio en esta investigación para determinar cómo provoca que los agentes económicos internos y externos adapten estrategias que permitan un equilibrio y sinergia en el entorno empresarial, y para llegar a eso se requiere de un liderazgo proponente con ideas innovadoras que permita guiar a sus stakeholders al cumplimiento de la visión propuesta.

Considerando a (Correa, 2020), en el Ecuador se está consolidando la figura de

empresas de triple impacto y se ha generado normativas gubernamentales enfocadas a gestionar beneficios para nuevos emprendimientos con visión económica, social y ambiental considerándolas como bien común y aprovechando la política apegada a una economía social y solidaría , es necesario analizar y trasmitir las experiencias que los gestores de las empresas certificadas en el sistema B han obtenido y cómo estás han logrado consolidar un entorno de satisfacción tanto para sus clientes internos como externos sin que se generen externalidades negativas, así como cuáles son sus estrategias de liderazgo innovador que han permitido promover un trabajo mancomunado y comprometido.

El presente estudio propone analizar el efecto del liderazgo innovador en la gestión sostenible de las empresas que son consideradas como triple impacto radicadas en la ciudad de Quito, con lo cual se busca aportar al conocimiento en el sentido de generar evidencia sobre el comportamiento de las mismas e identificar las estrategias, experiencias y conocimientos generados por estos gestores, a efecto de que los profesionales de la administración y nuevos emprendedores puedan orientar su gestión aplicando la innovación como herramienta de sostenibilidad, para cubrir las necesidades y exigencias de los clientes modernos sobre temas, económicos, ambientales y sociales.

Resumen

El liderazgo innovador de las empresas triple impacto radicadas en la ciudad de Quito es motivo de análisis, por cuanto, se pretende determinar su efecto en la sostenibilidad de las 10 empresas certificadas en el sistema B, con lo cual, sus principales aportes se centran en identificar las estrategias generadas por los gestores de estas empresas, para así trasmitir las experiencias y conocimientos a los nuevos emprendedores y empresarios que se apeguen al nuevo cambio de paradigma

económico y exigencias del consumidor moderno, en donde, se busca no solo el benéfico económico sino incorporar beneficios de tipo social y ambiental, siendo la academia un actor fundamental para aportar con conocimientos de este tipo para el desarrollo y adaptabilidad de las nuevas generaciones de gestores de empresas.

Capítulo 2: Revisión de la Literatura

Al considerar la propuesta de investigación relacionada al liderazgo innovador y su impacto en el cambio de paradigmas de la gestión moderna en las empresas de beneficio sobre todo a las catalogadas de triple impacto para su sostenibilidad, es importante desarrollar una base de información que dé a conocer conceptos de liderazgo y su interacción con la innovación, para que de esta forma se logre desarrollar un criterio sobre la temática.

Liderazgo innovador

(Hogg, 2010), da a conocer que los líderes desempeñan un papel crítico en el esclarecimiento de objetivos colectivos, por lo que concluye que el liderazgo es un proceso grupal e involucra un sistema de influencia desplegado en contextos grupales, en consecuencia, el liderazgo agrupa actividades que desarrolla una persona que se distingue de las demás permitiendo tomar decisiones acertadas y adecuadas para el grupo, equipo u organización, inspirando la participación para lograr los propósitos de estos (Caldeira, 2015). Si bien existen diferentes conceptualizaciones sobre lo que es liderazgo, es necesario considerar un criterio que aborde con objetividad la propuesta de investigación, por ello una de las definiciones la plantea (Ashrafian, 2016), como la responsabilidad de dirigir las acciones de otros para llevar los propósitos de las organizaciones en diferentes niveles de autoridad sin perder de vista tanto los éxitos como los fracasos.

Así también la innovación se la puede describir como la capacidad de “crear o mejorar un conocimiento, objeto, producto, proceso o servicio que perdure en el tiempo y se pueda incorporar en un mercado, para transformar el desenvolvimiento cotidiano de quienes lo consumen” (Niebles y Hoyos, 2018, pág. 86), hay que adicionar, además que la “innovación es la introducción de un producto (bien o servicio) o de un proceso,

nuevo o significativamente mejorado, o la introducción de un método de comercialización o de organización nuevo aplicado a las prácticas de negocio, a la organización del trabajo o a las relaciones externas" (OCDE y Eurostat, 2018, pág. 49). El liderazgo innovador es un elemento primario en la determinación de un clima adecuado en la empresa para generar innovación, siendo este tipo de líder aquel que proporciona apoyo y tolerancia a los miembros de la organización por más diferencias que existan entre ellos, generando expectativas de la aprobación de los intentos de introducir formas nuevas y mejoradas de hacer las cosas en el entorno de trabajo (Bornay, 2018).

(Rosales, 2020), manifiesta que un líder innovador se lo reconoce por su capacidad de crear una cultura con una serie de permisos otorgados por la organización para imaginar, equivocarse, experimentar, probar nuevas maneras de hacer las cosas, cuestionarse el por qué se las hace, buscando "combinar diversos estilos de liderazgo para transmitir una influencia positiva e inspirar a los empleados a liberar su creatividad individual y colectiva".

En base a lo revisado sobre liderazgo innovador a continuación se presenta las conceptualizaciones **que generan mayor respaldo para el tema propuesto.**

Tabla 1. Conceptos de liderazgo innovador

Autor	**Concepto**
Hogg, (2010)	Los líderes desempeñan un papel crítico en la definición de objetivos colectivos, por lo que concluye que el liderazgo es un proceso grupal e involucra un sistema de influencia desplegado en contextos grupales.
García, (2010)	El liderazgo innovador es aquel que es capaz de unir a la comunidad, de entusiasmarla en torno a un proyecto común, de implicar a todos en las decisiones.
Solorzano, (2010)	El liderazgo tiene que basarse en ideas claras, ideas nuevas, revolucionarias, que impliquen los intereses del conjunto de la sociedad nacional e internacional.
Dyer, Gregersen, y Christensen, (2012)	La innovación es la savia de nuestra economía global y una prioridad estratégica para casi todos los directivos de las empresas.
Evía (2014)	La innovación está íntimamente ligada con la sustentabilidad y la responsabilidad, ya que sin ella es imposible lograr el cambio de

	paradigma necesario para acabar con los problemas sociales y ambientales a los que se enfrenta el mundo en este momento.
Calderia, (2015)	Liderazgo innovador es un acto creativo.
Ashrafian, (2016)	El liderazgo innovador es la responsabilidad de dirigir las acciones de otros para llevar los propósitos de las organizaciones en diferentes niveles de autoridad sin perder de vista tanto los éxitos como los fracasos.
Niebles y Hoyos, (2018)	La innovación es crear o mejorar un conocimiento, objeto, producto, proceso o servicio que perdure en el tiempo y se pueda incorporar en un mercado, para transformar el desenvolvimiento cotidiano de quienes lo consumen.
Bornay, (2018)	El liderazgo innovador es un elemento primario en la determinación de un clima adecuado en la empresa para generar innovación.
Rosales, (2020)	El líder innovador busca combinar diversos estilos de liderazgo para transmitir una influencia positiva e inspirar a los empleados a liberar su creatividad individual y colectiva.

Elaborado por las autoras

Características

De acuerdo a (Caldeira, 2015), son siete características primordiales que permiten conocer el perfil de competencias que fomentarán la habilidad para desarrollar roles y tareas de gestión de un líder innovador:

- definir visiones claras e inspiradoras que permitan generar escenarios de futuros motivadores;
- comunicar de forma apasionada, lo que permitirá que su equipo de trabajo sienta esa misma pasión y trabaje en función de los mismos propósitos;
- el líder innovador debe establecer retos, no objetivos, para hacer mejor a su organización superando obstáculos y limites propuestos;
- determinar el qué y el cuándo, mas no el cómo, ya que una forma de generar desmotivación es que se le explique a las personas cómo hacer las cosas;
- aborda una gestión por confianza, no por control, por cuanto la primera involucra que el líder no tiene por qué estar para que los procesos se den;
- se debe dirigir mediante autoridad, lo que es diferente a dirigir con poder, a razón de que la autoridad es propia, el poder es otorgado;

- el líder no debe preocuparse de tener el mejor equipo, sino que su equipo tenga el mejor líder.

Sintetizando que el liderazgo innovador es un acto creativo, lo que involucra que no existe liderazgo sin innovación.

Sostenibilidad

Si bien el concepto de sostenibilidad es muy amplio, en esta propuesta de investigación se busca enfocar y relacionar esta variable al entorno de la gestión empresarial que acuerdo a (Vásquez, 2010, pág.98), la sostenibilidad "es una noción actualmente en construcción y que en principio hace referencia a la capacidad de perdurar en el tiempo de cierta actividad, proceso o institución", lo que hace necesario generar una gestión de emprendimientos y empresas que busquen de manera estratégica cumplir el objetivo de mantenerse vigente en el tiempo, además, según (Basto, 2012), la sostenibilidad es muy importante en el desarrollo de un sistema, cualquiera que sea este, cuyo fin es procurar una correlación armónica del ser humano con su entorno, que permita recuperar los vínculos originarios entre hombre y la naturaleza.

A criterio de (Gómez, Bazán , Vásquez y Pesaresi, 2019), la sostenibilidad empresarial no es más que un nuevo cambio de paradigma que las empresas deben adaptarse o migrar, ya que deben conservar actuales las necesidades de los individuos y la sociedad, puesto que estos van cambiando en el tiempo con el fin de sobrevivir y ser exitosas en este mundo que se desarrolla muy rápido; considerando cuatro dimensiones la ambiental, social, económica e institucional (Gonzales y Flores, 2020).

Lo revisado sobre sostenibilidad considerando los principales aportes que algunos autores proponen y dan solidez a este estudio se lo sintetiza en la tabla 2:

Tabla 2. Conceptos de sostenibilidad.

Autor	Concepto
Luffiego & Rabadán, (2000)	La noción de desarrollo sostenible reside en que, al mismo tiempo que se acepta la existencia de límites a los modos de vida que no sean compatibles con los principios ecológicos, se mantiene la creencia en el crecimiento o desarrollo.
Macedo, (2005)	El desarrollo sostenible es aquel que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.
Vásquez, (2010)	La sostenibilidad "es una noción actualmente en construcción y que en principio hace referencia a la capacidad de perdurar en el tiempo de cierta actividad, proceso o institución" lo que hace necesario generar una gestión de emprendimientos y empresas que busque de manera estratégica cumplir el objetivo de mantenerse vigente en el tiempo.
Basto, (2012)	La sostenibilidad es muy importante en el desarrollo de un sistema cualquiera que sea este, cuyo fin es procurar una correlación armónica del ser humano con su entorno, que permita recuperar los vínculos originarios entre hombre y la naturaleza.
Gómez, Bazán , Vásquez y Pesaresi, (2019)	La sostenibilidad empresarial no es más que un nuevo cambio de paradigma que las empresas deben adaptarse o migrar ya que deben conservar actuales las necesidades de los individuos y la sociedad.
Gonzales y Flores, (2020)	Estrategia empresarial sostenible es una un proceso y significa descubrimiento e innovación continua que deriva planes acción empresarial que delinean el rumbo de la organización.

Elaborado por las autoras

Características

Los teóricos (Carrasco, Sarmiento, y Rosano, 2017; Casas, 2017; Gavito, 2017) consideran que un modelo de gestión empresarial de desarrollo sostenible debe ser estructurado considerando las cuatro principales dimensiones de la sostenibilidad que involucran las siguientes características a tomar en cuenta:

- en lo ambiental se debe priorizar que los productos y procesos deben ser amigables con el medio ambiente mediante la aplicación de actividades preventivas contra la contaminación, acompañada de una buena gestión de los recursos naturales incorporando en el proceso total productos verdes;
- social, propone una gestión eficiente del talento humano que permita el beneficio del personal y su entorno, brindando salud, crecimiento económico y seguridad a sus trabajadores y al sector donde está establecida la empresa;

- económico propone la búsqueda de una rentabilidad y valor de empresa tanto financiera como social, mediante la inversión en tecnología y propuestas técnicas que minimicen el consumo de energía y mejoren el medio ambiente en sus procesos," concibiendo, también, que su objetivo no solo es generar ganancias económicas, sino también devolver algo a la sociedad a nivel social, económico y ambiental que le permita a la empresa un arraigo de forma permanente" (Hernandez y Gonzales, 2016);
- institucional propone fomentar la creación de una cultura sustentable, desarrollando una misión y visión cuyo impacto llegue a todos sus integrantes, instituyendo normas, hábitos y valores para que sean aplicados dentro y fuera de la empresa.

La empresa triple impacto

Según, (Gómez, Bazán , Vásquez, y Pesaresi, 2019), considera a las empresas triple impacto como aquellas que buscan sostenibilidad y donde los consumidores de estas organizaciones se han vuelto más exigentes, requiriendo un impacto positivo en la sociedad y el medioambiente, por esta razón las empresas tradicionales han tenido que modificar su modelo de negocio satisfaciendo las necesidades de sus clientes, acompañado con una alta rentabilidad. Se identifican por buscar un impacto positivo en el ámbito social, ambiental y económico, ofreciendo a sus clientes un valor agregado en sus productos y/o servicios (Dutto, Gastañada , y Aimar, 2019).

A estas empresas se las identifica también como empresas B Corp o empresas de beneficio (B) (CAF, 2019), constituyéndose de acuerdo a (Maldonado, 2020), una nueva generación de empresas cuya genética económica visiona un nuevo tipo de economía, donde los valores y la ética inspiren buscar "soluciones colectivas sin olvidar necesidades particulares encontrando trascendencia, sentido y propósito" Son un nuevo tipo de empresas que genera paralelamente beneficios financieros con impactos

positivos en la sociedad y en el medioambiente.

Las Empresas B fueron creadas en el 2006 en los Estados Unidos por tres emprendedores Bart Houllahan, Jay Coen y Andrew Kasso y que crearon y promovieron el concepto de Benefit Corporations o B Corps a través de la organización B Lab y hasta la actualidad existen más de 3000 Empresas B Certificadas en el mundo, y más de 50.000 que han usado las herramientas de B Lab para mejorar su gestión social y ambiental como un sello de calidad empresarial, operando en 150 industrias, en 70 países, siendo empresas muy diversas micro, pequeñas, medianas y grandes empresas nacionales y multinacionales (CAF, 2019).

B Lab es la organización encargada de mantener y otorgar la Certificación de Empresa B a escala global, y de promover una comunidad de empresas con una identidad común. La Certificación Empresa B es la única diseñada para medir el desempeño de la empresa en todos sus ámbitos, no solamente respecto a sus productos o procesos, para obtenerla, las empresas deben modificar los estatutos legales de constitución, de forma tal que incluyan el compromiso de impacto positivo de los accionistas (CAF, 2019)

Resumen

Los conceptos y criterios teóricos abordados en este apartado relacionado a las variables de análisis como son el liderazgo innovador, la sostenibilidad y las empresas triple impacto, suministran un sustento al enfoque que la propuesta de investigación busca, relacionando nociones aportadas por varios teóricos sobre el tema que describen la evolución de estos conceptos y abordan en forma sistémica la relación de las variables en estudio, generando un estado del arte que permita orientar el cumplimento del objetivo propuesto, el abordaje de la problemática existente, y genere la metodología adecuada que aporte a la obtención del resultado requerido de esta

investigación.

Capítulo 3: Diseño metodológico

El desarrollo de este estudio requiere de un diseño metodológico adecuado, que permita establecer formas lógicos y racionales para cumplir los objetivos propuestos, por ello se describen algunas procedimientos claves para desarrollar las actividades en la parte práctica.

Nivel de estudio

Para llevar a cabo esta investigación se consideró un nivel de estudio de tipo descriptivo, por cuanto, se busca especificar propiedades y características importantes sobre el efecto del liderazgo innovador en la sostenibilidad de las empresas triples impactos radicadas en la ciudad de Quito. Así mismo, se considera el nivel de estudio correlacional con la finalidad de examinar asociaciones pero no relaciones causales entre las variable liderazgo innovador y la variable de sostenibilidad en las empresas triple impacto objeto de estudio con la finalidad de comprender si un cambio en el liderazgo innovador, influye directamente en un cambio en la sostenibilidad de la empresa (Bernal, 2010).

Modalidad de investigación

Respecto a la modalidad de investigación, el presente estudio ha considerado una investigación de campo, por cuanto esta ofrece la posibilidad de profundizar sobre la temática propuesta, y permite que el investigador se encuentre inmerso en la situación que investiga, incrementando la posibilidad de controlar la información recibida por medio de la encuesta que se propone realizar a las empresas triple impacto o Bcorp situadas en la ciudad de Quito.

Métodos de investigación

De acuerdo a (Baez, 2014; pág 44), el método es “un camino para investigar, conocer y descubrir”, conviene entoces subrayar que para la presente investigación se

propone un método de investigación de tipo inductivo-deductivo, siendo la lógica de analizar hechos sobre las variables sostenibilidad y liderazgo innovador, partiendo de información y datos generales a particulares, y en sentido contrario, que permita obtener conclusiones con mayor certidumbre (Bernal, 2010) sobre el efecto de estas en las empresas triple impacto en análisis.

Población y muestra

Para identificar la población objeto de estudio, se utilizará el listado ofrecido por el directorio empresarial del sistemab.org (Sistema B Ecuador, 2020), en donde, consta el registro de todas las empresas radicadas en la ciudad de Quito que son reconocidas como triple impacto, y que hasta la fecha de análisis del presente estudio contaba con un total de 10 organizaciones. Por tal razón, siendo un número controlable, de acuerdo a las recomendaciones metodológicas de (Hernández, Fernádez, y Batista; 2014), se considerará como muestra a la totalidad de la población, siendo las 10 empresas a las que se estudiará, aplicando un número homogéneo de 4 encuestas a cada una de ellas.

Selección de instrumentos de investigación

El instrumento utilizado para recopilar información, considerando que se trata de una investigación de campo, será la encuesta, la cual medirá la variable, liderazgo innovador utilizando el cuestionario propuesto por Valderrama (2013) compuesta por 5 características de liderazgo innovador, desglosadas en 26 ítems con opción de respuesta tipo Likert, y la variable de sostenibilidad utilizando la escala propuesta por la empresa consultora Price Waterhouse Coopers International Limited, realizada a nivel latinoamericano (PwC, 2016), que de igual manera contempla 4 aspectos fundamentales de análisis de sostenibilidad distribuido en 21 items. Con estos dos cuestionarios se realizó una unificación que se encuentra en el apéndice A.

En este estudio los instrumentos expresaron una adecuada confiabilidad, tanto

para la escala de liderazgo innovador (alfa de Cronbach de 0.85) como para lo referente a la escala de sostenibilidad (alfa de Cronbach 0.61)

Procesamiento de datos

Para el desarrollo de esta investigación, en primer lugar se contactará a los representantes de las 10 empresas en estudio, informando que este estudio tiene un fin netamente académico y posteriormente proceder a la aplicación de la encuesta en línea por medio de Google Forms, enviando el link de contacto respectivo vía mail, para que participen 4 representantes de las organizaciones involucrados en la gestión de las mismas, por seguridad no se puede realizar la encuesta de manera presencial por la situación de pandemia COVID 19. Una vez que se obtenga los datos serán procesados a través del sistema estadístico SPSS, partiendo de un análisis descriptivo de las variables de estudio, para luego, realizar un análisis de correlación que permita evidenciar cuales son las relaciones más fuertes entre la sostenibilidad y liderazgo innovador.

Resumen

El desarrollo de este capítulo propone los procedimientos que la investigación debe cubrir para lograr el cumplimiento de los objetivos establecidos, donde las variables liderazgo innovador y sostenibilidad, son tratadas mediante un nivel de estudio descriptivo y correlacional, con modalidad de investigación de campo, buscando extraer información directa de las empresas en análisis, y que por medio de un método de investigación de tipo inductivo –deductivo, permita tratar esta información de forma general a particular y viceversa, dando certidumbre a los resultados obtenidos. El instrumento propuesto para recabar la información consiste en la unión de dos cuestionarios que están legitimados por estudios confiables, se propone realizar a 4 representantes que tengan cargos directivos en las empresas, para luego procesarla por medio del programa SPSS y determinar hallazgos que permitan concluir

sobre el efecto del liderazgo innovador en la sostenibilidad de las empresas triple impacto en la ciudad de Quito.

Capítulo 4: Resultados

En esta parte se proporciona un análisis detallado de las variables analizadas en la investigación, contemplando 26 ítems para liderazgo innovador y 17 para sostenibilidad, los cuales fueron aplicados mediante la encuesta a 54 directivos distribuidos en 10 empresas categorizadas como triple impacto en la ciudad de Quito.

Análisis socio-demográfico

De la encuesta aplicada, se mantiene un promedio de 5 participantes por cada empresa, en donde, se puede identificar los siguientes datos en relación a la condición socio demográfico del grupo estudiado:

Tabla 3. Distribución de la población de estudio por género y edad

			Sexo		
			Hombre	Mujer	Total
Edad	Entre 18 y 29	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	3,7%	3,7%
	Entre 30 y 39	Recuento	6	19	25
		% del total	11,1%	35,2%	46,3%
	Entre 40 y 49	Recuento	9	13	22
		% del total	16,7%	24,1%	40,7%
	Entre 50 y 59	Recuento	3	1	4
		% del total	5,6%	1,9%	7,4%
	Más de 60	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	1,9%	1,9%
Total		Recuento	18	36	54
		% del total	33,3%	66,7%	100,0%

Fuente: Encuesta de liderazgo innovador y sostenibilidad aplicada a empresas triple impacto de la ciudad de Quito en el 2021.
Elaborado por las autoras.

La tabla 3, describe la muestra relacionando el género y edad, donde el 66,7%

de la misma son mujeres, con edades entre 30 y 49 años y un 33,3% conformado por hombres cuyas edades oscilan entre 30 y 59 años.

Tabla 4. Distribución de la población por nivel de formación y años de antigüedad

			Nivel de formación						
			Bachillerato	Técnico/ Tecnología	Profesional	Especialización	Maestría	PHD/Doctorado	Total
Antigüedad laboral en la empresa	Entre 1 y 5 años	Recuento	0	1	2	2	4	1	10
		% del total	0,0%	1,9%	3,7%	3,7%	7,4%	1,9%	18,5%
	Entre 5 y 10 años	Recuento	1	0	5	2	7	0	15
		% del total	1,9%	0,0%	9,3%	3,7%	13,0%	0,0%	27,8%
	Entre 10 y 15 años	Recuento	0	0	3	1	9	0	13
		% del total	0,0%	0,0%	5,6%	1,9%	16,7%	0,0%	24,1%
	Más de 15 años	Recuento	0	0	7	4	5	0	16
		% del total	0,0%	0,0%	13,0%	7,4%	9,3%	0,0%	29,6%
Total		Recuento	1	1	17	9	25	1	54
		% del total	1,9%	1,9%	31,5%	16,7%	46,3%	1,9%	100,0%

Fuente: Encuesta de liderazgo innovador y sostenibilidad aplicada a empresas triple impacto de la ciudad de Quito en el 2021.
Elaborado por las autoras.

En base a la tabla 4, se observa que los casos presentan un nivel de formación de maestría 46.3% y profesionales 31.5%. La mayoría de la muestra presenta una antigüedad laboral de 5 a más de 15 años con un 81.5%, siendo la mayor representación con más de 15 años y un valor relativo individual de 29,6% de la muestra.

Tabla 5. Distribución de la población por tipo de empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	Micro empresa	11	20,4	20,4	20,4
	Pequeña empresa	11	20,4	20,4	40,7
	Mediana empresa	14	25,9	25,9	66,7
	Gran empresa	18	33,3	33,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta de liderazgo innovador y sostenibilidad aplicada a empresas triple impacto de la ciudad de Quito en el 2021.
Elaborado por las autoras.

Así también, en lo referente al tipo de empresa que muestra la tabla 5, los encuestados consideran que el 33.3% labora en empresas grandes, seguida mediana empresa con un valor relativo de 25.9%.

Matriz Instrumental

Conforme se establece en el capítulo del diseño metodológico en cuanto a los instrumentos de investigación, en las tablas 6 y 7 se detallan los ítems de las dimensiones por cada variable.

Tabla 6. Ítems por dimensiones de la variable liderazgo innovador

Variable de investigación	Dimensiones	ítems
Liderazgo innovador	1 Ejemplo de mentalidad innovadora	LI 1. Utilizo los errores como oportunidades de aprendizaje LI 2. Aporto ideas fuera de lo convencional, para animar a los demás a explorar enfoques novedosos. LI3. Desafío los paradigmas aceptados. LI4. Cuestiono las suposiciones que limitan el campo de opciones
	2. Estimula el desarrollo de ideas creativas	LI5. Busco continuamente formas de mejorar los servicios, los procesos, los sistemas, el clima o los resultados de mi área LI6. Muestro una actitud abierta a aceptar nuevas ideas propuestas por los miembros de mi equipo. LI7. Animo a "pensar fuera de la caja" y cuestionar la forma "obvia" de hacer las cosas. LI8. Organizo sesiones creativas con mi equipo y les invito a compartir sus ideas y sugerencias de mejora. LI9.Creo un ambiente distendido, propicio para la risa y el humor LI10.Valoro positivamente las ideas que proponen los miembros del equipo LI11.Recompenso los esfuerzos de innovación.
	3. Favorece la diversidad de	LI12.Convoco reuniones para intercambiar opiniones con personas que puedan aportar diferentes puntos de vista

	perspectivas	LI13.Trato de implicar a personas de diversas áreas o funciones para obtener una mayor variedad de enfoques y perspectivas. LI14.Estimulo al grupo para formular situaciones hipotéticas con el fin de planear la respuesta a diversos posibles futuros LI15.Incluyo en el grupo alguien que hace el papel de "abogado del diablo", animándole a presentar contraargumentos de manera positiva.
	4. Promueve la implantación de las ideas más prometedoras:	LI16.Creo equipos "ad hoc" para implantar las propuestas. LI17.Ofrezco apoyo, recursos y autoridad suficientes. LI18.Celebro hitos y felicito por los avances conseguidos. LI19.Establezco premios a la innovación.
	5. Impulsa una cultura innovadora:	LI20.Selecciono y promuevo a personas no convencionales con ideas originales
		LI21.Apoyo y recompenso a los empleados que se cuestionan la norma para innovar.
		LI22.Promuevo la confianza, la cooperación y el intercambio de ideas y conocimientos con otras áreas de la empresa.
		LI23.Utilizo canales de comunicación menos formales y más innovadores (blogs, mensajería instantánea, redes sociales).
		LI24.Involucro a los empleados en el debate y solución de los problemas actuales y futuros.
		LI25.Promuevo el aprendizaje mutuo y la mejora personal.
		LI26.Implico a mis colaboradores en la fijación de objetivos y en la toma de decisiones.

Fuente: (Valderrama, 2013)
Elaborado por las autoras

La variable liderazgo innovador se encuentra distribuida en 5 dimensiones y compuesta por 26 ítems, como lo muestra la tabla 6, la misma que está basada en la propuesta de (Valderrama, 2013), para la "Creatividad inteligente guía para convertir ideas en innovación". Presenta dimensiones que enfocan criterios como mentalidad innovadora en la gestión, la estimulación a la creatividad, diversidad de perspectivas, generar ideas más prometedoras e impulsar una cultura innovadora, por parte de población analizada.

Tabla 7. Confiabilidad de la herramienta liderazgo innovador.

		N	%	Estadísticas de fiabilidad	
Casos	Válido	54	100	Alfa de Cronbach	N de elementos
	Excluido	0	0		
	Total	54	100	0,851	26

Fuente: Encuesta de liderazgo innovador y sostenibilidad aplicada a empresas triple impacto de la ciudad de Quito en el 2021.
Elaborado por las autoras

Esta encuesta presenta una confiabilidad de 0.851, de alfa de Cronbach, demostrando que es una herramienta adecuada y con alta confiabilidad en sus resultados, como lo muestra la tabla 7 entregada por el procesador SPSS.

Tabla 8. Ítems por dimensiones de la variable sostenibilidad

Sostenibilidad	1 Estrategia y herramienta de gestión	ST 27 Seleccione la opción que mejor refleje la relevancia que ocupa la sostenibilidad en la agenda de su compañía. ST 28 Especifique el año en el cual su compañía ha comenzado a establecer formalmente una agenda de sostenibilidad. ST 29 En el máximo órgano de gobierno de su organización, ¿se discuten y toman decisiones sobre aspectos de sostenibilidad como parte de la agenda recurrente?
		ST 30 ¿Cuáles son los tres principales beneficios percibidos en su empresa por sus actividades / acciones en sostenibilidad?
		ST 31 Seleccione las 3 que considera más relevantes para los próximos 5 años en su industria
		ST32 Respecto a cada una de las 3 tendencias seleccionadas previamente, indique la situación en la que se encuentra su compañía
		ST 33 ¿De qué manera cree que sus actividades / acciones en sostenibilidad inciden en la rentabilidad de su compañía?
		ST 34 ¿Cuenta con indicadores para medir la rentabilidad de la sostenibilidad?
		ST 35 La compensación variable de los empleados, ¿cuenta con metas de sustentabilidad entre sus componentes?
		ST 36 ¿Qué países de la región considera líderes en temas de sostenibilidad? Seleccione hasta 3
	2 Sostenibilidad en la cadena de valor	ST 37 ¿Implementa iniciativas orientadas a fomentar la sostenibilidad en su cadena de valor? ST 38 En caso que la anterior sea sí ¿Por qué implementa su empresa iniciativas orientadas a fomentar la sostenibilidad de su cadena de valor? ST 39 ¿Cuáles de los siguientes aspectos evalúa su empresa para el proceso de selección de sus proveedores / distribuidores?
	3 Reporte e inversión social	ST 40 Su empresa, ¿cuenta con un reporte de sostenibilidad o RSE a nivel local? ST 41 En caso que sea sí. ¿Por qué publica un reporte de sostenibilidad o RSE? ST 42 ¿Cuenta con una estrategia / lineamientos de inversión social? ST 43 Detalle las áreas sociales comprendidas en su estrategia de inversión social y la modalidad ST 44 En caso de que los países logren la firma de un nuevo acuerdo de cambio climático en la COP 21 de París, Ud. cree que el mismo tomará la forma de:

	4 Cambio climático y resiliencia	ST 45 Su compañía, ¿ha desarrollado un análisis de riesgo climático?
		ST 46 En caso afirmativo, lo ha desarrollado para:
		ST 47 Su empresa, ¿cuenta con un sistema de medición para sus emisiones de gases de efecto invernadero?

Fuente: (PwC, 2016)
Elaborado por las autoras.

La variable de investigación sostenibilidad, su validación fue tomada de la empresa consultora Price Waterhouse Coopers International Limited, levantada a organizaciones a nivel latinoamericano, y se contempla en la tabla 8, se consideró el análisis de 4 dimensiones con 21 ítems de los cuales 4, (ST30, ST31, ST36, ST39), no se los incluyó para la prueba de fiabilidad, para mejor interpretación de la herramienta SPSS, ya que corresponden a preguntas de respuesta múltiple y fueron tratadas separadamente con tablas cruzadas que se muestran más adelante, y que no afecta al resultado total.

Tabla 9. Confiabilidad de la herramienta sostenibilidad

		N	%	Estadísticas de fiabilidad	
Casos	Válido	54	100	Alfa de Cronbach	N de elementos
	Excluido	0	0		
	Total	54	100	0,604	17

Fuente: Encuesta de liderazgo innovador y sostenibilidad aplicada a empresas triple impacto de la ciudad de Quito en el 2021.
Elaborado por las autoras

La confiabilidad de la herramienta donde se obtuvo la variable sostenibilidad presenta 17 ítems revisados con el 0.604 con el alfa de Cronbach, de acuerdo a (Hernández, Fernádez, y Batista, 2014; pag 208), de la consistencia interna de las herramientas medidas es óptimo el coeficiente mientras más se acerque al valor de 1; un valor menor a 0.5 la herramienta no se acepta, por ello esta encuesta con el nivel entregado de 0.604 establece que es aceptablemente coanfiablecomolo muestra la tabla 9.

Análisis descriptivo de variable liderazgo innovador

Conforme a los datos analizados, en la tabla 10 se presentan los resultados de

las dimensiones de la variable liderazgo innovador.

Tabla 10. Descriptivos de dimensiones de liderazgo innovador

	N	Mínimo	Máximo	Media	. Desviación	Coeficiente de variación
Mentalidad innovadora	54	11	16	14,5741	1,26792	8,7%
Ideas creativas	54	17	24	21,8148	2,12864	9,8%
Diversidad perspectivas	54	9	16	13,3519	1,92459	14,4%
Promueve ideas	54	9	16	13,5741	1,46148	10,8%
Impulsa innovación	54	18	28	24,0185	2,86482	11,9%
N válido (por lista)	54					

Fuente: Encuesta de liderazgo innovador y sostenibilidad aplicada a empresas triple impacto de la ciudad de Quito en el 2021.
Elaborado por las autoras

El liderazgo innovador contemplado en las 5 dimensiones, presentó información relevante descrita en la tabla 10, donde se aprecia para el caso de mentalidad innovadora que los resultados se acercan al valor máximo (16), es decir su media de 14,57 muestra que la mayoría de las respuestas aplican en forma muy satisfactoria, con características homogéneas, ya que su coeficiente de variación de 8.7% está dentro de los valores que se consideran adecuados (<20%).

Caso similar se manifiesta en los resultados de la dimensión que considera la estimulación de los encuestados a la generación ideas creativas, donde, su promedio se encuentra en el 21.81, es decir, se acerca al valor máximo de la muestra (24), lo que resulta en una amplia aplicación de este tipo de características en la empresa una adecuada homogeneidad de criterios por obtener una baja variación. Ahora bien sobre favorecer la diversidad de perspectivas, esta dimensión presenta un comportamiento similar a las anteriores, aunque desglosando esta variable se aprecia que el ítem de involucrar a personas que contra argumenten criterios, es bajo respecto al resto de ítems de esta dimensión.

Sobre promover la implantación de las ideas más prometedoras, mantiene resultados satisfactorios (13.57 de 16), con baja variabilidad 10.8%, y por último la dimensión de impulsar una cultura innovadora presenta una aceptación firme con un valor de 24.02 y un coeficiente variación de 11.9%.

Análisis descriptivo de variable sostenibilidad

En la tabla 11 se presentan los resultados de las dimensiones de la variable sostenibilidad.

Tabla 11. Descriptivo de dimensiones de sostenibilidad

	N	Mínimo	Máximo	Media	. Desviación	Coeficiente de variación
Estrategia y gestión	54	13	30	19,9259	4,35609	21,86%
Cadena Valor	54	2	16	6,8148	4,71879	69,24%
Inversión social	54	4	29	16,037	6,4573	40,27%
Cambio climático resiliencia	54	5	12	8,3704	1,84592	22,05%
N válido (por lista)	54					

Fuente: Encuesta de liderazgo innovador y sostenibilidad aplicada a empresas triple impacto de la ciudad de Quito en el 2021.
Elaborado por las autoras

En el análisis de la segunda variable de investigación, se procedió a identificar el nivel de sostenibilidad que presentan los encuestados, tomando para ello en consideración la información entregada por los descriptivos recopilados en la tabla 11, y que arrojaron los siguientes resultados, detallados por cada una de las dimensiones como en el caso anterior del liderazgo innovador.

La sostenibilidad como estrategia y herramienta de gestión es la primera dimensión que se considera compuesto por 10 ítems o preguntas, de las cuales como se manifestó anteriormente los ítems 30, 31, 36, se analiza con frecuencias según las tablas 12 ,13 y 14. La mayoría de respuesta se encuentra concentrados en un valor medio de 19.9, con una variabilidad del 21,86 %, lo que indica que los encuestados

presentan una mediana inclinación a la variable sostenibilidad, sobre todo para considerarla en la estrategia de la empresa en el futuro, como se observa en la tabla 11 en su primera fila.

A continuación, en la tabla 12 se muestran los resultados de los beneficios percibidos que se consideran al aplicar sostenibilidad.

Tabla 12. Análisis de beneficios percibidos por aplicar sostenibilidad (ST30)

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
BENEFICOS DE SOSTENIBILIDAD	Innovación en producto, servicio o mercado	26	19,30%	48,10%
	Mejora en la marca y reputación de la compañía	20	14,80%	37,00%
	Ventaja competitiva	19	14,10%	35,20%
	Permanencia en el largo plazo	18	13,30%	33,30%
	Ahorro de costos	12	8,90%	22,20%
	Fortalecimiento de las relaciones con los grupos de interés	8	5,90%	14,80%
	Atracción de talentos y nuevas generaciones	7	5,20%	13,00%
	Gestión efectiva del riesgo	7	5,20%	13,00%
	Satisfacción, compromiso y/o retención del personal	6	4,40%	11,10%
	NS/NC	5	3,70%	9,30%
	Nuevas fuentes de ingreso o flujo de caja	4	3,00%	7,40%

	Anticipación a nuevas regulaciones/normas futuras	3	2,20%	5,60%
Total		135	100,00%	250,00%

Fuente: Encuesta de liderazgo innovador y sostenibilidad aplicada a empresas triple impacto de la ciudad de Quito en el 2021.
Elaborado por las autoras

Para complementar el análisis de la dimensión sostenibilidad como estrategia y herramienta de gestión, se considera los porcentajes obtenidos en la pregunta ST 30, que postula ¿Cuáles son los tres principales beneficios percibidos en su empresa por sus actividades / acciones en sostenibilidad?, presente en la tabla 12, reflejando los aportes de los colaboradores, con un 48, 10% de casos, que sugieren que el mayor aporte de generar sostenibilidad en la empresa es la innovación en producto, servicio o mercado, seguido con un 37% que afirman que el beneficio es la mejora en la marca y reputación de la compañía y la tercera opción considera con un valor de 35,20% del total de los casos, la ventaja competitiva , sin perder de vista que por poca variación también se ubica con un 33.30% la permanencia en el largo plazo de la empresa.

La tabla 13 presenta los resultados de las opciones consideradas más relevantes en los próximos 5 años de la variable sostenibilidad.

Tabla 13. Análisis opciones consideradas más relevantes próximos 5 años (ST 31)

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
MAS RELEVANTES	Innovación y desarrollo de nuevos modelos de negocio, productos y/o servicios	38	25,50%	70,40%
	Sostenibilidad en la cadena de valor	25	16,80%	46,30%
	Marketing responsable	20	13,40%	37,00%

Nuevo modelo de negocio en una economía colaborativa	20	13,40%	37,00%
Empoderamiento, respeto e igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral	16	10,70%	29,60%
Consumo responsable y productos más sostenibles	14	9,40%	25,90%
Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas	7	4,70%	13,00%
Transición hacia una economía baja en emisiones de carbono	5	3,40%	9,30%
Valuación de los activos ambientales y sociales	3	2,00%	5,60%
Otra (especifique)	1	0,70%	1,90%
Total	149	100,00%	275,90%

Fuente: Encuesta de liderazgo innovador y sostenibilidad aplicada a empresas triple impacto de la ciudad de Quito en el 2021.
Elaborado por las autoras

La pregunta ST31 de sostenibilidad, de forma similar a la anterior, es analizada en forma independiente, los resultados muestran que al seleccionar las 3 opciones que considera más relevantes para los próximos 5 años en su industria, el 70,40% de los casos proponen innovar y desarrollar nuevos modelos de negocio, productos y/o

servicios, seguido de la búsqueda de sostenibilidad en la cadena de valor con un 46,30% y el enfoque futuro en marketing responsable, al igual que un nuevo modelo de negocio en una economía colaborativa con un 37% respectivamente.

La tabla 14 presenta el análisis de los países de la región líderes en sostenibilidad.

Tabla 14. Análisis de países de la región líderes en temas de sostenibilidad (ST 36)

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
PAIS	Chile	40	26,50%	74,10%
	Colombia	20	13,20%	37,00%
	México	19	12,60%	35,20%
	Brasil	17	11,30%	31,50%
	Costa Rica	15	9,90%	27,80%
	Uruguay	13	8,60%	24,10%
	Argentina	10	6,60%	18,50%
	Panamá	5	3,30%	9,30%
	Perú	4	2,60%	7,40%
	Ecuador	3	2,00%	5,60%
	Paraguay	3	2,00%	5,60%
	Honduras	2	1,30%	3,70%
Total		151	100,00%	279,60%

Fuente: Encuesta de liderazgo innovador y sostenibilidad aplicada a empresas triple impacto de la ciudad de Quito en el 2021.
Elaborado por las autoras

La última pregunta múltiple relacionada a la primera dimensión de sostenibilidad, es la ST36, que busca indagar el criterio de la muestra encuestada, respecto a que países considera como líderes en la gestión de sostenibilidad América Latina responde a la tabla 14, que arrojó un resultado del 74% de casos proponiendo a Chile con un clara diferencia de sus inmediatos seguidores como, Colombia con 37% y México un 35.20%, y Brasil con el 31.50%.

Continuando con el análisis de las dimensiones de sostenibilidad, tomamos a la segunda dimensión, que corresponde medir la “sostenibilidad en la cadena de valor” de las empresas triple impacto, misma que presenta 3 ítems, de los cuales los 2 primeros se

analizaron en conjunto de la tabla 11, entregando un resultado poco alentador sobre el manejo de la sostenibilidad del grupo analizado por cuanto de un valor máximo de 16, apenas la media se ubica en el 6,81 y un coeficiente de variación del 69,24%, entonces existe poco conocimiento de la sostenibilidad en la cadena de valor de estas organizaciones.

La tabla 15 presenta los resultados de la evaluación al seleccionar proveedores y distribuidores en la variable de sostenibilidad.

Tabla 15. Análisis sobre aspecto que evalúa al seleccionar proveedores y distribuidores (ST 39).

		N	Porcentaje	Porcentaje de casos
ASPECTOS EVALUA	Gestión de calidad	42	32,10%	77,80%
	Cumplimiento del marco legal en general	34	26,00%	63,00%
	Existencia de prácticas de responsabilidad social empresaria	15	11,50%	27,80%
	Existencia de códigos de ética y conducta	13	9,90%	24,10%
	Gestión ambiental	9	6,90%	16,70%
	Impacto ambiental / social de los productos o servicios ofrecidos	9	6,90%	16,70%
	Gestión de salud y seguridad de los trabajadores	8	6,10%	14,80%
	Existencia de trabajo infantil o forzoso	1	0,80%	1,90%
Total		131	100,00%	242,60%

Fuente: Encuesta de liderazgo innovador y sostenibilidad aplicada a empresas triple impacto de la ciudad de Quito en el 2021.
Elaborado por las autoras

El ítem ST 39, presenta resultados de las personas encuestados para la selección de sus proveedores y/o distribuidores en su cadena de valor, que de acuerdo a la tabla 15, existe una clara atención a la gestión de la calidad, con un porcentaje del 77,80% de casos, seguido del cumplimiento de marco legal en general con un resultado del 63%, y con valores del 27.80% y 24.10% de casos que consideran relevantes aspectos como existencia de prácticas de responsabilidad social empresarial y existencia de códigos de ética / conducta, respectivamente así se podría concluir que esta dimensión presenta valores poco prometedores en la aplicación de las empresas triple impacto de la ciudad de Quito.

La tercera dimensión de sostenibilidad correspondiente al "reporte e inversión social", revisando los resultados de la tabla 11, presenta, moderada aplicabilidad de la misma en el grupo de empresas analizadas, con un valor máximo del 29 puntos, y una media de 16.3, presentando un coeficiente de variación con un 40.27%, lo que supone una gestión en Responsabilidad Social Empresarial (RSE) e inversión social por mejorar.

Por último la cuarta dimensión, mide el aporte de las empresas a mitigar el "cambio climático y resiliencia", presentando un valor máximo de 12 puntos, y la media se ubicó en 8, 37 puntos, con un coeficiente de variación de 22.05%, demostrando un satisfactorio aporte a este criterio de sostenibilidad.

Prueba de normalidad

Para realizar la correlación de las variables de investigación, primero se debe contrastar las hipótesis a consultar, la H0 o hipótesis nula y H1 o hipótesis alterna.

H0: Los datos analizados siguen una distribución normal

H1: Los datos analizados no siguen una distribución normal

Tabla 16. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Liderazgo innovador	Sostenibilidad
N		54	54
Parámetros normales	Media	83,9630	51,1481
	Desv. Desviación	6,59320	12,53284
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,085	,111
	Positivo	,077	,111
	Negativo	-,085	-,095
Estadístico de prueba		,085	,111
Sig. asintótica(bilateral)		**,200**[c,d]	**,094**[c]

Fuente: Encuesta de liderazgo innovador y sostenibilidad aplicada a empresas triple impacto de la ciudad de Quito en el 2021.
Elaborado por las autoras

Las pruebas de normalidad para las variables liderazgo innovador y sostenibilidad se realizó con la prueba de Kolmogorov- Smirnov ya que los sujetos son más de 50 personas y se muestra en la tabla 16, en donde ambas provienen de una distribución normal, presentando un p>0.05, para las dos variables, con sig de 0.200 y sig de 0.94, es decir se acepta la hipótesis nula, (H0). Para, (Hernández, Fernádez, y Batista,2014), estos datos obtenidos demandan que las varaibles deben ser procesadas inferencialmente , con estadisticos de correlación parametricos.

Estadísticos inferenciales de correlación

Al realizar la prueba de normalidad se comprobó que las dos variables tienen un comportamiento normal, por ello se recomienda procesar los datos con correlación de Pearson. La regla dice que si, sig < que 0.05, se acepta la hipótesis alterna, es decir hay correlación, y si sig es > 0.05 se acepta la hipótesis nula, lo que significa que no existe

correlación.

Tabla 17. Correlación de Pearson entre liderazgo innovador y sostenibilidad

		Liderazgo innovador	Sostenibilidad
Liderazgo innovador	Correlación de Pearson	1	-,158
	Sig. (bilateral)		,253
	N	54	54
Sostenibilidad	Correlación de Pearson	-,158	1
	Sig. (bilateral)	,253	
	N	54	54

Fuente: Encuesta de liderazgo innovador y sostenibilidad aplicada a empresas triple impacto de la ciudad de Quito en el 2021.
Elaborado por las autoras

Al determinar la correlación entre las variables liderazgo innovador y sostenibilidad para las empresas triple impacto de la ciudad de Quito, la tabla 17, ilustra como el valor de sig, de ambos sugiere que no existe relación significativa, y además es indirecta de -15,8%, es decir no existe correlación entre estas dos variables y se comportan en forma inversamente proporcional, una sube la otra disminuye y viceversa

Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

De acuerdo al sistema B del Ecuador se identificaron 10 empresas catalogadas como triple impacto en la ciudad de Quito, de las cuales al momento del estudio se obtuvo que sus niveles directivos se encuentran conformados en mayor parte por mujeres, con edades entre 30 y 49 años, y una menor cantidad por hombres cuyas edades oscilan entre 30 y 59 años, presentado un nivel de formación académica de maestría y profesionales, cuya antigüedad laboral en estas organizaciones, oscila entre los 5 a 15 años, corroborando lo planteado por (Maldonado, 2020), que manifiesta que estas constituyen una nueva generación de empresas, cuya genética económica visiona un nuevo tipo de economía, donde los valores y la ética de sus gestores inspiran buscar soluciones colectivas, sin olvidar necesidades particulares encontrando trascendencia, sentido y propósito. Así también 6 de las empresas analizadas se catalogan como grandes y medianas, el resto se consideran pequeñas y micro empresas, respaldando lo manifestado por el (CAF, 2019), que sostiene que estas empresas son muy diversas micro, pequeñas, medianas y grandes empresas nacionales y multinacionales.

En base a los resultados obtenidos sobre las categorías e ítems analizadas en la variable liderazgo innovador, se pudo apreciar que todas las dimensiones presentaron

valores significativos de aplicación por parte de los niveles directivos en la gestión de estas empresas, destacando la mentalidad innovadora como la característica de mayor trascendencia, junto a la dimensión que considera la estimulación a generar ideas creativas y la diversidad de perspectivas, aceptando criterios y observaciones grupales, como lo corrobora (Hogg, 2010) , el cual considera que los líderes desempeñan un papel crítico en el esclarecimiento de objetivos colectivos, y concluye que el liderazgo es un proceso grupal e involucra un sistema de influencia desplegado en contextos grupales respecto a la dimensión de promover la implantación de ideas más prometedoras en sus grupos de trabajo, y el impulso de una cultura innovadora presenta una aceptación firme en este tipo de empresas, así lo expone (Rosales, 2020), el cual manifiesta que un líder innovador se lo reconoce por su capacidad de crear una cultura con una serie de permisos otorgados por la organización para imaginar, equivocarse, experimentar, probar nuevas maneras de hacer las cosas.

De este estudio puede inferirse que de los elementos de sostenibilidad presentes en las empresas triple impacto analizadas, la dimensión relacionada a la sostenibilidad como estrategia y herramienta de gestión, así como el aporte para generar estrategias sobre cambio climático y resiliencia, son las mayor relevancia en esta variable de investigación, concordando con el criterio de (Gómez, Bazán , Vásquez y Pesaresi, 2019), que sostiene que la sostenibilidad empresarial no es más que un nuevo cambio de paradigma que las empresas deben adaptarse o migrar, ya que deben conservar actuales las necesidades de los individuos y la sociedad, puesto que estos van cambiando en el tiempo con el fin de sobrevivir y ser exitosas en este mundo que se desarrolla muy rápido; aunque hay que señalar que todas las dimensiones obtuvieron valores de aplicación muy bajos y con variabilidad elevada en las respuestas de los

diferentes ítems propuestos . Poca gestión se mostró en los resultados sobre la sostenibilidad en la cadena de valor como también en la inversión social, por ello (Vásquez, 2010), señala que la sostenibilidad "es una noción actualmente en construcción y que en principio hace referencia a la capacidad de perdurar en el tiempo de cierta actividad".

Al contrastar las características de las variables de investigación liderazgo innovador con los elementos de sostenibilidad identificadas en las empresas triple impacto de Quito, los resultados sugieren que no existe relación significativa, y además es indirecta. Es decir no existe correlación entre estas dos variables y se comportan en forma inversa, lo que quiere decir que no necesariamente el tener un liderazgo innovar dentro de la empresa va a significar que estas sean sostenibles, aunque de acuerdo a (Evía, 2014) la innovación está íntimamente ligada con la sustentabilidad y la responsabilidad, ya que sin ella es imposible lograr el cambio de paradigma necesario para acabar con los problemas sociales y ambientales a los que se enfrenta el mundo en este momento. Es necesario reconocer que existieron limitaciones y que fue un estudio de tipo transversal, es decir que se realizó en un solo momento del tiempo y esto puede haber provocado como limitación el no compararse con otros momentos de tiempos o analizar si la situación de pandemia del COVID tuvo algún efecto para esta percepción, pues, (Luffiego y Rabadán, 2000), considera la noción de desarrollo sostenible reside en que, al mismo tiempo que se acepta la existencia de límites a los modos de vida que no sean compatibles con los principios ecológicos, se mantiene la creencia en el crecimiento o desarrollo.

Recomendaciones

Desarrollar investigaciones que complementen los resultados obtenidos en la primera investigación, en el sentido de percibir si la influencia del género y el nivel de formación en cargos directivos, tienen algún impacto para un mejor rendimiento y gestión en las empresas triple impacto de la ciudad de Quito.

Impulsar en los cargos directivos el desarrollo de propuestas relacionadas a estimular la diversidad de criterios y aceptar el mismo, para así generar ideas creativas y la diversidad de perspectivas, que dinamicen el desarrollo y crecimiento de estas empresas a nivel nacional.

Plantear nuevas investigaciones sobre las diferentes dimensiones que involucra la sostenibilidad en las empresas ecuatorianas, considerando que el enfoque general sobre esta variable, se apega a un manejo económico, dejando un lado la parte de inversión social, ambiental, cadena de valor, y permanencia en el tiempo.

Proponer investigaciones en se pueda realizar estudios longitudinales donde se realicen tomas significativas de información en distintos momentos del tiempo, para generar comparativos más acertados y que permita observar si el comportamiento encontrado de estas variables, se mantiene en una posición post pandemia.

Referencias

Ashrafian, H. (2016). *Surgical philosophy.* Nwe York: CRC press.

Baez, G. (2014). *Metodlogía de la investigación.* México: Patria.

Basto, S. (2012). Un diseño de educación ambiental desde las perspectivas ecológica y educomunicativa. *Educación y futuro*, 43-69.

Bernal, C. (2010). *Metodolgía de le investigación , administración, economia, humanidades y ciencias sociales.* Bogotá: Pearson.

Bornay, M. (2018). ¿Qué hace a los equipos ser más innovadores? El liderazgo desde una perspectiva. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 41-53.

Burbano, A., Velástegui, E., Villamaría, J., & Novillo, C. (09 de 2018). La innovación como estrategia fundamental de la gerencia. *Polo de conocimiento*. Riobamba, Ecuador.

Cabaleiro, G., Jiménez, A., Miles, J., & Horta, R. (2016). Liderazgo e Innovación para un Mundo más Sostenible. *Journal of Technology Management & Innovation © Universidad Alberto Hurtado, Facultad de Economía y Negocios*, 1-5.

CAF. (2019). *Sistema B Yy las empresas B en América Latina: un movimiento social que cambia el sentido del éxito empresarial.* Colombia: Corporación Andina de Fomento.

Caldeira, M. (04 de 08 de 2015). LIDERAZGO INNOVADOR PARA EMPRENDIMIENTOS SOCIALES EN ORGANIZACIONES SIN FINES DE LUCRO. *Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE*. Caracas , Venezuela.

Canelos, R. (2010). *Formulación y Evaluación de un Plan Negocio.* Quito, Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador. doi:978-9942-03-111-2

Carro, J., Sarmiento, S., & Rosano, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia

en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 352-365.

Casas, A. (2017). Ciencia para la sustentabilidad: investigación, educación y procesos participativos. *Revista Mexicana de Biodiversidad*, 113-128.

Coba, G. (2019). 15 empresas en el Ecuadro son corporaciones de beneficios. *Primicias*, 1.

Correa, M. (2019). *Sistema B y las empresas B en América Latina:Un movimiento social que cambia el sentido del éxito empresarial.* Bogota: CAF.

Correo, M. (2020). *Mejores prácticas de diversidad e inclusión en las empresas B de América Latina.* Academia B.

DLE. (2019). Diccionario de la lengua española. *Real Academia Española*.

Dutto, M., Gastañada , D., & Aimar, P. (2019). Comunicación para Empresas de Triple Impacto (B) – Una propuesta de comunicación para las empresas del futuro. *RAEIC, Revista de la Asociación Española de Investigación*, 88-98.

Dyer, J., Gregersen, H., & Christensen, C. (2012). *El ADN del innovador.* Deusto.

Evía, M. (29 de Diciembre de 2014). *10 características de un líder innovador*. Obtenido de Expok comunicación de sustentabilidad y RSE: https://www.expoknews.com/10-caracteristicas-de-un-lider-innovador/

García, I. (2010). Liderazgo distribuido, una visión innovadora. *Omnia*, 19-36.

Gavito, M. (2017). Ecología, tecnología e innovación para la sustentabilidad: retos y perspectivas en México. *Revista Mexicana de Biodiversidad*, 150-160.

Gómez, L., Bazán , D., Vásquez, L., & Pesaresi, A. (2019). Empresas B pesimguiendo el triple impacto y la innovación social en la integración laboral de la comunidad TTT en Argentina. *Fundación UADE*. Buenos Aires.

Gonzales, R., & Flores, K. (2020). Cultura organizacional y Sustentabilidad

empresarial en las Pymes durante crisis periodos de confinamiento social. *CIID revista internacional multidiciplinaria*, 28-41.

Hernandez, J., & Gonzales, R. (2016). Enfoques de investigación en la contabilidad. *Estrategia,*, 87-100.

Hernández, R., Fernádez, C., & Batista , P. (2014). *Metodología de la investigación.* México: Mc Graw Hill.

Hogg, M. (2010). *Psicologia social.* España: Ed. Médica Panamericana.

INEN. (Octubre de 2020). Directorio de empresas y establecimientos 2019. *Ecuador en cifras*. Quito, Ecuador. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/Directorio_Empresas_2019/Principales_Resultados_DIEE_2019.pdf

Luffiego, M., & Rabadán, J. (2000). La evolución del concepto de sosteniblilidad y su introducción en la enseñanza. *Historía y epistemología de las ciencias*, 473-486.

Macedo , B. (2005). Sostenibilidad. *Oficina Regional de Educación Orial UNESCO*, 57-59.

Maldonado , P. (3 de febrero de 2020). Las empresas B, una evolución en el enfoque de los negocios. *Líderes*. Obtenido de https://www.revistalideres.ec/lideres/empresas-evolucion-enfoque-negocios-sostenibilidad.html

Maldonado, P. (2020). Las empresas B, una evolución en el enfoque de los negocios. *Líderes*.

Muñoz, R. (2010). *Coaching Creativo / Creative Coaching: Para un liderazgo innovador y humanista: Desarrolle y libere su capital humano para pensar, sentir y actuar "fuera de la caja"*. México: Panorama Editoriasl SA.

Niebles, W., & Hoyos, L. (2018). UNA MIRADA AL LIDERAZGO INNOVAD Una mirada al liderazgo innovador en Universidades públicas colombianas. *Revista Pensamioento Gerencial*, 82-98.

OCDE y Eurostat. (2018). *Manual de OSLO, directrices para la recogida e interpretación de información relativa a innovacción.* Madrid: Elecé Industria Gráfica, s. l .

Pimienta, J., & De la Orden, A. (2012). *Metodología de la investigación, competencias+aprendizaje +vida.* México: Pearson.

PwC. (marzo de 2016). Encuesta Pwc sobre sostenibilidad en América Latína. *PricewaterhouseCoopers International Limited*. Buenos Aires: PricewaterhouseCoopers International Limited.

Rosales, P. (2020). *El líder inusual inspirando inovadores.* Madrid: Inusual.

SEPS. (12 de 2008). Ley de Economía Popular y Solidaria. Quito: Registro oficial.

Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *EAN*, 111-128.

Silvestre, W., & Foseca, A. (2020). Integrative Sustainable Intelligence: A holistic model. *Wiley*, 1-13.

Sistema B Ecuador. (23 de 11 de 2020). *Directorio B corp*. Obtenido de bcorporation.net: https://bcorporation.net/directory?search=&industry=&country=Ecuador&state=Pichincha&city=QUITO

Utamchandani, T., & Sabater, V. (28 de 05 de 2018). Liderazgo innovador en la gestión y desarrollo de la innovación en el siglo XXI. Alicante, España.

Valderrama, B. (2013). *Creatividd inteligente guía para convertir ideas en innovación.* Madrid: Pearson.

Vásquez, G. (2010). El debate sobre la sostenibilidad de los emprendimientos asociativos de trabajadores autogestionados. *Revista de ciencas sociales*, 97-120.

Apéndice A: Cuestionario

Efecto del liderazgo innovador en la sostenibilidad de las empresas triple impacto en la ciudad de Quito

La presente encuesta tiene fines académicos como parte del trabajo de titulación

de la maestría en Administración de Empresas de la Universidad Internacional del Ecuador teniendo como objetivo "Analizar el efecto del liderazgo innovador en la sostenibilidad de las empresas triple impacto en la ciudad de Quito", por tal razón agradecemos su aporte y participación.

*Obligatorio

Sexo *

Hombre

Mujer

Edad *

Entre 18 y 29 años

Entre 30 y 39 años

Entre 40 y 49 años

Entre 50 años y 59 años

Más de 60 años

Nivel de formación *

Bachillerato

Técnico/ Tecnología

Profesional

Especialización

Maestría

PHD/Doctorado

Antigüedad laboral en la empresa *

Menos de 1 año

Entre 1 y 5 años

Entre 5 y 10 años

Entre 10 y 15 años

Más de 15 años

Antigüedad en el cargo actual en la empresa *

Menos de 1 año

Entre 1 y 5 años

Entre 5 y 10 años

Entre 10 y 15 años

Más de 15 años

Personal a su cargo *

Ninguno

Menos de 9 personas

Entre 10 y 49 personas

Entre 50 y 199 personas

Más de 200 personas

Otros:

¿En qué tipo de empresa clasifica donde labora? *

Micro empresa

Pequeña empresa

Mediana empresa

Gran empresa

Liderazgo innovador

1. Da ejemplo de mentalidad innovadora

Escala: 1 Totalmente en desacuerdo; 2 en desacuerdo; 3 de acuerdo; 4 totalmente de acuerdo

LI 1. Utilizo los errores como oportunidades de aprendizaje *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

LI 2. Aporto ideas fuera de lo convencional, para animar a los demás a explorar enfoques novedosos. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

LI3. Desafío los paradigmas aceptados.

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

LI4. Cuestiono las suposiciones que limitan el campo de opciones *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

2. Estimula el desarrollo de ideas creativas

Escala: 1 Totalmente en desacuerdo; 2 en desacuerdo ; 3 de acuerdo; 4 totalmente de acuerdo

LI5. Busco continuamente formas de mejorar los servicios, los procesos, los sistemas, el clima o los resultados de mi área *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

LI6. Muestro una actitud abierta a aceptar nuevas ideas propuestas por los miembros de mi equipo. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

LI7. Animo a "pensar fuera de la caja" y cuestionar la forma "obvia" de hacer las cosas. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

LI8. Organizo sesiones creativas con mi equipo y les invito a compartir sus ideas y sugerencias de mejora. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

LI9.Creo un ambiente distendido, propicio para la risa y el humor *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

LI10.Valoro positivamente las ideas que proponen los miembros del equipo *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

LI11.Recompenso los esfuerzos de innovación. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

3. Favorece la diversidad de perspectivas

Escala: 1 Totalmente en desacuerdo; 2 en desacuerdo; 3 de acuerdo; 4 totalmente de acuerdo

LI12.Convoco reuniones para intercambiar opiniones con personas que puedan aportar diferentes puntos de vista *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

LI13.Trato de implicar a personas de diversas áreas o funciones para obtener una mayor variedad de enfoques y perspectivas. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

LI14.Estimulo al grupo para formular situaciones hipotéticas con el fin de planear la respuesta a diversos posibles futuros *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

LI15.Incluyo en el grupo alguien que hace el papel de "abogado del

diablo", animándole a presentar contraargumentos de manera positiva. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

4. Promueve la implantación de las ideas más prometedoras:

Escala: 1 Totalmente en desacuerdo; 2 en desacuerdo; 3 de acuerdo; 4 totalmente de acuerdo

LI16.Creo equipos “ad hoc” para implantar las propuestas. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

LI17.Ofrezco apoyo, recursos y autoridad suficientes. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

LI18.Celebro hitos y felicito por los avances conseguidos. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

LI19.Establezco premios a la innovación. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

5. Impulsa una cultura innovadora:

Escala: 1 Totalmente en desacuerdo; 2 en desacuerdo ; 3 de acuerdo; 4 totalmente de acuerdo

LI20.Selecciono y promuevo a personas no convencionales con ideas originales *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

LI21.Apoyo y recompenso a los empleados que se cuestionan la norma para

innovar. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

LI22.Promuevo la confianza, la cooperación y el intercambio de ideas y conocimientos con otras áreas de la empresa.. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

LI23.Utilizo canales de comunicación menos formales y más innovadores (blogs, mensajería instantánea, redes sociales). *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

LI24.Involucro a los empleados en el debate y solución de los problemas actuales y futuros. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

LI25.Promuevo el aprendizaje mutuo y la mejora personal. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

LI26.Implico a mis colaboradores en la fijación de objetivos y en la toma de decisiones. *

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

Totalmente de acuerdo

Sostenibilidad: estrategia y herramienta de gestión

La sostenibilidad en la agenda, una tendencia

ST 27 Seleccione la opción que mejor refleje la relevancia que ocupa la sostenibilidad en la agenda de su compañía *

No es un tema relevante

No se posiciona entre los temas prioritarios, pero sin embargo cuenta con cierta importancia dentro de la compañía

Se encuentra entre los temas prioritarios, pero no es central

Es relevante para todas/algunas de nuestras actividades, pero no la tenemos en la agenda de la compañía

Es relevante para algunas de nuestras actividades, pero no para toda la compañía

Es parte de la estrategia central y se posiciona en los primeros lugares de nuestra agenda de prioridades

NS/NC

ST 28 Especifique el año en el cual su compañía ha comenzado a establecer formalmente una agenda de sostenibilidad *

Antes del año 2010

Entre el año 2010 y 2012

Entre el año 2013y 2015

Entre el año 2016 y 2018

Entre el 2019 y 2020

NS/NC

ST 29 En el máximo órgano de gobierno de su organización, ¿se discuten y toman decisiones sobre aspectos de sostenibilidad como parte de la agenda recurrente? *

No, y no planeamos hacerlo en los próximos años

No, pero planeamos hacerlo en los próximos años.

Sí, pero no con regularidad sino en función de las necesidades o los riesgos

Sí, se incluyen estos temas en la mayoría de las reuniones

Sí, se incluyen estos temas en todas las reuniones

NS/NC

ST 30 ¿Cuáles son los tres principales beneficios percibidos en su empresa por sus actividades / acciones en sostenibilidad? *

Ninguno 12

Otros / Intangibles. Especificar

Nuevas fuentes de ingreso o flujo de caja

Atracción de talentos y nuevas generaciones

Anticipación a nuevas regulaciones/normas futuras

Innovación en producto, servicio o mercado

Ahorro de costos

Ventaja competitiva

Gestión efectiva del riesgo

Satisfacción, compromiso y/o retención del personal

Permanencia en el largo plazo

Fortalecimiento de las relaciones con los grupos de interés

Mejora en la marca y reputación de la compañía

NS/NC

ST 31 Seleccione las 3 opciones que considera más relevantes para los próximos 5 años en su industria *

Sostenibilidad en la cadena de valor

Innovación y desarrollo de nuevos modelos de negocio, productos y/o servicios

Consumo responsable y productos más sostenibles

Transición hacia una economía baja en emisiones de carbono

Valuación de los activos ambientales y sociales

Marketing responsable

Crisis del agua

Nuevo modelo de negocio en una economía colaborativa

Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas

Empoderamiento, respeto e igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral

Otra (especfique)

ST32 Respecto a cada una de las 3 tendencias seleccionadas previamente indique la situación en la que se encuentra su compañía *

Tema en la agenda de la compañía y con acciones concretas en la actualidad

Tema en la agenda de la compañía pero con un plan de trabajo a ejecutar en el corto plazo

Es una tendencia relevante para mi industria, pero por el momento no se encuentra en nuestra agenda ni contamos con un plan de trabajo para el mediano/ largo plazo

NS/ NC

ST 33 ¿De qué manera cree que sus actividades / acciones en sostenibilidad

inciden en la rentabilidad de su compañía? *

Aumentó nuestra rentabilidad

No aumentó ni redujo nuestra rentabilidad

NS/NC

No contamos con actividades / acciones de sostenibilidad

Redujo nuestra rentabilidad

ST 34 ¿Cuenta con indicadores para medir la rentabilidad de la sostenibilidad? *

SI

NO

NS/NC

ST 35 La compensación variable de los empleados, ¿cuenta con metas de sustentabilidad entre sus componentes? *

Sí, para todos los empleados

Sí, para algunos no responsables

No, y no consideramos que sea necesario

No, pero pensamos hacerlo en los próximos años.

ST 36 ¿Qué países de la región considera líderes en temas de sostenibilidad? Seleccione hasta 3 *

Chile

Brasil

Costa Rica

Colombia

Argentina

México

Uruguay

Perú

Panamá

Ecuador

Paraguay

Bolivia

Guatemala

Honduras

Sostenibilidad en la cadena de valor

ST 37 ¿Implementa iniciativas orientadas a fomentar la sostenibilidad en su cadenade valor? *

SI

NO

NS/NC

ST 38 ¿En caso que la anterior sea sí ¿Por qué implementa su empresa iniciativas orientadas a fomentar la sostenibilidad de su cadena de valor? *

Por la necesidad de construir relaciones a largo plazo, que contribuyan a un contexto favorable para el desarrollo de los negocios

Por los riesgos legales y operacionales que implica la no gestión de estos aspectos

Por los riesgos reputacionales que implica la no gestión de estos aspectos

Para mantener la licencia social para operar frente a nuestra comunidad y otros grupos de interés

Por el incremento de las regulaciones relacionadas con la sostenibilidad social y ambiental de la compañía

Por el incremento en la fidelidad de los clientes / proveedores

Por el incremento que se genera en la eficiencia de los procesos

Por las oportunidades que otorga en términos de innovación

Porque permite reducir costos

Porque garantiza la disponibilidad de insumos estratégicos

Porque permite tener acceso a nuevos mercados

Otra, especificar

NS/ NC

ST 39 ¿Cuáles de los siguientes aspectos evalúa su empresa para el proceso de selección de sus proveedores / distribuidores? seleccione 3. *

Cumplimiento del marco legal en general

Gestión de calidad

Gestión de salud y seguridad de los trabajadores

Existencia de trabajo infantil o forzoso

Gestión ambiental

Impacto ambiental / social de los productos o servicios ofrecidos

Existencia de códigos de ética y conducta

Existencia de prácticas de responsabilidad social empresaria

Otros

Reporte e inversión social

ST 40 Su empresa, ¿cuenta con un reporte de sostenibilidad o RSE a nivel local? *

Si

No, pero tiene previsto contar con uno

No y no tiene previsto contar con uno

NS/NC

ST 41 En caso que sea sí. ¿Por qué publica un reporte de sostenibilidad o RSE?

Es una herramienta de gestión

Es un compromiso con los grupos de interés

Mejora la reputación de la compañía

Es una tendencia en sostenibilidad

Es un requisito de la casa matriz

Otro, especificar

Sirve para materializar oportunidades comerciales

Porque lo hace la competencia

Lo exige la ley

NS/ NC

ST 42 ¿Con que tipo estrategia / lineamientos de inversión social cuenta? *

Directa

Indirecta

Mixta

ST 43 Detalle las áreas sociales comprendidas en su estrategia de inversión social y la modalidad *

Educación inicial, primaria y media

Medio Ambiente

Educación técnica/ universitaria

Salud

Inclusión social y laboral

Cadena de valor

Cultura

Alimentación/nutrición

Ayuda humanitaria

Fortalecimiento institucional de organizaciones sociales

Discapacidad y empleo

Emprendimientos productivos

Consumo responsable

Promoción de los derechos humanos - derechos de la infancia

Negocios inclusivos

Vivienda

Otra

Cambio climático & resiliencia

ST 44 En caso de que los países logren la firma de un nuevo acuerdo de cambio climático en la COP 21 de París, Ud. cree que el mismo tomará la forma de: *

Acuerdo vinculante con obligación de reducción de emisiones de carbono para países en desarrollo

Acuerdo no vinculante sin obligación de reducción de emisiones de carbono para países en desarrollo

NS/ NC

ST 45 Su compañía, ¿ha desarrollado un análisis de riesgo climático? *

SI

NO

NS/ NC

ST 46 En caso afirmativo, lo ha desarrollado para: *

Su operación

Su operación y su cadena de suministro

NS/ NC

ST 47 Su empresa, ¿cuenta con un sistema de medición para sus emisiones de gases de efecto invernadero? *

SI

NO

NS/ NC