



## TÍTULO

**ANÁLISIS Y CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS B EN COLOMBIA  
(2019-2023)**  
ESTUDIO DEL CASO ALQUERÍA

## AUTORA

**Dayan Paola Martín Castro**

Directora  
Institución  
Curso  
©  
©  
Fecha  
documento

Esta edición electrónica ha sido realizada en 2024  
Dra. D<sup>a</sup>. María Jesús Moreno Domínguez  
Universidad Internacional de Andalucía  
*Máster Oficial en Dirección y Gestión de Personas (2022/23)*  
Dayan Paola Martín Castro  
De esta edición: Universidad Internacional de Andalucía  
2023



**Atribución-NoComercial-SinDerivadas  
4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)**

Para más información:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en>

MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS  
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA



Análisis y caracterización de las Empresas B en Colombia  
(2019- 2023): Estudio del caso Alquería.

---

Dayan Paola Martin Castro

Trabajo asesorado por:  
María Jesús Moreno Domínguez, Ph.

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas  
Curso académico: 2022/2023  
Convocatoria: septiembre

## Resumen

Esta investigación nace del interés por conocer, caracterizar y analizar el impacto de las empresas B en Colombia, como herramienta de cambio en los procesos de responsabilidad social a nivel empresarial. Busca así dar a conocer información relevante que motive la búsqueda de un camino corporativo más consciente, incluyente y ético, prestando especial atención a las acciones promovidas desde el departamento de dirección de personas. Lo anterior se desarrolla a través de un enfoque investigativo mixto, combinando elementos cuantitativos y cualitativos en un estudio descriptivo e interpretativo. Se emplea un enfoque no experimental de tipo transversal descriptivo.

Esta metodología permite constatar y visibilizar la ruta que requieren las empresas para obtener la certificación B, como herramienta para motivar a las organizaciones a implementar esta estrategia de RSC. La información analizada e interpretada a partir de un análisis de frecuencia de la base de datos B Corp Impact Data (2019 – 2023) permite consolidar, analizar e interpretar información referente a los inicios de las B Corp en Colombia, su crecimiento, acogida, sector, industria, ubicaciones geográficas, tamaño, entre otros datos valiosos, para entender el fenómeno de la Certificación B en el país. Esta información también pone en relieve las limitaciones actuales y posibles rutas de trabajo para su fortalecimiento. Por último, a través del estudio de caso de la Empresa Alquilería, se corroboran las características propias de una organización nacional certificada, el desarrollo de las áreas de impacto materializadas en procesos, gestiones, proyectos y resultados reales. Esta caracterización constituye un referente para otras organizaciones que deseen iniciar dicho recorrido, desde la comprensión de un éxito económico que se alinea con prácticas sostenibles, responsables y éticas con la sociedad y el medio ambiente.

**Palabras clave:** Responsabilidad Social Corporativa, Objetivos de Desarrollo Sostenible, Empresas B, Certificación B, estrategia empresarial.

### Abstract

This research arises from the interest in knowing, characterizing, and analyzing the impact of B companies in Colombia, as a tool for change in the processes of social responsibility at the corporate level. Its core is to provide relevant information that motivates the search for a more conscious, inclusive, and ethical corporate path, paying special attention to the actions promoted from human resource management departments. The research implements a mixed research approach, combining quantitative and qualitative elements in a descriptive and interpretative study. A non-experimental approach of descriptive transversal type is used.

This methodology achieves the verification and visualization of the route required by companies to obtain B certification, as a tool to motivate organizations to implement this CSR strategy. The information analyzed and interpreted from a frequency analysis of the B Corp Impact Data database (2019 - 2023) allows consolidating, analyzing and interpreting information regarding the beginnings of the B Corp in Colombia, its growth, reception, sector, industry, geographical locations, size, among other valuable data, to understand the phenomenon of B Certification in the country. This information also highlights the current limitations and possible work routes for its strengthening. Through the case study of *Alquería*, the characteristics of a certified national organization, the development of impact areas materialized in processes, management, projects, and real results are corroborated. This characterization constitutes a reference for other organizations that plan to start such a journey, from the understanding of an economic success that is aligned with sustainable, responsible, and ethical practices with society and the environment.

**Keywords:** Corporate Social Responsibility CSR, Sustainable Development Goals, B Corporations, B Certification, business strategy.

## Tabla de contenido

Planteamiento del problema .....	7
Pregunta de investigación .....	11
Objetivos .....	12
Objetivo general .....	12
Objetivos específicos .....	12
Justificación .....	13
Marco referencial .....	15
Estado de la cuestión .....	15
Marco teórico .....	30
Desarrollo Sostenible .....	30
Responsabilidad Social Corporativa .....	31
Responsabilidad Social Corporativa en Colombia .....	32
Empresas B .....	35
Origen de las Empresas B .....	36
Características de las Empresas B .....	37
Certificación Internacional B Corp .....	38
Diseño metodológico .....	42
Enfoque de la investigación .....	42
Tipo de estudio .....	42
Diseño de la investigación .....	43
Criterios de elegibilidad para la selección de los documentos académicos .....	43
Estrategias de búsqueda .....	43
Resultados .....	46
Caracterización de los procesos y aspectos que requiere una empresa para obtener la certificación B .....	46
Área de trabajadores .....	47
Área de gobernanza .....	49
Área de comunidad .....	51
Área de medio ambiente .....	52
Área de clientes .....	54
Análisis de las características más relevantes de las empresas B en Colombia, en el periodo 2019 a 2023. ....	56
Análisis de la gestión organizacional y de RSC de la empresa B colombiana, Alquilería....	73

Área de impacto en Gobernanza .....	74
Área de impacto en el medio ambiente.....	75
Área de Impacto en la comunidad .....	76
Área de impacto en los clientes .....	77
Área de Impacto en los trabajadores.....	77
Conclusiones .....	81
Referencias.....	87
Anexos.....	93
Anexo 1. Base de datos: B Corp Impact Data, de Data World (2023).....	93

### Lista de Tablas

Tabla 1. Antecedentes.....	16
Tabla 2. Fases de certificación para empresas B-Corp .....	40
Tabla 3. Industria a la que pertenecen las empresas B en Colombia .....	56
Tabla 4. Sector al que pertenecen las empresas B en Colombia.....	59
Tabla 5. Departamento al que pertenecen las empresas B en Colombia .....	60
Tabla 6. Ciudades a las que pertenecen las empresas B en Colombia .....	61
Tabla 7. Número de empleados empresas B en Colombia.....	63
Tabla 8. Número de certificadas otorgadas por año a empresas colombianas .....	64
Tabla 9. Empresas con más certificados .....	66
Tabla 10. Promedios puntaje evaluación B empresas colombianas (2019-2023) .....	66
Tabla 11. Empresas B con calificación superior a 100 puntos .....	68
Tabla 12. Empresas B con calificaciones superiores en las cinco áreas de impacto .....	69

### Lista de Figuras

Figura 1. Dimensiones del desarrollo sostenible .....	7
Figura 2. Industria a la que pertenecen las empresas B en Colombia .....	57
Figura 3. Sector al que pertenece las empresas B en Colombia .....	59
Figura 4. Departamento al que pertenecen las empresas B en Colombia .....	60
Figura 5. Ciudades a las que pertenecen las empresas B en Colombia .....	62
Figura 6. Número de empleados empresas B en Colombia.....	63



## Planteamiento del problema

El desarrollo sostenible como concepto tienen su génesis a finales del siglo XX, planteando una perspectiva de desarrollo en la cual se estableciera un equilibrio entre las dimensiones social y económica, como resultado de las consecuencias que se evidenciaron producto del crecimiento económico descontrolado. Asimismo, como menciona la Unesco el desarrollo sostenible surgió con el objetivo de propiciar estrategias tendientes a la protección del planeta y la calidad de vida de sus individuos.

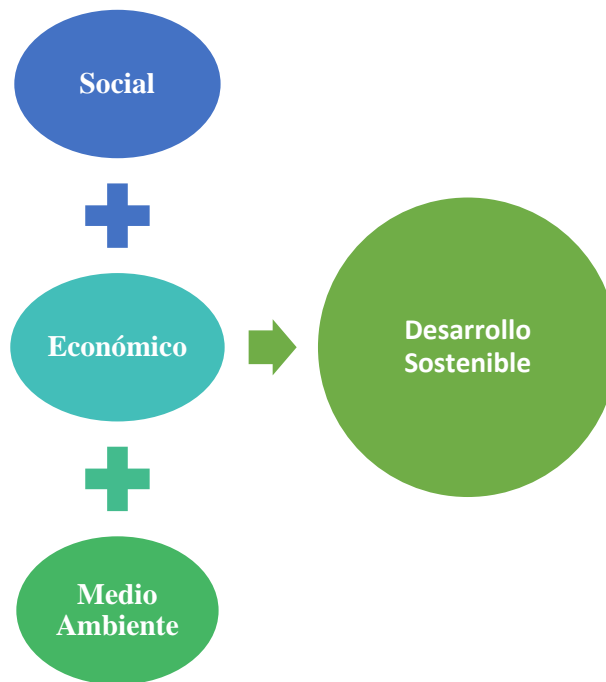
Oficialmente, el término “desarrollo sostenible” fue acuñado en el informe “Nuestro futuro común” realizado por la comisión Brundtland en 1987 como “aquel que satisface las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer las suyas propias” (p. 91). Por tanto, se dice que el principal objetivo del desarrollo sostenible es poder satisfacer las necesidades de la población, pensando siempre en las consecuencias que podría tener en las futuras generaciones. (Gómez, 2014).

La materialización y operacionalización del desarrollo sostenible implica una gestión ambiental responsable, que respete los recursos naturales, tome acciones eficientes frente al cambio climático y eduque a la comunidad en procesos integrales sostenibles; así como , el desarrollo de una economía, que esté alineada con estos propósitos y simultáneamente genere un crecimiento sólido e igualitario de los recursos a través de la empleabilidad y la innovación en sus procesos, y por último, y como resultado de la gestión ambiental y económica, el desarrollo social que garantice el cumplimiento de los derechos humanos, plasmados en el acceso a la educación, el cubrimiento de las necesidades básicas, y la igualdad.

En coherencia con lo anterior el desarrollo sostenible es posible por la intersección de dichos pilares tal y como se muestra en la siguiente figura:

### **Figura 1.**

*Dimensiones del desarrollo sostenible*



Fuente: Renault (2010).

Con el objetivo de hacer posible el desarrollo sostenible, la ONU planteó una serie de metas y estrategias, conocidos como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS), cuyo cumplimiento requiere el trabajo mancomunado de diferentes actores. Estos 17 objetivos, forman parte de la agenda 2030, y responden a temas relevantes como el cuidado del medio ambiente, el acceso a la educación, la erradicación de la pobreza, el cambio climático, y la igualdad y disminución de las brechas sociales y desigualdad.

Para que dichos objetivos sean una realidad, se requiere del compromiso de diferentes actores dentro de la sociedad, a través de acciones concretas y un trabajo de sensibilización y educativo, como:

- Políticas públicas que fortalezcan, informen y sensibilicen a la sociedad, frente a la realidad global.
- Aprovechar los avances tecnológicos y la innovación, para la generación de nuevas formas de producción más amigable con el ambiente y subsanar los daños provocados.
- Procesos de consultoría que garanticen el cumplimiento de las leyes generadas para subsanar y promover los objetivos de desarrollo, a nivel empresarial y social.
- Incluir en los programas educativos de todos los niveles, los temas de cambio climático, energías renovables, conservación de la fauna y la flora, buenas prácticas

sociales y empresariales, que promuevan la reflexión y una conciencia más amplia en la toma de decisiones frente a estos temas.

Las corporaciones y/o empresas, son un actor fundamental para el desarrollo económico de un país y por ende para el desarrollo sostenible, a través de la Responsabilidad Social Corporativa, la cual compone diferentes políticas, acciones, programas y esfuerzos encaminados a realizar una gestión de desarrollo económico más consciente, que fortalezca y apoye la comunidad en donde se desarrolla, que plantee formas de producción responsables y respetuosas con el medio ambiente y promueva empleo digno, igualitario, que fortalezca la calidad de vida integral de los colaboradores (Perea, 2019).

En el ejercicio corporativo de implementar las normativas, alinearse con las exigencias sociales y globales, generar credibilidad ante la comunidad y sus usuarios, se generan las certificaciones que ayudan a validar las buenas prácticas en diferentes áreas, algunas de forma obligatoria y otras de forma voluntaria donde la empresa quiera visibilizar y medir sus esfuerzos por generar formas innovadoras de cumplir con su compromiso económico, social, ambiental y de gestión, en el marco de la RSC.

Retomando lo anterior, y en alineación con las ODS y la RSC, se constituye en el año 2006 la certificación B Corp o empresas B, que tiene como objetivo realizar un aporte al mundo a través de la incorporación de prácticas sostenibles que den fe de ser organizaciones responsables con la sociedad y el medio ambiente. La certificación empresa B es otorgada por B Lab, entidad norteamericana sin ánimo de lucro que evalúa prácticas, procesos de gestión y políticas alrededor de la sostenibilidad y la responsabilidad social y ambiental. Entre las características que evidencian este tipo de organizaciones pueden mencionarse las siguientes (Toledo & Tittor, 2019):

- Son empresas que buscan impactar de manera positiva en las tres dimensiones: económico, social y ambiental.
- Tiene objetivos que van más allá del logro de las metas financieras.
- Se encuentra alineadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Determina estrategias para la satisfacción de las necesidades de sus grupos de interés.

En consecuencia, pueden establecerse como beneficios de obtener la certificación los siguientes (Diez & Sánchez, 2020):

**Preservación de los recursos naturales:** las empresas B logran aumentar la eficiencia de sus procesos, a la vez que disminuyen el nivel de desperdicio de materiales y pueden reutilizar sus materias primas, minimizando de esta manera los costos de operación, a la vez que cuidan del medio ambiente.

**Generación de trabajo:** se promueve la generación de empleo formal, lo que propicia un mayor flujo de dinero disponible para que las personas tengan un mayor poder adquisitivo, dinamizando así la economía de cada país; asimismo, las empresas B garantizan un ambiente laboral adecuado que busca la seguridad física y mental de sus trabajadores y les ofrece un entorno favorable para desempeñar sus funciones.

**Promueve una economía inclusiva:** las empresas B buscan el fortalecimiento de los proveedores locales a partir de relaciones beneficiosas y de largo plazo; asimismo, propicia oportunidades laborales para todas las personas sin discriminación.

Es importante resaltar que para el año 2021 existían aproximadamente 5.200 empresas B certificadas en el mundo, de las cuales, más de 900 son de América Latina y Caribe. Entre las empresas B más destacadas a nivel mundial se encuentran 4G Capital, KeepCup, Natura, The Big Issue Group, TOMS, Too Good To Go y Patagonia (Sistema B, 2021).

Se considera relevante relacionar que de las empresas B latinoamericanas, el 58.6% tienen definida una política orientada a la no discriminación en la contratación de personal, incluyendo además que no importan su género, de igual manera, el 7,3% de las empresas B cuentan con una mayoría de empleadas mujeres (Sistema B, 2021).

Ahora bien, haciendo referencia a Colombia, para el año 2021 se encontraban certificadas 62 compañías, con una facturación anual aproximada de 500 millones de dólares; donde pueden mencionarse entre las más destacadas, a Juan Valdez, Alquilería, Natura y Crepes & Waffles. La mayoría de empresas B del país se encuentran ubicadas en Bogotá, seguido de Antioquia, Valle del Cauca, Caldas, Atlántico y Quindío. Cabe mencionar que uno de los principales propósitos de estas compañías es apostarle a estrategias que fortalezcan el cuidado del medio ambiente, teniendo como ejemplo, la empresa Natura, que tiene como iniciativa el Programa Amazonía con cadenas de socio biodiversidad, asimismo, en el ámbito social se destaca por contar con un alto número en liderazgo femenino y ofrecer salarios dignos a sus colaboradores (Portafolio, 2021).

Reconociendo el panorama Latinoamericano y Colombiano en ODS y RSC, donde aun con los esfuerzo de algunos entes gubernamentales, entidades sin ánimo de lucro y empresas comprometidas con el cambio, es evidente la necesidad de esfuerzos contundentes, trabajo sistemático y compromiso, alrededor de temas como la desigualdad social, el acceso digno a los servicios básicos, a la educación en todas las etapas, a las herramientas, vigilancia y regulación contundente del cuidado y preservación de los recursos naturales, la igualdad social y de género y por último las condiciones dignas y constructivas laborales. Se hace necesario visibilizar, analizar y dar a conocer herramientas y esfuerzos como la certificación y filosofía de las Empresas B, para sembrar semilla y conciencia en más personas, comunidades y organizaciones, para que reconozcan la importancia y urgencia de actuar de forma responsable, restaurativa, constructiva y preventiva con el entorno, ante las demandas de igualdad y conciencia que se hacen urgentes en la actualidad.

### **Pregunta de investigación**

¿Cuáles son las características de las empresas socialmente responsables en Colombia, en el marco de la certificación B?

## Objetivos

### Objetivo general

Analizar las características más relevantes de las empresas B en Colombia (2019-2023) en el marco de la certificación, profundizando en el análisis de la gestión organización y RSC de la empresa Alquería.

### Objetivos específicos

- Caracterizar el proceso y aspectos que requiere una empresa para obtener la certificación B.
- Realizar un análisis de las características más relevantes de las empresas B en Colombia, en el periodo 2019 a 2023.
- Analizar la gestión organizacional y de RSC de la empresa B Colombiana, Alquería.

## Justificación

La presente investigación nace del interés de conocer, caracterizar y analizar el impacto de las empresas B en Colombia, como herramienta de cambio en los procesos de responsabilidad social a nivel empresarial, y así dar a conocer información relevante que motive la búsqueda de un camino corporativo más consciente, incluyente y ético, prestando especial atención a las acciones promovidas desde el departamento de la dirección de personas.

Latinoamérica es una de las regiones más desiguales del mundo, especialmente Colombia es un país con una necesidad clara de implementar estrategias que propendan por la justicia social y el desarrollo humano. Particularmente en los procesos de desarrollo económico, es evidente, que se requiere de manera prioritaria la adopción de la responsabilidad social corporativa, como un marco de acción que le permita las empresas dinamizar sus procesos productivos con un impacto relativamente positivo en los ámbitos económicos, social y ambiental.

En este sentido, identificar cuáles son las características y prácticas que las empresas colombianas han implementado para certificarse como socialmente responsables, especialmente en el marco de la certificación B, constituye un punto de referencia para otras organizaciones que deseen iniciar dicho recorrido desde la comprensión no solo del valor agregado que genera en la empresa y los beneficios derivados de esto, para su gestión en términos económicos. Sino también del aporte significativo que hace al contexto en términos de sostenibilidad y crecimiento.

Socialmente, también puede reconocerse el valor de la presente investigación, dado que la caracterización del grupo de empresas B, y de sus principales atributos, deriva en la identificación de los factores del contexto, especialmente, económicos y políticos que posibilitan o no que las empresas colombianas puedan obtener la certificación. Esto contribuye a su vez en la formulación de estrategias, herramientas, promociones, incluso formulación de políticas públicas que promuevan y faciliten el recorrido de las empresas hacia la responsabilidad social corporativa.

Finalmente, el trabajo toma importancia en el campo de interés del Programa de *Máster en Gestión y Dirección de Personas*, en la medida que puede dar a conocer otras formas de gestión en las empresas Colombianas, que se acerquen más a los avances mundiales, dónde el valor diferencial, no se presenta únicamente en la medición de ganancias,

sino en la responsabilidad integral, de cómo se genera rentabilidad, en sincronía con el impacto positivo en la comunidad, alineados con las responsabilidades éticas frente al medio ambiente, los colaboradores y la economía local.

El departamento de gestión y dirección de personas, lidera la ruta y desarrollo de una de las áreas más representativas en la construcción de las industrias con RSC, siendo los colaboradores la fuente de innovación, gestión y disposición, ante la misión y visión de la empresa. En la búsqueda de procesos éticos, responsables y humanos, el departamento de Gestión Humana, aporta en cada uno de sus procesos y políticas, alineados con la inclusión, el respeto a la diversidad, la remuneración justa, la formación y crecimiento profesional y personal del trabajador, una estancia y ambiente de trabajo armónico, que propicie espacios de diálogo, creatividad y motivación, al igual que resolución de conflictos asertivos y se preocupa por la salud integral de la comunidad en general. Esto indudablemente no solo se ve reflejado en beneficios para las propias organizaciones, sino que es un aporte de administración digna y restaurativa, social, política y económica.



## **Marco referencial**

### **Estado de la cuestión**

Con el fin de establecer el estado en cuestión, se realizó un rastreo bibliográfico en buscadores científicos en el que se revisaron tesis, monografías y trabajos de grado. Se analizaron publicaciones nacionales e internacionales, dentro de las cuales se privilegiaron aquellos que expusieran la experiencia de empresas B en Latinoamérica, debido a las características del contexto. Así mismo se estableció como criterio excluyente que las investigaciones estuvieran en un marco de tiempo no mayor a 5 años.

De los trabajos realizados 10 resultaron relevantes para el presente proyecto de investigación, puesto que recogen experiencias de empresas que han obtenido la certificación, exponiendo la metodología, las estrategias y las experiencias de dichas organizaciones, lo que se relaciona directamente con el objetivo de esta investigación.

A continuación, se puede observar en la tabla 1, una síntesis que permite identificar las principales características de las publicaciones trabajadas en el presente apartado, posteriormente se puede encontrar el desarrollo de los principales aportes de forma más amplia de cada una de ellas:

**Tabla 1.**

*Antecedentes*

No	Título	Fecha	Autor	Lugar	Objetivo	Metodología	Principales resultados
1	¿De qué manera las Empresas B generan impactos positivos en el ámbito social y medioambiental?	2016	Bustos, Stephanie	Chile	Analizar cuáles son los beneficios que han entregado las empresas B en Chile	Enfoque cualitativo y alcance exploratorio	Las empresas analizadas son compañías que no tienen como objetivo principal la maximización de las utilidades para los inversionistas, sino que se enfoca en abordar de manera sostenible cuestiones sociales y ambientales. Dentro de los impactos ambientales positivos que realizan se encuentra el reciclaje y la reutilización de materias primas.
2	Empresas B redefiniendo el éxito empresarial. Un estudio de caso	2019	Guidi, Ana Florencia	Argentina	Analizar la propuesta de redefinición del éxito empresarial presentada por el movimiento B y estudiar el caso de la primera empresa B de la Norpatagonia Argentina	El estudio tiene un enfoque mixto con alcance descriptivo y método inductivo	Con la realización de la investigación se logró establecer que el éxito empresarial ya no se limita a la generación de ganancias, sino que implica la capacidad de generar un impacto positivo en los ámbitos económico, social y ambiental. En el caso de la organización que se analizó, se evidenció que una de sus acciones hacia el tema ambiental era fomentar la cultura ambiental a través de la concientización de separación de residuos en la fuente
3	Mejores prácticas de diversidad e inclusión en las empresas B de América Latina	2019	Correa, María Emilia.	México	Indagar en las estrategias de diversidad e inclusión que implementan estas organizaciones	Enfoque cualitativo con alcance descriptivo	Más del 70% de las Empresas B investigadas en América Latina tienen prácticas de inclusión laboral a lo largo de su cadena de valor. Hacen esfuerzos intencionales para incluir mujeres y jóvenes en la contratación, la capacitación, la relación con proveedores, el diseño de productos y marketing, en la propiedad y gobernanza de las empresas.

No	Título	Fecha	Autor	Lugar	Objetivo	Metodología	Principales resultados
4	Estrategia empresarial y propósito social: el caso de Alma Natura	2020	Vargas, Alfonso	España	Analizar la estrategia que implementó la organización para destacarse como una empresa B	Estudio descriptivo con enfoque cualitativo, donde se utilizó como fuente primaria de información la entrevista que se aplicó a los dueños de la empresa	Se trata de una empresa cuyo propósito está orientado al mejoramiento de la calidad de vida para las personas que habitan en el área rural y que desempeñan actividades de agricultura, logrando de esta manera que las personas que no quieren alejarse de su pueblo tengan oportunidades de trabajo y ocio para permanecer en él.
5	Empresas B: Una gestión estratégica apoyada en el conocimiento	2021	Gambaro, Esteban; García, Ligia	Chile	Analizar la gestión estratégica adoptada por este tipo de organizaciones	Estudio con enfoque cualitativo con alcance descriptivo	En la investigación se hace referencia a una empresa de construcción que genera impacto en los trabajadores a través de prácticas sociales para la contratación de personal y la implementación de nuevos estándares para la generación de un ambiente de trabajo que propenda por la prevención de accidentes de trabajo
6	B Corp como solución innovadora para alcanzar los ODS de manera integrada el caso Farmidable	2021	Jiménez, Iciar Carmen; Lacalle, Maricruz; Pimenta, Ana	España	Analizar las estrategias implementadas por la organización para convertirse en una compañía que impacta a nivel social, económico y ambiental	Descriptivo con enfoque cualitativo	La empresa analizada trabaja especialmente en la generación de impacto ambiental, para lo cual ha implementado acciones tales como trabajar con productores que tienen un proceso productivo sostenible y trabajan con sistemas de economía circular con cooperativas agrícolas de la región
7	The b corp movement, advantages, and challenges: the perception of certified brazilian companies	2022	Wecker, Ana Claudia; Froehlich, Cristiane	Brasil	Comprobar las prácticas socioambientales realizadas por las empresas B, así como las ventajas y desafíos que enfrentan	Estudio descriptivo con enfoque cualitativo	Destacan en relación a las prácticas que ejecutan para la generación de impactos socioambientales y los cambios para la certificación, la inclusión de cláusulas específicas en la estructura social de la empresa teniendo en cuenta la opinión de los grupos de interés, la formalización de las prácticas en manuales y documentos, el establecimiento de programas internos de equidad de género y raza

No	Título	Fecha	Autor	Lugar	Objetivo	Metodología	Principales resultados
8	Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral. Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral	2021	Soria, Karla; Zuniga, Sergio	Chile	Evaluar la percepción que tiene los trabajadores sobre las estrategias que aplican las empresas en el área de impacto de los trabajadores	Se trata de un estudio con enfoque cuantitativo y de tipo exploratorio, donde la población fueron jóvenes (entre 18-24 años)	Los resultados evidenciaron que los empleados no se encuentran totalmente satisfechos con los programas de capacitación y formación que realizan las empresas, al igual que consideran que existen falencias en los procesos de comunicación, asimismo, expresaron que no se vivencia un liderazgo inspirador hacia el logro de las metas propuestas
9	Las sociedades tipo BIC en Colombia: una apuesta por dinamizar el derecho comercial hacia una empresa social	2021	Pabón, Liliana Damaris; Jiménez, Daniela	Colombia	Identificar la forma como las sociedades tipo BIC en Colombia se pueden convertir en una empresa social y así brindar una nueva óptica al derecho comercial	Estudio con enfoque cualitativo con alcance exploratorio	En el ámbito global, las sociedades BIC son equivalentes a las B Corporation, ya que estas últimas se obtienen al cumplir con los requisitos establecidos por la organización no gubernamental B Lab. Ambas certificaciones pueden coexistir, ya que las BIC son una certificación nacional y estatal, mientras que las B Corporation son una certificación internacional
10	Diseño de una estrategia organizacional que logre alinear a Casa Luker S.A. con los objetivos de desarrollo sostenible para así recibir la recertificación B Corporation en el año 2023	2023	Vargas, Santiago	Colombia	Diseñar una estrategia organizacional para Casa Luker S.A que permitiera alinear a la empresa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y B Corp y lograr así la recertificación como empresa B	Estudio con enfoque cualitativo y alcance descriptivo	La empresa realiza impacto en los pequeños productores a través de su programa “sueño de chocolate”, que tiene como finalidad acercarse a los productores de cacao apostándole a procesos productivos sostenibles, además de convertirse en una aliada en temas de educación, emprendimiento y fortalecimiento comunitario

A continuación, se relaciona de manera cronológica la información seleccionada, partiendo de los referentes internacionales y posteriormente aquellos de orden nacional.

En primer lugar, se retomó la investigación titulada: ¿De qué manera las Empresas B generan impactos positivos en el ámbito social y medioambiental?, que tuvo como objetivo analizar cuáles son los beneficios que han entregado las empresas B en Chile. Se trata de un estudio cualitativo con alcance exploratorio. Para llevar a cabo dicha investigación, estudiaron de cerca casos de empresas, entre las que puede mencionarse Algramo, empresa dedicada a la venta a granel y en pequeñas porciones de productos a través de máquinas dispensadoras. Algramo es una compañía que no tiene como objetivo principal la maximización de las utilidades para los inversionistas, sino que se enfoca en abordar de manera sostenible cuestiones sociales y ambientales. Uno de sus impactos es en el área de los clientes dado que su modelo de negocio está orientado a una comercialización que contribuye a reducir los costos diarios de numerosas familias con ingresos limitados. Otra de las estrategias que cabe resaltar es que, para aumentar la cantidad de tiendas, se introdujo un sistema de ventas que no requería el uso de las máquinas expendedoras, lo que eliminaba la dependencia de los tiempos de fabricación de estas. Para lograrlo, se estableció un sistema de ventas manual basado en envases retornables, manteniendo la misma filosofía de venta a granel. Esta iniciativa resultó en ahorros significativos al no tener que producir envases en exceso, al mismo tiempo que tenía un impacto positivo en la lucha contra la contaminación por plásticos, contribuyendo a la reducción de la huella de carbono. Con los envases retornables, cada hogar podía evitar hasta 2 kilogramos de residuos plásticos al mes

Otro caso de éxito que se refiere en el estudio es Triciclos que se dedica a reunir desechos a través del proceso del reciclaje y transformarla en materia prima para otras empresas. En primer lugar, contribuyen significativamente a la disminución de la cantidad de desechos generados diariamente, transformándolos en materia prima para diversas industrias. Además, desempeñan un papel importante en la reducción de la contaminación, ya que, al proporcionar estos materiales a los fabricantes, se evita la necesidad de utilizar más recursos hídricos y talar más árboles por parte de dichos fabricantes. Esto, a su vez, resulta en ahorros de energía y una menor dependencia de la extracción de petróleo. En conclusión, aunque estas empresas enfrentan desafíos, como el bajo conocimiento de su existencia por parte de algunas personas y la falta de respaldo legal en ciertos países, los beneficios que aportan son indiscutibles. Se espera que cada vez más organizaciones se sumen a esta red de empresas que buscan generar un impacto transformador en el mundo (Bustos, 2016).

Luego se encuentra en la investigación que lleva por nombre “Empresas B redefiniendo el éxito empresarial. Un estudio de caso”, y que fue realizada en el año 2019 y que tuvo como objetivo analizar la propuesta de redefinición del éxito empresarial presentada por el movimiento B y estudiar el caso de la primera empresa B de la Norpatagonia Argentina. El estudio tiene un enfoque mixto con alcance descriptivo y método inductivo. Llevar a cabo la investigación parte del interés de incentivar la adopción de esta certificación en Argentina, ya que en el año 2019 solo habían obtenido la certificación 4 organizaciones. En tal sentido, conviene analizar el caso de la primera compañía que inició dicho proceso y determinar las estrategias que implementó para alcanzar los resultados esperados. La compañía que fue objeto del estudio de caso se dedica a la prestación de servicios de impresión y diseño gráfico; es una organización que inició con un empleado y con el tiempo fue creciendo hasta hoy contar con 25 colaboradores, a quienes considera como el recurso más valioso y que le permite alcanzar las metas organizacionales. Asimismo, reconoce la importancia de cuidar del medio ambiente, razón por la cual es una de sus áreas de mayor impacto, y por lo que decidió adoptar la norma internacional FSC (Consejo de Administración Forestal), tanto para las impresiones como para las copias y ventas; dicha norma hace que las empresas no utilicen madera que provenga de bosques nativos sino de bosques adecuadamente gestionados, en relación al tratamiento de los suelos. Otro aspecto ambiental que cabe mencionar es que la organización implementó un programa llamado “Copiando buenas acciones” que tenía como finalidad fomentar la cultura ambiental a través de la concientización de separación de residuos en la fuente, convirtiéndose en referente para las empresas del sector (Guidi, 2019).

En conclusión, esta investigación ha demostrado que la pasión y el compromiso son elementos fundamentales para que una empresa pueda lograr un propósito de triple impacto positivo. Esto significa que cada individuo, desde su propio entorno y esfera de influencia, puede desempeñar un papel crucial como agente de cambio para contribuir a la construcción de un mundo más sostenible. El éxito empresarial ya no se limita a la generación de ganancias, sino que implica la capacidad de generar un impacto positivo en los ámbitos económico, social y ambiental.

Seguido a esto, se relaciona la investigación titulada “Mejores prácticas de diversidad e inclusión en las empresas B de América Latina”, dicho trabajo tuvo como finalidad indagar en las estrategias que implementan estas organizaciones, encontrando que a nivel de Latinoamérica, en estas compañías se registra un alto compromiso laboral (79%), 4 puntos porcentuales por encima del promedio regional de 75%. Esto coincide con investigaciones internacionales, que indican que las personas valoran tres fuentes de motivación en su vida laboral: primero, tener un trabajo que permita autonomía y el uso de las fortalezas propias, y

que ofrezca oportunidades de aprender y desarrollarse. Segundo, la sensación de conexión y pertenencia, la posibilidad de hacer parte de una comunidad que comparte intereses y motivaciones. Tercero, el sentido del propósito, la causa, sentir que el trabajo tiene un impacto positivo, que se comparte realmente la misión de la organización, y que ofrece el orgullo de hacer algo bueno para el mundo. La falta de estas motivaciones es una de las razones principales para que las personas dejen las empresas tradicionales (Correa, 2019).

Dentro de los aspectos que se resaltan en estas empresas sostenibles se encuentra la inclusión de la mujer, y nace de allí la organización Mujeres del Pacífico, una empresa creada en Chile en 2013 con la misión de empoderar a las mujeres de América Latina y darles las herramientas necesarias para lograr que el emprendimiento femenino sea un camino para reducir la desigualdad. Las fundadoras han desarrollado conocimiento, entrenamiento y soporte a más de 10.000 mujeres en cuatro países. Mujeres del Pacífico trabaja con el Gobierno y la academia para disminuir las desventajas competitivas de las mujeres. En este contexto también se encuentra Crepes & Waffles empresa colombiana que trabaja en el apoyo intencional a madres cabeza de familia como parte central de su negocio y su identidad. Dentro de las características que tienen las empresas de inclusión se encuentran las siguientes:

- Las actividades de inclusión van más allá de las exigencias legales y hacen parte integral del negocio.
- Las actividades de inclusión tienen horizonte de largo plazo.
- Las actividades de inclusión comprometen recursos.
- Las actividades de inclusión hacen parte de los sistemas, rutinas y estructuras de la empresa.

Otro dato que conviene resaltar de la investigación, es que más del 70% de las Empresas B investigadas en América Latina tienen prácticas de inclusión laboral a lo largo de su cadena de valor. Hacen esfuerzos intencionales para incluir mujeres y jóvenes en la contratación, la capacitación, la relación con proveedores, el diseño de productos y marketing, en la propiedad y gobernanza de las empresas. Y pese a que en su mayoría se trata de empresas pequeñas y medianas, aplican acciones tales como:

- Dar empleo a mujeres mayores.
- Contratar y promover mujeres.
- Ofrecer equidad salarial entre hombres y mujeres.
- Ofrecer pasantías y apoyos para jóvenes y mujeres.

- Dar empleo a jóvenes en situación de calle.
- Ofrecer primer empleo y pasantías a jóvenes y mujeres.
- Dar empleo a personas con capacidades diferentes.
- Contratar proveedores en situación de vulnerabilidad.
- Políticas de paternidad

Por lo expuesto hasta este punto, puede afirmarse que las empresas B se están convirtiendo en grandes agentes de cambio que impulsan una nueva economía, más humanizada y consciente, con los recursos, la ética y la humanidad..

Posteriormente se retoma la investigación: “Estrategia empresarial y propósito social: el caso de Alma Natura” realizada en el año 2020, cuyo objetivo fue analizar la estrategia que implementó la organización para destacarse como una empresa B. El diseño metodológico estuvo basado en un estudio descriptivo con enfoque cualitativo, donde se utilizó como fuente primaria de información la entrevista que se aplicó a los dueños de la empresa. Esta empresa tiene un valor especial para la comunidad española, no solo porque fue la primera organización en certificarse como empresa B, sino porque su propósito está orientado al mejoramiento de la calidad de vida para las personas que habitan en el área rural y que desempeñan actividades de agricultura, logrando de esta manera que las personas que no quieren alejarse de su pueblo tengan oportunidades de trabajo y ocio para permanecer en él. Para lograr la certificación, la organización estableció estrategias orientadas a las áreas de impacto definidas por el sistema B, de las cuales se destacan: reinversión de utilidades en beneficio de la compañía, compensación de la huella de carbono, utilización de fuentes renovables, capacitaciones gratuitas en universidades y centros de negocios sobre gestión empresarial moderna (Vargas, 2020).

Asimismo, dentro de los resultados obtenidos a través de la entrevista realizada a los directivos de la compañía, se logró establecer que Alma Natura es una empresa que no tiene dentro de su visión una expansión hacia otros nichos de mercado o entregar su modelo de negocio mediante franquicias, contrario a esto, quieren consolidarse y enfocarse en continuar aportando valor a la comunidad que es de su grupo de interés, a través de la generación de estrategias de impacto social y ambiental que puedan contribuir a la mejora de las condiciones de vida para las personas del campo. Puede decirse que esta investigación sirve como referente para la presente estudio, y sirva como guía de las empresas colombianas que deseen iniciar su camino a convertirse en empresas sostenibles, llamando aún más la atención que trata de una compañía que favorece la zona rural, una zona que en Colombia



presenta deficiencias y que le cuesta ser competitiva por diferentes problemáticas sociales y económicas que se vivencian en estos lugares.

Continuando con los antecedentes internacionales, también se destaca la investigación titulada "Empresas B: Una gestión estratégica apoyada en el conocimiento"; realizada en el año 2021 y que tuvo como objetivo analizar la gestión estratégica adoptada por este tipo de organizaciones. Para dar desarrollo al estudio, se empleó una metodología que corresponde a un estudio con enfoque cualitativo con alcance descriptivo, que se llevó a cabo mediante el análisis documental de artículos sobre algunos casos de empresas que funcionan en Latinoamérica y con gran impacto en la sociedad.

Dentro del desarrollo del estudio, se hace énfasis en el nacimiento de las empresas B, que surgieron a principios de la década del 2000, iniciando en Estados Unidos entre los años 2006 y 2012, posteriormente aparecieron de estas empresas en Suramérica, región en la que se destaca Natura, empresa del sector de cosméticos y que tiene su sede principal es en Brasil y hace presencia en siete países de Latinoamérica y en Francia. Su estrategia corporativa está fundamentada en cinco ejes de acción: a) La conservación ambiental, b) las relaciones con sus grupos de interés, c) la valorización cultural, d) el fortalecimiento de las cadenas productivas, y e) la organización social de las comunidades. Para lograr el sostenimiento de su estrategia, esta compañía destina anualmente el 3.5% de sus utilidades para procesos de investigación e innovación, lo cual les permite estar a la vanguardia tanto en nuevos conceptos gerenciales, así como en el desarrollo de productos que cada vez son más amigables con el medio ambiente, siendo este uno de sus principales principios administrativos.

De otro lado, en la investigación también se hace mención de una empresa del sector de la construcción que funciona en Chile, y que se destaca por ser una empresa B exitosa y que basa su estrategia a través de la generación de prácticas sociales para la contratación de personal y la implementación de nuevos estándares para la generación de un ambiente de trabajo que propenda por la prevención de accidentes de trabajo, mencionando en este punto la importancia de las capacitaciones y los planes de mantenimiento a la maquinaria y equipo, lo cual les permitió llegar a una tasa de 0 accidentes de trabajo, en comparación con una tasa de accidentalidad de años atrás que era igual al 5.3%. Puede decirse entonces que para esta organización, su principal área de impacto son los trabajadores (Gambaro & García, 2021).

Finalmente, como conclusión principal de los resultados, se evidencia que en las empresas B, los grupos de interés son la base fundamental de la estrategia organizacional, lo

que significa una nueva mirada de la planeación estratégica tradicional, que centraba su mirada en el mercado, donde su principal interés estaba en los accionistas y clientes, dejando por fuera del rango de acción a otras partes interesadas que inciden de manera relevante en los resultados de las compañías. Por lo dicho hasta este punto, se considera que el estudio expuesto aporta de manera significativa al desarrollo de los objetivos planteados, dado que describe las estrategias que pueden implementarse en las organizaciones para dar cumplimiento a los requerimientos en cada una de las áreas de impacto definidas en el sistema B.

Dentro del estado de la cuestión, se hace referencia también a la investigación internacional denominada “B Corp como solución innovadora para alcanzar los ODS de manera integrada el caso Farmidable”, desarrollado en el año 2021 y que tuvo como objetivo analizar las estrategias implementadas por la organización para convertirse en una compañía que impacta a nivel social, económico y ambiental. El estudio es de tipo descriptivo con enfoque cualitativo. Se trata de una organización que comercializa productos frescos, que le apuesta a un sistema de producción y distribución agroalimentaria sostenible, teniendo entonces que su principal área de impacto es el ambiental. A través de la propuesta de su sistema productivo sostenible ha logrado la disminución de los impactos ambientales a través de la implementación de acciones tales como: a) trabajan con productores que tienen un proceso productivo sostenible, b) priorizan los proveedores locales por el aporte económico y social que realizan a la región, c) trabajan con sistemas de economía circular con cooperativas agrícolas de la región, logrando de esta manera que los productos no conformes pudiesen ser transformados en subproductos. Por otra parte, impactan en el área de clientes a través de campañas de sensibilización sobre las compras racionales para evitar el desperdicio de alimentos.

Es importante resaltar que la empresa en la búsqueda de la certificación B Corp, tuvo que dedicarse a gestionar y mejorar su impacto en los aspectos económicos, sociales, medioambientales y gubernamentales en relación con todas las partes interesadas. Por lo tanto, también trabajó para alcanzar las múltiples metas establecidas para cada uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Esto transformó a la organización en un agente de cambio e innovación comprometido con la consecución integral de los ODS, minimizando cualquier impacto negativo que pudiera derivarse de sus acciones y logros (Jiménez, Lacalle, & Pimenta, 2021).

Otra investigación que conviene relacionar es la titulada “The b corp movement, advantages, and challenges: the perception of certified brazilian companies”, desarrollada en

el año 2022, y que tuvo como objetivo comprobar las prácticas socioambientales realizadas por las empresas B, así como las ventajas y desafíos que enfrentan. Se trata de un estudio descriptivo con enfoque cualitativo, donde analizaron los casos de once empresas brasileñas certificadas por B Lab. Las fuentes de recolección de datos fueron entrevistas semiestructuradas con propietarios, gerentes o empleados que participaban activamente con causas de sustentabilidad en la empresa, además del uso de documentos. Los datos fueron analizados a través del análisis de contenido (Wecker & Froehlich, 2022).

Los principales resultados de la investigación mostraron que las Empresas B trabajan para resolver problemas sociales o ambientales, aunque su actividad principal no sea para este propósito. Entre las ventajas de ser parte de este tipo de organización, está la fortaleza de trabajar en grupo con un mismo propósito, en busca de transformar el mercado capitalista y reconocer sus prácticas. Los desafíos en la búsqueda de la certificación están relacionados con la formalización de las prácticas, considerando que en su mayoría son pequeñas empresas y la necesidad de una mayor difusión del movimiento. Asimismo, destacan en relación a las prácticas que ejecutan para la generación de impactos socioambientales y los cambios para la certificación, la inclusión de cláusulas específicas en la estructura social de la empresa teniendo en cuenta la opinión de los grupos de interés, la formalización de las prácticas en manuales y documentos, el establecimiento de programas internos de equidad de género y raza, el apoyo a entidades que apunten a causas ambientales, y la selección de proveedores teniendo en cuenta índices socioambientales, entre otros.

Finalmente, dentro de las conclusiones de la investigación puede hacerse mención a los desafíos que tienen aquellas empresas que quieren apostarle a la certificación B, y que de acuerdo a la percepción que tienen los entrevistados es la tramitología y el tiempo que se requiere para atender de manera consiente y veraz la evaluación B, dado que además de dar respuesta a cada interrogante, se requiere aportar las pruebas que soporten dicha respuesta, además de contar con los recursos económicos que suponen el desarrollo de las estrategias que debe implementarse para demostrar que son organizaciones que están alineadas a la sostenibilidad. Dado lo anterior, se considera que esta investigación nutre el desarrollo del presente estudio, desde el punto de vista que establece ejemplos prácticos sobre estrategias socio ambientales implementadas por empresas reales, además de que genera una reflexión sobre los aspectos administrativos y económicos que deben considerarse a la hora de emprender el camino hacia la certificación.

Continuando con los antecedentes del tema, aparece la investigación denominada “Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral”, realizada

en el año 2021, y que tuvo como objetivo evaluar la percepción que tienen los trabajadores sobre las estrategias que aplican las empresas en el área de impacto de los trabajadores. Se trata de un estudio con enfoque cuantitativo y de tipo exploratorio, donde la población fueron jóvenes (entre 18-24 años) que trabajan en empresas B, con una muestra de 264 trabajadores de 16 empresas B de Latinoamérica. El instrumento de medición estaba dividido en tres partes, encontrando que en la primera se recolectó información concerniente a datos generales tales como antigüedad en la empresa, número de empleados, sector económico, entre otros; asimismo, en la segunda parte, hace alusión a información de carácter personal y familiar del encuestado, donde se resaltan el nivel educativo, salario, estado civil, entre otros. Finalmente, la tercera parte de la encuesta evalúa el compromiso laboral con valoración en escala Likert mediante seis dimensiones, siendo estas: a) sello de la empresa, b) gestión de la empresa, c) oportunidades y trato que recibe el empleado, d) vinculación de la empresa con el entorno, diversidad e inclusión, e) capacitación y autonomía del empleado y la comunicación interna de la organización, y f) los beneficios básicos que ofrece la empresa al trabajador (Soria & Zuniga, 2021).

En relación a los resultados, puede decirse que los empleados manifestaron no encontrarse totalmente satisfechos con los programas de capacitación y formación que realizan las empresas, al igual que consideran que existen falencias en los procesos de comunicación, asimismo, expresaron que no se vivencia un liderazgo inspirador hacia el logro de las metas propuestas, por tanto, a nivel general se obtuvo una calificación del 79% en relación al cumplimiento de las dimensiones que evalúan el nivel de compromiso laboral de las empresas. El desarrollo de la presente investigación toma relevancia en la medida que puede dar una visión relacionada con la gestión y estrategias que deben ser tenidas en cuenta por las organizaciones en el área de trabajadores, para impactar y gerenciar de forma positiva en el marco de una empresa con RSC.

Ahora, haciendo referencia a antecedentes nacionales, se relaciona el trabajo que lleva por nombre “Las sociedades tipo BIC en Colombia: una apuesta por dinamizar el derecho comercial hacia una empresa social”, realizado en el año 2021, y que tuvo como objetivo identificar la forma como las sociedades tipo BIC en Colombia se pueden convertir en una empresa social y así brindar una nueva óptica al derecho comercial. Se trata de un estudio con enfoque cualitativo con alcance exploratorio que mediante la revisión sistémica de documentos logró recopilar la información necesaria para dar respuesta a los objetivos propuestos. La investigación que parte de las posibilidades que tienen las empresas reconocidas como sociedades de beneficio e interés colectivo (sociedades BIC), al tener una

relación directa con la cooperación y el desarrollo económico, convirtiéndose en empresas sociales (Pabón & Jiménez, 2021).

Dentro de los resultados producto del análisis de la información, se estableció que las nuevas BIC hacen parte de la tendencia mundial que incorpora las empresas sociales. En cada país este tipo de organizaciones tienen sus propios beneficios, por ejemplo, para el caso de Colombia, el sector financiero, entre ellos, Bancolombia otorga créditos preferenciales en factoring, libranza y conversión energética a empresas B, asimismo, se destaca que el país a través de la Ley 1901 del 2018, legisló sobre las sociedades BIC, que, sin tener relación alguna con la certificación del Sistema B, les proporciona a aquellas empresas que cumplan con ciertos requisitos la denominación: “BIC”, pero que efectivamente se dicha norma se encuentra relacionadas con el concepto B Corp; por tanto, se trata de “Sociedades que además de constituirse conforme a la legislación actual, procurarán no solo el beneficio e interés de sus accionistas sino también el de la colectividad y el medio ambiente, sin que ello implique un cambio o creación de tipo societario” (p. 15). El principal requisito para calificar como BIC, es que la organización debe incorporar un propósito social y ambiental, que va más allá de la maximización del interés económico de sus accionistas.

Asimismo, como conclusión de la investigación en mención, puede decirse que en el ámbito global, las sociedades BIC son equivalentes a las B Corporation, ya que estas últimas se obtienen al cumplir con los requisitos establecidos por la organización no gubernamental B Lab. Ambas certificaciones pueden coexistir, ya que las BIC son una certificación nacional y estatal, mientras que las B Corporation son una certificación internacional otorgada por B Lab, y brindan beneficios tanto a nivel local como en el ámbito internacional. El presente estudio brinda una contextualización importante en relación con la conformación, mantenimiento, políticas y garantías que tienen o carecen las empresas con RSC en Colombia, lo cual brinda un panorama importante para determinar los retos que representa consolidar y mantener una empresa B.

De otro lado, cabe hacer mención el trabajo titulado “Diseño de una estrategia organizacional que logre alinear a Casa Luker S.A. con los objetivos de desarrollo sostenible para así recibir la re-certificación B Corporation en el año 2023”, que tuvo como objetivo diseñar una estrategia organizacional para Casa Luker S.A que permitiera alinear a la empresa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y B Corp y lograr así la recertificación como empresa B. Se trata de un estudio con enfoque cualitativo y alcance descriptivo. El estudio parte del interés que tiene esta reconocida organización por obtener refrendar su certificación, teniendo en cuenta que es una organización que dentro de su filosofía reconoce

la importancia de generar impacto a nivel social y ambiental en sus grupos de interés, por tanto, desde hace tres años lidera un proyecto en una zona de conflicto como es el Urabá Antioqueño; dicho proyecto es conocido como “sueño de chocolate”, que tiene como finalidad acercarse a los productores de cacao apostándole a procesos productivos sostenibles, además de convertirse en una aliada en temas de educación, emprendimiento y fortalecimiento comunitario (Vargas, 2019).

La empresa inició su camino hacia la certificación en el año 2018, creando incluso un área que se responsabiliza de todos los procesos de sostenibilidad, destacando que, de acuerdo con su experiencia en dicho proceso, los directivos de esta organización reconocen que es vital para convertirse en una organización B Corp, adoptar las políticas de la economía B y crear alianzas con otras B Corps.

Puede destacarse como aporte de esta investigación, la manera en que describe las etapas que deben desarrollarse para obtener la certificación, siendo estas:

- Etapa 1: Pre Assessment, la cual consiste en realizar una etapa de diagnóstico en conjunto con B Lab y para tomar decisiones respecto al inicio del proceso.
- Etapa 2: Assessment, que consiste en elaborar el B Impact Assessment con un grupo interno de la compañía al que B Corporation llama el B Team. Este equipo interdisciplinario tiene como responsabilidad dar respuesta a interrogantes relacionados con los 5 pilares de la certificación B: gobernanza, trabajadores, medio ambiente, clientes y comunidad con el fin de contestar completamente esta prueba y ser calificados por B Corp.
- Etapa 3: Compromiso, etapa que es de comunicación de la certificación y de control para mejorar constantemente en el BIA y lograr la re-certificación.

Una vez analizados los documentos, puede afirmarse que los artículos que abordan el tema de certificación B, coinciden en que se trata de un modelo de gestión organizacional que busca que las empresas tengan una visión holística sobre el trípode de la sostenibilidad (económico, social y ambiental), y a partir de allí se determinen estrategias que atiendan las necesidades y expectativas de los grupos de interés. La mayoría de las investigaciones son estudios cualitativos que han dado respuesta al tema central mediante revisión bibliográfica, asimismo, se encuentran otros artículos que hacen referencia a estudios de caso, es decir, analizan la experiencia de empresas en su proceso de certificación, destacando las diferentes acciones que emprenden desde las diferentes dimensiones que evalúa el sistema B.

Otro aspecto a analizar dentro de las investigaciones, es que a pesar de que la evaluación B valora las cinco dimensiones para obtener la calificación total, las empresas suelen tener generalmente una o dos áreas de impacto en las que realizan mayor énfasis, encontrando que los de mayor notabilidad son el impacto ambiental, en la comunidad y en los trabajadores. Dentro de las principales acciones que se desarrollan es el área de impacto en los trabajadores, se encuentran la generación de un ambiente de trabajo seguro para la disminución de accidentes y enfermedades de tipo laboral, las capacitaciones para el fortalecimiento de las competencias y los beneficios por desempeño laboral. De igual modo, dentro de las acciones de carácter ambiental se destacan los procesos productivos sostenibles, el uso de materias primas ecológicas y el fomento de la cultura por el cuidado ambiental.

### **Marco teórico**

El marco teórico que sustenta el proyecto de investigación está relacionado esencialmente con la caracterización del contexto en el que se dan las actividades productivas de las empresas, donde resulta indispensable el ejercicio del desarrollo sostenible y la Responsabilidad Social Corporativa como escenario de la gestión organizacional y dentro de esto, resulta fundamental la caracterización y ampliación de la certificación B, como objeto de estudio del presente trabajo.

### **Desarrollo Sostenible**

El término "desarrollo sostenible" se presenta por primera vez en un informe de Ambiente y Desarrollo conocido como el Informe Brundtland en 1987, redactado por la ONU. En este informe, se define el desarrollo sostenible como aquel que puede satisfacer las necesidades y aspiraciones actuales sin poner en riesgo las capacidades de las futuras generaciones para satisfacer las suyas propias. Esta definición se relaciona con tres pilares fundamentales: la economía, el medio ambiente y la sociedad.

A finales de los años sesenta y principios de los setenta, la crisis ambiental comenzó a ser reconocida y abordada en la política. Se llevaron a cabo informes que mostraban la gravedad de los problemas ambientales que se estaban enfrentando. Como respuesta a esta situación, se produjeron dos acciones principales: la expansión del movimiento ambientalista, que incluyó la creación de organizaciones no gubernamentales (ONG) a nivel nacional e internacional, así como instituciones específicas a nivel internacional; y la promulgación de las primeras leyes ambientales, lo cual conllevó también la creación de organismos estatales con competencias en temas ambientales (Juárez, 2022).

Finalmente, el desarrollo sostenible tiene como fin principal lograr un desarrollo económico y social que considere el medio ambiente de manera respetuosa y utilice de manera eficiente los recursos renovables y no renovables disponibles. Con base en esta noción de desarrollo sostenible, aparece el concepto de triple impacto, también conocido como tres pilares, se refiere a un modelo económico en el cual las empresas buscan obtener rentabilidad financiera al satisfacer las demandas de tres pilares fundamentales: el aspecto social, la protección del medio ambiente y el beneficio económico (Juárez, 2022).



## Responsabilidad Social Corporativa

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se refiere a la participación voluntaria de las empresas en proyectos sociales y medioambientales que forman parte integral de sus actividades comerciales y que tienen un efecto positivo en sus clientes, trabajadores, inversionistas, comunidades locales y el entorno natural. Una empresa que es socialmente responsable posee atributos distintivos, entre las que pueden mencionarse las siguientes (Da Costa & Goicochea, 2022):

- A pesar de que las autoridades gubernamentales establecen regulaciones y leyes para las organizaciones, las empresas socialmente responsables superan el marco normativo existente. En otras palabras, implementan políticas que contribuyen de manera adicional a la comunidad, incluso cuando no están legalmente obligadas a hacerlo.
- Las iniciativas y medidas basadas en los principios de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) son adoptadas de manera voluntaria por los líderes de la empresa.
- Es esencial que estas iniciativas tengan un impacto en áreas relacionadas con el medio ambiente, lo social y lo económico.
- Las acciones de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) no se limitan únicamente a los clientes, sino que deben abarcar a todas las partes interesadas, como empleados, proveedores e incluso la competencia.

Asimismo, las iniciativas en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) deben ser holísticas y tener un impacto en la gestión de todas las áreas de la empresa, por lo que las actividades desarrolladas en el marco de la RSC han de estar relacionadas con la actividad principal de la empresa, deben tener un compromiso a largo plazo y requieren una participación activa y un compromiso por parte de la alta dirección.

En tal sentido, los autores Porter y Kramer (2006) proponen una Responsabilidad Social Empresarial (RSE) estratégica, cuyo objetivo es alinear los problemas sociales con las capacidades de las empresas para generar beneficios en ambas direcciones. Es decir, se busca que las empresas aborden temas sociales relevantes y utilicen sus capacidades y recursos para crear impactos positivos tanto en la sociedad como en su propio desempeño empresarial. La RSE estratégica busca integrar la responsabilidad social en la estrategia global de la empresa, permitiendo que el compromiso social se convierta en una ventaja competitiva y una fuente de valor compartido para todas las partes involucradas, de igual manera destacan la creación de valor compartido como una estrategia orientada al

entendimiento y abordaje de las necesidades y desafíos sociales. Al alinear el éxito de los negocios con el progreso social, las empresas pueden obtener beneficios tanto a nivel financiero como en términos de impacto positivo en la sociedad en la que operan.

### **Responsabilidad Social Corporativa en Colombia**

La RSC en Colombia ha sido un proceso evolutivo de crecimiento relativamente lento en comparación con los avances internacionales en esta materia, resultado de la ausencia en algunos periodos de tiempo de normativas rigurosas o motivadoras al respecto; así como la ausencia de garantías y respaldo para las empresas, que presentan dificultades en mantener una estabilidad económica para poder invertir en programas e iniciativas de carácter social y/o ambiental.

#### Ámbito normativo

A pesar de este panorama, la RSC en Colombia se ha consolidado y ha evolucionado de manera significativa, motivada por los desafíos nacionales en respuesta a la desigualdad social, a las dificultades ambientales, deforestación, la ausencia de protección de territorio, biodiversidad, el conflicto armado, derechos humanos y condiciones laborales, que ponen de manifiesto la necesidad de implementar estrategias que mitiguen los impactos de estas problemáticas.

Sin embargo, y pese a la necesidad urgente de implementar dichas estrategias, en Colombia la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) no está respaldada por normativas extremadamente rigurosas; sin embargo, la Constitución Política de Colombia menciona aspectos relacionados de manera indirecta en algunos de sus apartados:

- "Artículo 333. La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley" (Corte Constitucional , 2015).
- "La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades" (Corte Constitucional , 2015).
- "La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial" (Corte Constitucional , 2015).

Así, si bien no se cuenta con un marco jurídico o normativo específico, para la implementación de la RSC en Colombia, lo relacionado anteriormente proporciona una base

legal sólida para el diseño e implementación de políticas de responsabilidad empresarial. Estos fragmentos podrían utilizarse como argumentos para presionar a las empresas y recordarles sus deberes constitucionales en términos de responsabilidad social. Sin embargo, la interpretación y aplicación concretas dependerán de cómo se aborden en la legislación y cómo se apliquen en la práctica (Contreras & Talero, 2019).

No obstante, la falta de normas concretas y la falta de claridad en la asignación de recursos y la ejecución de programas de RSE pueden dificultar la implementación efectiva de la responsabilidad social empresarial en Colombia. En ausencia de regulaciones específicas, las empresas a menudo tienen la libertad de decidir cuánto y cómo contribuir a la RSE, lo que puede llevar a resultados inconsistentes.

En tales circunstancias, las iniciativas de RSC suelen basarse en comportamientos voluntarios y acuerdos entre empresas, comunidades y organismos gubernamentales. Esto puede llevar a que algunas empresas asuman un compromiso más sólido con la RSC que otras. Para promover una RSC más efectiva y equitativa, podría ser necesario que las autoridades competentes consideren la creación de normativas más claras y específicas que definan los estándares y requisitos para las empresas en este ámbito, así como el seguimiento y la supervisión adecuados para garantizar el cumplimiento.

Por tanto, la RSC ha evolucionado más allá de simplemente cumplir normativas y se ha convertido en una estrategia de negocio valiosa. Al adoptar la RSE, las empresas pueden crear una imagen que va más allá de sus productos o servicios, centrándose en el bienestar de sus clientes y la comunidad en general. La RSE permite a las empresas estar más cerca de sus clientes al escuchar sus necesidades y preocupaciones, lo que a su vez mejora la percepción de la empresa y su oferta en el mercado. Además, al adoptar la RSE como una estrategia integral, las empresas pueden posicionarse como agentes de cambio que contribuyen al bienestar colectivo, lo que puede tener un impacto positivo tanto en su reputación como en su éxito a largo plazo. A través de los años, en el país son cada vez más las empresas que reconocen la importancia de ser socialmente responsables, incorporando a sus modelos de negocios estrategias orientadas a satisfacer los grupo de interés (Carvalho & Jiménez, 2018).

Dentro de los casos de éxito de empresas con alto grado de RSC puede mencionarse al Grupo Éxito, realizando acciones como, por ejemplo, la adquisición de productos frescos de manera local y directa de los campesinos en Colombia. Su enfoque en la compra de frutas y verduras en el país, así como la compra sin intermediarios, es una excelente manera de

apoyar a la comunidad local y fortalecer los lazos con los productores locales. El hecho de que adquieran el 92% de estos productos en el país y el 82% directamente de más de 670 productores y familias campesinas muestra un compromiso significativo con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y el desarrollo sostenible. Esta iniciativa no solo beneficia a los agricultores locales, sino que también promueve la seguridad alimentaria y la economía local en diversas regiones de Colombia (Ayala, 2021).

Asimismo, puede hacerse referencia a la cadena hotelera On Vacation, que no solo ofrece servicios de hospedaje, sino que también desempeña un papel importante en la creación de empleo y el apoyo a comunidades vulnerables en Colombia. Con 23 sedes a nivel nacional y más de 4,000 colaboradores directos e indirectos, están contribuyendo significativamente a la economía y al bienestar de muchas personas. El hecho de que ofrezcan oportunidades de trabajo estables y legales a comunidades raizales e indígenas, adultos mayores y madres cabeza de hogar es un claro ejemplo de su compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Además, el hecho de que el 75% de los trabajadores del hotel en La Guajira provengan de la comunidad Wayuú es un testimonio del impacto positivo que están teniendo en la inclusión y el desarrollo local. Estas acciones demuestran cómo las empresas pueden contribuir al progreso social y económico de una región mientras operan de manera ética y sostenible. Es un enfoque que va más allá de las operaciones comerciales y tiene un impacto real en la vida de las personas y las comunidades (Aristizábal, 2019).

### Certificaciones

Por otra parte, es importante mencionar que en el país son de aplicabilidad algunas certificaciones que se encuentran relacionadas con la Responsabilidad Social Corporativa, entre las que se destacan las siguientes:

- **Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2015:** tiene como finalidad respaldar la implementación de un plan de gestión ambiental en cualquier entidad, ya sea pública o privada. Esta certificación es ampliamente reconocida en la industria. A través de ella, se busca mejorar la forma en que una empresa minimiza su impacto en el medio ambiente, lo que puede resultar en mejoras internas al optimizar el uso de recursos, como la reducción de materia prima y energía o la gestión más eficiente de los residuos. Puede decirse que esta norma tiene que ver directamente con el área de impacto ambiental a la que se refiere el sistema B (Miñano, 2019).

- **Certificación SA8000:** este estándar de certificación internacional promueve que las empresas desarrollen, mantengan y apliquen prácticas laborales socialmente aceptables en

sus lugares de trabajo. La certificación SA 8000 se enfoca en cuestiones como la prohibición del trabajo infantil y el trabajo forzado, la seguridad y la salud en el trabajo, la libertad de asociación y la negociación colectiva, la no discriminación, las medidas disciplinarias, el horario de trabajo, la remuneración y la implementación de sistemas de gestión. Por lo dicho en este punto, esta certificación se encuentra alineada a los requerimientos del área de impacto de los trabajadores (Albus & Oyola, 2020).

- **Certificación familiarmente responsable:** Refuerza y comunica la imagen de compromiso hacia sus trabajadores y la comunidad, así como también contribuye a mejorar la percepción de la empresa como un empleador atractivo, vinculando estos aspectos con conceptos como flexibilidad, conciliación, equilibrio e innovación. Esta es una certificación que también puede contribuir al desarrollo del área de impacto de los trabajadores (Pitre, Chiquillo, & Jiménez, 2019).

- **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001:** Es una herramienta beneficiosa para asistir a las organizaciones y empresas en la gestión de riesgos y oportunidades relacionados con la prevención de lesiones y problemas de salud en el entorno laboral (Echevarria & Samaniego, 2020).

- **Sello de Sostenibilidad Turística:** establecen los requisitos de sostenibilidad en aspectos ambientales, socioculturales, económicos y de gestión para la sostenibilidad de las empresas que hacen parte del sector turístico. En este sentido, este sello tiene la mirada del trípode de la sostenibilidad y apunta a todas las áreas que contempla el sistema B (Pacherres, Vergara, & Sorhegui, 2020).

## **Empresas B**

Las empresas B tienen como objetivo contribuir a un mundo mejor mediante sus actividades laborales, buscando satisfacer las necesidades de los consumidores y destacar en el mercado. Estas empresas promueven la igualdad social, rechazan la discriminación, el estigma social y la segregación. Su enfoque representa un cambio significativo, impulsando un movimiento que fomenta nuevas ideas e innovaciones en la organización empresarial (Saíz & Vega, 2020).

El propósito primordial de las empresas B es promover el bien común, pero también reconocen la necesidad de alcanzar el éxito económico. Su enfoque no se limita únicamente a beneficiar a inversores y accionistas, sino que también buscan invertir en la comunidad y en la preservación del medio ambiente, tanto en el presente como para las generaciones futuras. Lo anterior, no excluye el rendimiento económico, ya que es el objetivo principal de las actividades de la empresa, y además es esencial para la supervivencia de la compañía y para

implementar medidas de responsabilidad ambiental y social. Dichas medidas, hacen referencia a mejoras en las condiciones laborales, proporcionar salarios justos y respetar los derechos humanos sin discriminación, basada en aspectos culturales, de género o de escala social.

Adicionalmente, estas empresas buscan competir en un ambiente de armonía y equilibrio, trabajando en pro del bienestar común junto a otras compañías. Su enfoque consiste en abordar los obstáculos ambientales y sociales que afectan a diversos sectores y territorios en los cuales operan (Salmerón, 2019). Con este propósito, estas empresas integran en sus modelos de negocio prácticas ambientales y sostenibles, así como mejoras laborales en colaboración con proveedores, distribuidores y comunidades. Además, promueven el uso de energías renovables y trabajan en lo posible con materiales no tóxicos y reciclables, asegurando que el nivel de contaminación sea mínimo o incluso inexistente.

### **Origen de las Empresas B**

Las empresas B se originaron en Estados Unidos en 2006, gracias a una iniciativa liderada por Jay Coen Gilbert, Bart Houlahan y Andrew Kassoy. La creación de estas empresas surgió después de que vendieron su propia empresa y observaron cómo su compromiso social se desvaneció bajo una perspectiva comercial convencional. La falta de capacidad para proteger la esencia de su empresa fue el punto de partida para la fundación de B Lab, una organización sin fines de lucro. La misión inicial de B Lab es crear una barrera que permitiera proteger a las empresas que no solo buscan ser exitosas en términos comerciales, sino también contribuir positivamente al mundo. B Lab se propuso establecer un marco y un sello distintivo para reconocer y respaldar a aquellas compañías que adoptaban prácticas responsables y sostenibles en sus operaciones (Sánchez, 2022).

Después de la creación de B Lab (2006), la primera empresa obtiene su certificación en 2007. Posteriormente, en febrero de 2009, ocurre lo mismo con la primera empresa B en Canadá, y en enero de 2012, TriCiclos se convierte en la primera empresa B chilena en obtener su certificación. En el mismo año, las primeras empresas B en Kenya, India y Brasil también obtienen sus certificaciones. En 2014, se unen empresas de países como Francia, Líbano, Venezuela, Ghana, Uruguay, Taiwán, Australia y Bulgaria a la lista de certificadas (Wilkins & Cabrera, 2018).

Podría decirse que el origen de las B Corp se da a partir del desarrollo sostenible, el cual surge en respuesta a la necesidad de cambiar el sistema económico basado en la

maximización de la producción, el consumo desmedido y la explotación ilimitada de recursos, con el único objetivo de obtener beneficios para el funcionamiento de la economía.

A partir del Modelo de Responsabilidad Social Empresarial, se reconoce la importancia de las empresas que buscan la sostenibilidad a partir de la generación del impacto social, económico y medio ambiental, y es así como aparecen las empresas B o B corporations. Este tipo de organizaciones se destacan por construir relaciones beneficiosas con sus grupos de interés, es decir, con todas las partes interesadas que se ven afectadas por las actividades de la empresa, como empleados, clientes, proveedores, comunidades locales, entre otros. Además, estas empresas tienen la capacidad de influir en el mercado al generar cambios en las preferencias de los consumidores hacia productos y servicios más sostenibles o socialmente responsables. Asimismo, pueden influir en la competencia al fomentar una mayor conciencia de la responsabilidad social entre sus competidores y estimular prácticas empresariales más sostenibles en toda la industria. Adicionalmente, este tipo de organizaciones pueden tener un impacto significativo en las instituciones, al colaborar con el gobierno y otras organizaciones para desarrollar políticas y normativas que fomenten prácticas empresariales socialmente responsables y sostenibles. En este sentido, su influencia se extiende más allá de su propio entorno empresarial, contribuyendo al desarrollo de una sociedad más responsable y sostenible en su conjunto (Correa, 2022).

En relación con la evolución de las empresas B en América Latina, se puede mencionar que al año 2022 existían más de 900 Empresas B que habían obtenido la certificación, generando en total ingresos por un valor de 63 billones de dólares y empleando a más de 120.000 individuos. De estas 900 compañías, un 26% provienen de Brasil, un 24% de Chile y un 19% de Argentina. Al examinar por sectores, aquellos que se distinguen por contar con un mayor número de Empresas B Certificadas son los servicios, con un 19%, y los bienes manufacturados, con un 13%. Las Empresas B con las calificaciones más altas en la región, Iluméxico de México y Movin de Brasil han conseguido 166 puntos (de un total de 200) (Diario Sustentable, 2022).

### **Características de las Empresas B.**

Las principales características de las empresas B son (Falappa & Lamy, 2019):

- Son organizaciones que tienen como propósito generar un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente

- Estas empresas se comprometen a utilizar su negocio como una fuerza para el bien, buscando no solo generar beneficios económicos, sino también contribuir al bienestar de las comunidades en las que operan y cuidar el entorno natural.

De igual manera, puede decirse que las empresas B sustentan su filosofía y estrategia en cuatro pilares, siendo estos los que se mencionan a continuación (Villalba, 2019):

- **Propósito:** Estas organizaciones se enfocan en un objetivo que va más allá de lo puramente financiero, buscando crear un impacto positivo en la sociedad, el medio ambiente o ambos simultáneamente. Su meta es contribuir al bienestar de las comunidades y el entorno natural a través de su trabajo y acciones responsables.
- **Responsabilidad:** Una de las características destacadas de las empresas B es su compromiso con la mejora continua, entendido como la autodeterminación de proteger los intereses de sus trabajadores, la comunidad y el medio ambiente mediante la implementación de mejoras en sus procesos y gestión. Estas organizaciones asumen la responsabilidad de generar un impacto positivo en su entorno y buscan constantemente formas de optimizar sus prácticas para promover un desarrollo más sostenible y equitativo.
- **Transparencia:** Estas empresas están comprometidas con divulgar abiertamente la huella generada por su gestión y procesos. Como parte de este compromiso, publican anualmente un informe de impacto social y ambiental que brinda a los consumidores, inversionistas y la comunidad en general la certeza de que cumplen con lo que prometen. A través de esta divulgación, demuestran su responsabilidad y honestidad al ser transparentes sobre sus acciones y su contribución positiva hacia la sociedad y el medio ambiente.
- **Impacto:** el enfoque en el impacto es esencial para estas empresas, ya que buscan un propósito claro y positivo. Se comprometen a implementar cambios y dirigir sus operaciones con el objetivo de lograr beneficios significativos en diversas dimensiones, como lo social, educativo, económico, personal, cultural, político y ambiental, tanto para las comunidades como para los individuos involucrados.

### **Certificación Internacional B Corp**

Con el fin de alcanzar su propósito, B Lab desarrolló una certificación que incorpora rigurosos estándares en términos de desempeño social y ambiental, así como en cuanto a responsabilidad y transparencia. Esta certificación fue diseñada para reconocer y distinguir a aquellas empresas que cumplen con altos estándares éticos y sostenibles en sus prácticas



comerciales. Al obtener esta certificación, las empresas B demuestran su compromiso con generar un impacto positivo tanto en la sociedad como en el medio ambiente, al tiempo que promueven la transparencia en sus operaciones y relaciones con sus grupos de interés.

Para obtener la certificación, una empresa interesada debe someterse a la evaluación de impacto B, la cual abarca cinco dimensiones clave: gobernanza, comunidad, trabajadores, medio ambiente y clientes. La Evaluación de Impacto B se inició en 2007 con su primera versión y actualmente se encuentra en la versión 6. Cada tres años, se actualiza para mejorar la claridad, coherencia y comprensión de la evaluación y su puntuación. Además, se busca estar al día con las mejores prácticas e innovaciones en la medición del impacto, y asegurar la participación de empresas y todos los grupos de interés involucrados en el proceso (Vasconcellos, 2019).

En esta evaluación, la empresa debe acumular más de 80 puntos verificados de un total de 200 posibles. Esta evaluación exhaustiva se enfoca en medir el impacto social y ambiental de la empresa, así como su compromiso con prácticas sostenibles y responsables en todas las áreas de su operación. Al superar el puntaje requerido, la empresa demuestra que cumple con los rigurosos estándares establecidos por B Lab y, en consecuencia, se hace acreedora de la codiciada certificación como empresa B (Sánchez, 2022).

La certificación como Empresa B se otorga después de completar una serie de pasos, que se detallan a continuación (Álvarez & Cabrera, 2020):

1. La empresa debe estar debidamente constituida y demostrar su estado de funcionamiento durante un mínimo de 12 meses.
2. Realizar la Evaluación B, también conocida como B Impact Assessment. Esta evaluación es una herramienta completa que abarca las cinco dimensiones clave: gobernanza, comunidad, trabajadores, medio ambiente y clientes.
3. Luego de que la empresa haya completado y remitido la Evaluación B (B Impact Assessment), B Lab realiza una llamada de revisión, también conocida como Assessment Review. Durante esta etapa, el equipo de B Lab analiza minuciosamente las respuestas proporcionadas por la empresa en la evaluación y verifica la validez de la información presentada.
4. Después de que las empresas completan la Evaluación B (B Impact Assessment) y se realiza la revisión inicial, B Lab determina qué compañías deben proporcionar documentos de respaldo para avalar y sustentar la veracidad de la información proporcionada en la evaluación.

5. Firma del Term-Sheet y el B Corp Declaration of Interdependence: estos son los documentos que avalan a la empresa como una empresa B.
6. Modificar los estatutos de la empresa, siendo esta una acción clave para vincular y considerar a otros grupo de interés en la toma de decisiones.
7. Pagar una tarifa anual a B Lab para mantener su estatus de Empresa B certificada.

Para dar una mejor descripción de las etapas que debe cumplir una empresa para finalmente obtener la certificación B, a continuación, se presenta la siguiente tabla que incluye una a una las fases y en su respectiva secuencia (Sistema B, 2022):

**Tabla 2.**

*Fases de certificación para empresas B-Corp*

<b>Fases</b>	<b>Descripción</b>
Fase 1: Diagnóstico inicial	La empresa debe realizar la Evaluación de Impacto B (Evaluación B o EIB), la cual puede llevarse a cabo a través de herramientas gratuitas dispuestas por el ente certificador, y que busca establecer la manera en que la empresa gestiona el impacto positivo en relación a sus trabajadores, la comunidad, los consumidores y el medio ambiente.
Fase 2: Cuestionario de divulgación e industrias controversiales	Aparte de llevar a cabo la Evaluación de Impacto B, la organización también debe divulgar su relación con industrias o prácticas que puedan ser controvertidas o tener impactos negativos. Aunque la Evaluación de Impacto B se centra principalmente en evaluar el impacto positivo de una empresa, cualquier impacto negativo significativo se aborda a través del Cuestionario de Divulgación, la revisión de antecedentes y un canal público de denuncias o reclamos.
Fase 3: Envío de Evaluación de Impacto B a revisión	Una vez que la Evaluación de Impacto B ha sido completada, la empresa deberá obtener un puntaje mínimo de 80 puntos para poder enviar su evaluación a revisión y así iniciar formalmente el proceso de certificación.
Fase 4: Fee de Aplicación	Las empresas deben realizar el pago de Fee de Aplicación para aspirar a la certificación. Este Fee corresponderá a un monto fijo basado en la facturación anual de la empresa, no será reembolsable y no se deducirá del Fee de Certificación.

<b>Fases</b>	<b>Descripción</b>
Fase 5: Evaluación y verificación	Durante la etapa de Evaluación, se examinarán de manera minuciosa elementos clave de la Evaluación de Impacto B completada, como el sector, la industria, el tamaño y las áreas con mayor puntaje. Si el puntaje continúa siendo superior a 80 puntos, la empresa podrá avanzar hacia el proceso de verificación. Para iniciar la etapa de verificación, la empresa deberá presentar documentos y evidencia que respalden las prácticas, políticas y procesos reportados. Si después de la verificación, la empresa aún mantiene un puntaje de 80 o más, será elegible para convertirse en una Empresa B Certificada. Para ello, deberá pagar la tarifa anual y firmar el Acuerdo de Empresa B.

Fuente: Sistema B (2022)

## **Diseño metodológico**

### **Enfoque de la investigación**

La investigación se basa en un enfoque mixto, dado que combina tanto elementos cuantitativos como cualitativos en un mismo estudio para obtener una comprensión más completa y profunda del problema de investigación. La investigación cualitativa puede proporcionar detalles ricos y una visión en profundidad, mientras que la cuantitativa puede ofrecer una visión más amplia y generalizable (Sampieri & Fernández, 2014). Por tanto, para dar respuesta a los objetivos de la caracterización del proceso y aspectos que requiere una empresa para obtener la certificación B, así como para el análisis de la gestión organizacional y de RSC de la empresa B Colombiana, Alquería, requieren la aplicación del enfoque cualitativo, centrado en la recopilación y análisis de datos para mejorar las preguntas de investigación y descubrir nuevas cuestiones durante el proceso de interpretación, basándose en los principios y características de las empresas B Corp. Se promueve el análisis de información, el cual se llevará a cabo mediante la investigación documental y de datos, para este caso. Este enfoque permite la comparación de resultados y su interpretación. Además, se destaca su enfoque holístico, ya que considera el panorama general antes que enfocarse en partes individuales.

De otro lado, para la realización del análisis de las características más relevantes de las empresas B en Colombia, implica el desarrollo de un análisis de frecuencia, siendo este de tipo cuantitativo y presentado a través de la estadística descriptiva apoyado en tablas y figuras para dar mayor comprensión de la información presentada.

### **Tipo de estudio**

Esta investigación se basa en un estudio descriptivo e interpretativo, cuyo propósito es describir situaciones, eventos y hechos específicos. En otras palabras, busca detallar cómo se manifiestan ciertos fenómenos para comprender mejor su naturaleza y características. En efecto, si previamente se ha realizado un estudio exploratorio que permitió identificar los aspectos significativos del fenómeno a investigar, el enfoque descriptivo se enfocará en determinar y detallar las características y conceptos relevantes relacionados con dicho fenómeno. El objetivo será proporcionar una descripción e interpretación detallada de cómo son esos hechos o conceptos para una comprensión más profunda del tema de investigación (Gómez, 2016, p. 59).

## **Diseño de la investigación**

El análisis descriptivo e interpretativo de las empresas B Corp, se llevó a cabo mediante un enfoque no experimental de tipo transversal descriptivo. En este contexto, el diseño no experimental implica que no se realizaron intervenciones o manipulaciones deliberadas de las categorías de estudio. Por otro lado, el diseño descriptivo busca indagar en los valores en los que se manifiestan una o más categorías o proporcionar una visión detallada de la situación en estudio. En este sentido, se recopiló y analizó información sin alterar el entorno natural de estas organizaciones, con el objetivo de obtener una comprensión clara y detallada de las características que identifican a este tipo de compañía, así como las estrategias que aplican para todos sus grupos de interés.

## **Criterios de elegibilidad para la selección de los documentos académicos**

Los documentos académicos seleccionados como referentes para este trabajo fueron elegidos basándose en los siguientes criterios:

**Idioma:** los documentos académicos seleccionados como referentes para este trabajo fueron aquellos escritos en español e inglés, encontrados a través de una búsqueda minuciosa de información. La elección del idioma inglés se debe a su carácter universal y amplia difusión en el ámbito académico.

**Características de los documentos:** las características de los documentos considerados para la investigación abarcaron especialmente fuentes secundarias. Se incluyeron artículos de revistas científicas, libros, trabajos de grado, Asimismo, informes institucionales, leyes, investigaciones presentes en tesis académicas, artículos de periódicos y páginas web de empresas B Corp.

**Vigencia de los documentos:** se llevó a cabo una búsqueda de documentación con una fecha de publicación no mayor a cinco años, con la excepción de información vigente que pueda haber sido emitida en años anteriores, como bien puede ser el caso de la legislación emitida y normas de certificación.

## **Estrategias de búsqueda**

Se utilizó el enfoque de revisión sistemática para llevar a cabo la búsqueda de información. Esta metodología se asemeja a un artículo de síntesis que analiza tanto aspectos cuantitativos como cualitativos de estudios primarios. El objetivo principal es resumir la información disponible sobre un tema específico de manera exhaustiva (Manterola, Astudillo, & Arias, 2013).

El método de revisión sistemática se implementó de la siguiente forma para brindarle utilidad:

1. Se establecieron las siguientes palabras clave para la búsqueda de información:

Español	Inglés
B Corp	B Corp
Responsabilidad social Corporativa	Social responsibility
Sistema B	System B
B Lab	B Lab
Certificación B Corp	B Corp Certification
Sostenibilidad empresarial	Business sustainability

2. Se escogieron las siguientes bases de datos bibliográficas como fuentes confiables de consulta:

- Science Direct
- Scielo
- Google Académico
- Dialnet
- Redalyc

3. La búsqueda de información e insumos para el desarrollo de cada uno de los objetivos propuestos se dio de la siguiente forma:

**Objetivo 1-** Caracterizar el proceso y aspectos que requiere una empresa para obtener la certificación B: se realiza la revisión de la información obtenida por el sistema B para su proceso y fases de certificación, posteriormente se inició la simulación de la Evaluación B que permitió conocer los diferentes aspectos que valoran en cada área de impacto.

**Objetivo 2-** Realizar un análisis de las características más relevantes de las empresas B en Colombia, en el periodo 2019 a 2023: se realizó la revisión de la base de datos B Corp Impact, obtenida de la plataforma de datos, Data World, efectuando una ventana de observación de las empresas colombianas certificadas del 2019 al 2023, que permitió tomar los datos de la última certificación de las empresas de la muestra, de donde se extrajo información relevante que posteriormente fue mostrada en frecuencias y porcentajes para brindar información cuantitativa al respecto.

**Objetivo 3 -** Analizar la gestión organizacional y de RSC de la empresa B Colombiana, Alquilería: para dar respuesta a este objetivo se realizó una revisión y análisis del informe de gestión y el informe de sostenibilidad correspondiente al año 2022 de la empresa Alquilería, de donde logró extraerse información sobre las estrategias que desarrollan en cada una de las áreas de impacto definidas por el sistema B.

## Resultados

### **Caracterización de los procesos y aspectos que requiere una empresa para obtener la certificación B**

La Certificación B Corp es una distinción que indica que una empresa cumple con rigurosos estándares de desempeño verificado, responsabilidad y transparencia en una serie de áreas, que van desde el bienestar de los empleados y las contribuciones sociales, hasta las prácticas en la cadena de suministro y los materiales utilizados. Para obtener esta certificación, una empresa debe (B Corporation, 2021):

- Mostrar un sobresaliente rendimiento en términos sociales, ambientales y de gestión en diferentes áreas, al alcanzar una puntuación de 80 o más en la Evaluación de Impacto B.
- Establecer un compromiso legal de mantener su estructura de gobernanza corporativa comprometida con su impacto social y ambiental para ser responsable ante todas las partes involucradas, de igual forma adherirse a las políticas que velen por este objetivo.
- Mostrar transparencia al permitir que los datos sobre su rendimiento evaluado conforme a los estándares de B Lab estén accesibles públicamente en su perfil de B Corp en la página web de B Lab.

La Evaluación de Impacto B se emplea para evaluar el rendimiento social y ambiental de una empresa, tanto en términos generales como en áreas clave de influencia. La puntuación en la Evaluación de Impacto B está configurada para facilitar la comparación y detectar posibilidades de mejoras en el transcurso del tiempo. Esta puntuación evoluciona con cada versión de la Evaluación de Impacto B, siendo intrincada y adaptada según el seguimiento específico de la empresa. Cabe recordar que las compañías son evaluadas desde cinco áreas de impacto: Gobernanza, Trabajadores, Comunidades, Medio Ambiente y Clientes.

Es importante tener en cuenta, que, si bien el instrumento de evaluación es estándar, pueden existir preguntas que no sean de aplicabilidad a una empresa, bien sea por su tamaño, sector, ubicación geográfica, entre otros. Por tanto, cuando esta situación se presenta, se señala como "No aplicable", sin embargo, ante dicha situación, la empresa no deja de percibir puntos, sino que estos deben ser redistribuidos entre las demás preguntas que evalúan esa área de impacto. Por ejemplo, en preguntas sobre el salario digno individual o familiar, en



caso de que no exista un punto de comparación de salario digno disponible en el país donde opera la empresa, se debe elegir la opción "N/A" (Impact Assessment, 2020).

Se retoman para contextualizar las fases de la evaluación para el proceso de certificación B, que se encuentran desarrolladas de forma más profunda en apartados anteriores:

- Fase 1: Diagnóstico inicial (Evaluación de Impacto B)
- Fase 2: Cuestionario de divulgación e industrias controversiales
- Fase 3: Envío de Evaluación de Impacto B a revisión
- Fase 4: Fee de Aplicación
- Fase 5: Evaluación y verificación

A continuación se relaciona el resumen de ítems que incluye la Evaluación B<sup>1</sup> para cada una de sus áreas de impacto, y que permite identificar, caracterizar y analizar los objetivos, retos y alcance que se requiere para iniciar un camino de RSC, específicamente como empresas B (Sistema B, 2022):

**Área de trabajadores**

Esta sección determina quién debe ser reconocido como "trabajador" en la Evaluación de Impacto B y presenta las métricas relacionadas con dicho trabajador. Además, señala si su empresa está configurada para generar un impacto positivo, relevante y concreto para sus empleados. En caso afirmativo, se abre la sección "Modelo de Negocio de Impacto en el Trabajador" que resulte más pertinente.

<b>Métricas de trabajadores</b>
Mayoría de trabajadores por hora vs trabajadores asalariados
Uso de mano de obra contratada
Impacto en los trabajadores, introducción al modelo de negocio
Número de trabajadores a tiempo completo
Número de trabajadores a tiempo completo el año pasado
Número de trabajadores a tiempo parcial
Número de trabajadores a tiempo parcial el año pasado

<sup>1</sup> "Es una herramienta gratuita, la información entregada es confidencial y está diseñada para ayudar a medir y gestionar el impacto positivo de la empresa en relación a sus trabajadores, la comunidad, los consumidores y el medio ambiente." Recuperado de: <https://www.sistemab.org/ser-b/>

Número de trabajadores temporales
Número de trabajadores temporales el año pasado

<b>Seguridad Financiera</b>
Salario pagado más bajo
% de empleados que pagan salario mínimo individual
% de empleados que pagan salario mínimo familiar
% por encima del salario mínimo
Iniciativas para aumentar salarios mínimos y beneficios
Políticas y prácticas de compensación
Programas de jubilación
Servicios financieros para empleados

<b>Salud, bienestar y seguridad</b>
Prestación de servicios gubernamentales de atención médica
Cobertura de salud
Beneficios de salud complementarios
Elegibilidad para beneficios de salud complementarios para trabajadores a tiempo parcial

<b>Desarrollo profesional</b>
Empleo formal
Políticas y prácticas de desarrollo profesional
Proceso de revisión de empleados

<b>Satisfacción y compromiso</b>
Información del manual del empleado
Política de no discriminación
Licencia pagada de cuidador secundario
Beneficios suplementarios
Empoderamiento del trabajador
Encuestas y evaluación comparativa, compromiso y desgaste

En la formulación y planteamiento de este cuestionario se puede evidenciar la transversalidad del compromiso a partir de la evaluación, realizando preguntas que atraviesan diferentes necesidades de los trabajadores, como:

- La forma de contratación, y el número en cada una de las categorías, lo cual puede medir la estabilidad laboral que puede tener esta población, según la categoría que prevalezca y en comparación con el tipo de servicio que prestan.
- Niveles salariales en comparación a la industria del país, y empresas que se dediquen a sectores similares, al igual que los diferenciales en planes de compensación, beneficios y salario emocional, que generan en los trabajadores un impacto financiero, que se verá reflejado en su calidad de vida, adquisición de bienes e indudablemente como uno de los factores más relevantes a la hora de fidelizar a los colaboradores y obtener un compromiso traducido en calidad, armonía laboral y bajos índices de deserción.
- Medición de beneficios exclusivamente encaminados a la salud y bienestar, mostrando interés en el óptimo desarrollo integral de los trabajadores, dando en algunos casos las herramientas para facilitar estos procesos.
- Revisión de los planes de carrera, donde los empleados pueden llegar a tener apoyo y beneficios para continuar con sus estudios universitarios, cualificaciones periódicas u actualizaciones en temas de interés personal o para el desarrollo de sus labores.
- Por último, validación de procesos éticos, de igualdad y justicia al interior de la empresa.

Si bien las preguntas se encuentran planteadas y agrupadas por secciones, es evidente que se pueden encontrar transversalidad en varias de ellas, donde algunos de los procesos, dependen del desarrollo de los demás.

### Área de gobernanza

Se analiza la misión global de una compañía, su dedicación hacia su impacto social y ambiental, su ética y nivel de transparencia. Esta sección también evalúa la habilidad de la empresa para salvaguardar su misión y contemplar oficialmente a las partes interesadas en la toma de decisiones, ya sea mediante su estructura corporativa o en sus documentos de gobierno corporativo.

<b>Misión y compromiso</b>
Nivel de enfoque de impacto
Características de la declaración de misión
Estado de la misión
Toma de decisiones sociales y ambientales
Participación de los interesados

Indicadores clave de desempeño social/ambiental
---

<b>Ética y transparencia</b>
Estructuras de gobernanza
Buen gobierno interno
Políticas y prácticas de ética
Normas de información financiera
Finanzas revisadas/auditadas
Transparencia de la empresa

<b>Métricas de gobernanza</b>
Último año fiscal
Moneda de informe
Año de ingresos antes del último
Ingresos del año pasado
Utilidad neta del año pasado
Ingresos netos del penúltimo año
Pagos al gobierno

En el cuestionario de gobernanza, puede identificarse tres divisiones, para el proceso evaluativo, donde se destaca lo siguiente:

- El reflejo de las prácticas en la misión, visión y gestión de la empresa.
- La toma de decisiones y prácticas que no se desvinculen de su compromiso medioambiental y social.
- Estructuras del gobierno interno de la empresa, en el cual se pueden determinar procesos éticos, de igualdad y justicia.
- Preguntas alrededor de las finanzas, su visibilidad pública y transparencia en sus procesos.
- Por último, ítems evaluativos en relación con sus obligaciones de contribuciones de ley, ingresos y utilidades.

En estos ítems se puede identificar la preocupación por identificar la ética, la justicia y la transparencia en los procesos internos de las organizaciones, donde nacen las políticas e intenciones de cambio e innovación, para ser una entidad de transformación, que no solo se autoprocleme por ciertas acciones sociales, sino en un compromiso cíclico e integral.

## Área de comunidad

Esta sección determina si la empresa está configurada para crear un impacto positivo, relevante y concreto en su comunidad.

<b>Diversidad, equidad e inclusión</b>
Diversidad en la participación societaria y el liderazgo de la empresa
Creación y gestión de entornos de trabajo inclusivos
Medición de la diversidad
Relación de pago alto a bajo
Gestión femenina
Gestión de poblaciones subrepresentadas
Políticas o programas de diversidad de proveedores
Diversidad de propiedad de proveedores

<b>Impacto económico</b>
Estructura geográfica y alcance
Tasa de crecimiento laboral
Nuevos puestos de trabajo incorporados el año pasado
Participación societaria de inversionistas no acreditados
Socios que residen en la comunidad local
Gasto en proveedores locales
Centrarse en los clientes locales

<b>Compromiso Cívico y Donaciones</b>
Programa de ciudadanía corporativa
Políticas y prácticas de donaciones benéficas y de inversión comunitaria
Mejorar el desempeño social y ambiental

<b>Gestión de la cadena de suministro</b>
Descripciones de proveedores significativos
Evaluación social o ambiental de proveedores
Servicios de personal subcontratados
Temas de evaluación respecto de los servicios tercerizados
% de servicios subcontratados responsables del código de conducta

Detección/monitoreo de servicios
% de servicios de dotación de personal subcontratados evaluados/supervisados
Certificaciones de proveedores

En este apartado se observan algunos puntos que se tocan en el área de empleados y gobernanza, pero encaminados a las políticas de inclusión en sus diferentes ramas: igualdad de género y minorías, en las diferentes acciones de desarrollo corporativo, desde su contratación, suministros, reglamento interno, liderazgo y gobernanza.

Puede establecerse de igual forma, las acciones desligadas del ejercicio propio de la empresa, pero que realizan para aportar a su entorno y subsanar de alguna forma una problemática de la sociedad donde se desenvuelven, a nivel comunitario y medio ambiental. De igual forma se evidencia la necesidad de aportar a la comunidad a partir de los procesos del propio ejercicio de su industria, traducido en decisiones que beneficien a su entorno, por ejemplo, la escogencia de proveedores, mano de obra de diferentes categorías, formas de transporte, materiales de producción, entre otros. Se reconoce que iniciar este tipo de cambios requiere de estrategias, planes de negocio para asumir en algunos casos aumento de los costos de la cadena de producción, al realizar una mirada más consiente del impacto.

**Área de medio ambiente**

El área de medio ambiente analiza las prácticas generales de gestión ambiental de una empresa y cómo estas afectan al aire, al clima, al agua, a la tierra y a la biodiversidad. Esto abarca tanto el impacto directo de las operaciones de la empresa como, en caso necesario, el impacto de su cadena de suministro y sus canales de distribución. También se reconoce a las empresas que implementan procesos productivos innovadores desde el punto de vista ambiental y que ofrecen productos o servicios con un impacto positivo en el medio ambiente.

<b>Gestión ambiental</b>
Eficiencia ambiental de las instalaciones de la empresa
Protección del medio ambiente en oficinas virtuales
Sistemas de gestión ambiental

<b>Aires y clima</b>
Monitoreo del consumo de energía
Consumo total de energía
Consumo total de energía renovable
Fuentes de energía
Uso de energía renovable
Consumo de energía renovable de bajo impacto
Equipos ecológicos
Monitoreo de emisión de gases de efecto invernadero
Total de emisiones de GEI de alcance 1
Total de emisiones de GEI de alcance 2
Total de emisiones de GEI de alcance 3
Intensidad de las emisiones de carbono
Reducir el impacto de los traslados al lugar de trabajo

<b>Agua</b>
Monitoreo y gestión del consumo de agua
Consumo total de agua
Prácticas de conservación del agua

<b>Tierra y vida</b>
Monitoreo y generación de informes de los desechos no peligrosos
Método de eliminación de desechos
Producción de desechos no peligrosos
Total de desechos eliminados
Total de residuos reciclados
Programas de reciclaje
Reducción de desechos
Eliminación de desechos peligrosos
Gestión de materiales peligrosos en las instalaciones

En el análisis de los ítems a tener en cuenta para las empresas que tengan como objetivo iniciar o continuar procesos responsables relacionados con el cuidado del medio ambiente, deben construir procesos de diagnóstico del estado actual del impacto ambiental de la empresa relacionados con:

- Uso y fuentes de energía.
- Emisión de gases en su producción y cadena de procesos.
- Consumo de agua.
- Producción y proceso de eliminación de desechos.

Una vez realizado el diagnóstico, identificar una ruta de mejora de cada todos los procesos, revisando cada una de las fases de la cadena de producción o huella del ejercicio de su oficio, que minimicen el impacto negativo que puedan estar produciendo. Para este ejercicio se podrían tener en cuenta las siguientes acciones para guiar el proceso:

- Conciencia y compromiso de todas las personas involucradas, desde la alta gerencia hasta los colaboradores.
- Contar con un equipo de trabajo interno o externo que lidere el proceso. En posible incluir capacitaciones o acompañamiento constante de expertos en el tema, si no se cuenta con uno al interior de la empresa.
- Realizar un proceso de diagnóstico en los temas relacionados anteriormente.
- Identificar y apropiarse la información de regulación nacional y regional.
- Establecer las limitaciones y posibilidades con relación al campo de acción y presupuesto para trazar los objetivos a alcanzar.
- Realizar un plan de acción, para cada una de las necesidades a subsanar o implementar, mediado por periodos claros de tiempo y procesos concretos para cada miembro involucrado.
- Dentro del plan de acción deben incluirse procesos de medición de cumplimiento de los objetivos y monitoreo de cambio y aporte de todos los actores.
- Realizar planes de capacitación, para sensibilizar a la comunidad e involucrarlos en el éxito del proceso.
- Contemplar las auditorías y certificaciones que sustenten los avances en materia medio ambiental

### **Área de clientes**

La dimensión de clientes evalúa cómo una organización administra su relación con los clientes, considerando la calidad de sus productos y servicios, prácticas de marketing éticas, protección de la privacidad y seguridad de datos, así como la disponibilidad de canales para recibir retroalimentación. Además, esta sección reconoce productos o servicios que se diseñan para abordar problemas sociales específicos para sus clientes o a través de ellos. Esto incluye productos relacionados con la salud o la educación, productos artísticos y medios



de comunicación que atienden a segmentos de clientes desatendidos, y servicios que mejoran el impacto social de otras empresas y organizaciones.

<b>Gestión de clientes</b>
Gestión de la relación con el cliente
Gestionar el impacto del producto

La gestión de cliente puede tener diferentes variantes y abordarse según las siguientes características y objetivo de las empresas:

- Las empresas que tienen impacto social directamente con sus clientes desde la propia postulación de sus servicios, es decir, cuando la compañía nace de la necesidad de subsanar una problemática o necesidad de tipo social o ambiental, como, por ejemplo, empresas de compostaje, energías renovables, de salud, de purificación de agua, que apoyan comunidades privadas de este derecho, entre otras.
- También se pueden destacar empresas que, aunque su servicio o producto no dé respuesta directa a alguna problemática social, se interesa y genera rutas de atención, políticas éticas de publicidad, respuestas respetuosas y oportunas a quejas, reclamos o dudas, uso adecuado de los datos y privacidad de los mismos, entre otros.
- Por último, las empresas que independientemente de su servicio tienen en cuenta las necesidades y retroalimentación de los clientes para sus planes de mejora y reformulación de procesos y productos.

De forma global las empresas que se preocupan por un triple impacto están aportando a la comunidad en general, mediante la generación de empleo digno, resguardando los recursos naturales, la conservación del medio ambiente y el respeto por la dignidad del otro en diferentes dimensiones. Es por esto, que cada vez más personas en calidad de clientes se preocupan, en la medida de sus posibilidades económicas, de comprar y apoyar empresas que se comprometen y hacen el esfuerzo de realizar su gestión de forma consciente y éticamente responsable.

### **Análisis de las características más relevantes de las empresas B en Colombia, en el periodo 2019 a 2023.**

Con el fin de analizar las características más relevantes de las empresas B en Colombia, se retomó por medio de Data World, la base de datos B Corp Impact Data, realizando una ventana de observación de las empresas colombianas certificadas del 2019 al 2023 y se cruzó alguna información relevante con el catálogo de empresas B certificadas actualizado de abril de 2023. Para la consolidación de la información se descargó, organizó y consolidó una base de datos en Excel que contiene información relevante de estas organizaciones (Ver anexo 1) y que permitió analizar de manera descriptiva e interpretativa datos que se consideran de importancia para la presente investigación.

Tomando como muestra las empresas que obtuvieron su última certificación en el rango del año 2019 a 2023 (primer semestre), se cuenta con una base de 94 empresas colombianas certificadas como B Corp, con diferentes características en industria, sector, localización y tamaño, que nos permiten realizar la siguiente caracterización e interpretación de los siguientes datos:

#### **Clasificación de las empresas B, según su actividad económica**

**Tabla 3.**

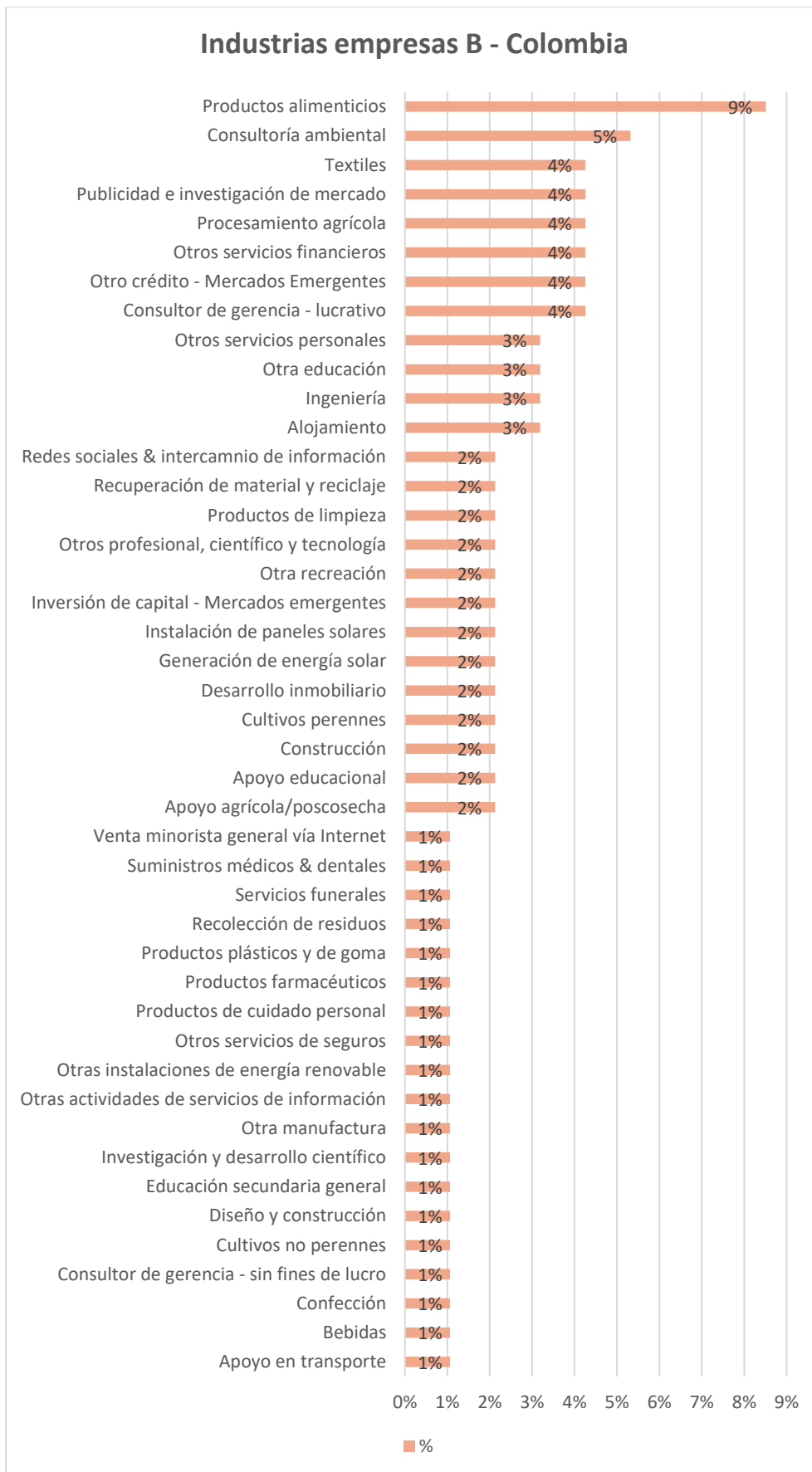
*Industria a la que pertenecen las empresas B en Colombia*

<b>INDUSTRIA</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Apoyo en transporte	1	1%
Bebidas	1	1%
Confección	1	1%
Consultor de gerencia - sin fines de lucro	1	1%
Cultivos no perennes	1	1%
Diseño y construcción	1	1%
Educación secundaria general	1	1%
Investigación y desarrollo científico	1	1%
Otra manufactura	1	1%
Otras actividades de servicios de información	1	1%
Otras instalaciones de energía renovable	1	1%
Otros servicios de seguros	1	1%
Productos de cuidado personal	1	1%
Productos farmacéuticos	1	1%

<b>INDUSTRIA</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Productos plásticos y de goma	1	1%
Recolección de residuos	1	1%
Servicios funerales	1	1%
Suministros médicos & dentales	1	1%
Venta minorista general vía Internet	1	1%
Apoyo agrícola/poscosecha	2	2%
Apoyo educacional	2	2%
Construcción	2	2%
Cultivos perennes	2	2%
Desarrollo inmobiliario	2	2%
Generación de energía solar	2	2%
Instalación de paneles solares	2	2%
Inversión de capital - Mercados emergentes	2	2%
Otra recreación	2	2%
Otros profesional, científico y tecnología	2	2%
Productos de limpieza	2	2%
Recuperación de material y reciclaje	2	2%
Redes sociales & intercambio de información	2	2%
Alojamiento	3	3%
Ingeniería	3	3%
Otra educación	3	3%
Otros servicios personales	3	3%
Consultor de gerencia - lucrativo	4	4%
Otro crédito - Mercados Emergentes	4	4%
Otros servicios financieros	4	4%
Procesamiento agrícola	4	4%
Publicidad e investigación de mercado	4	4%
Textiles	4	4%
Consultoría ambiental	5	5%
Productos alimenticios	8	9%
<b>Total general</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>

**Figura 2.**

*Industria a la que pertenecen las empresas B en Colombia*



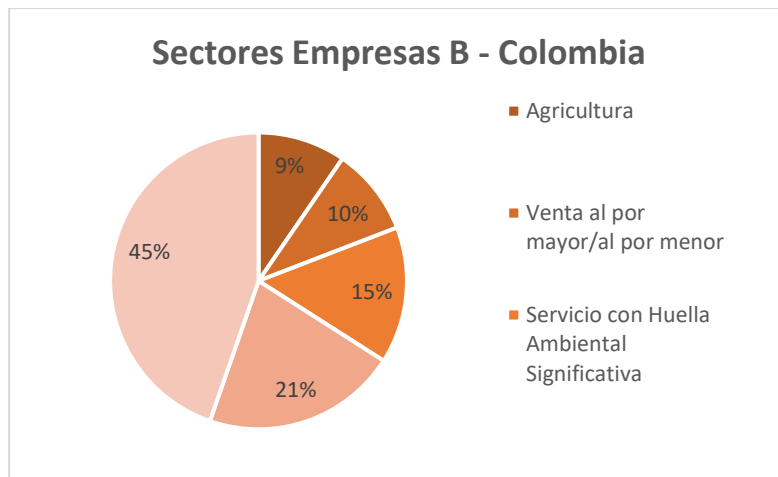
La clasificación por industria hace referencia a la actividad económica en la que se desarrolla la empresa. Para el caso de Colombia, se pueden observar que las 94 empresas de la muestra se encuentran clasificadas en 44 categorías de industria, siendo las (2) dos más recurrentes: Productos alimenticios con 8 empresas y consultoría ambiental con 5 empresas.

De igual forma se puede evidenciar una variedad de industrias en las diferentes empresas certificadas, indicando que el camino hacia la RSC puede construirse desde diferentes actividades económicas, claramente con niveles de complejidad menores o mayores dependiendo la materia prima que desarrollen, el tipo de servicios, los sistemas de producción, entre otros.

**Tabla 4.**  
*Sector al que pertenecen las empresas B en Colombia*

Sector	Frecuencia	%
Agricultura	9	10%
Venta al por mayor/al por menor	9	10%
Servicio con Huella Ambiental Significativa <sup>2</sup>	14	15%
Manufactura	20	21%
Servicio con Huella Ambiental Menor <sup>3</sup>	42	45%
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>

**Figura 3.** *Sector al que pertenecen las empresas B en Colombia*



<sup>2</sup> “Una empresa que trabaja en una industria de servicios con una huella ambiental significativa debido a sus instalaciones, cadena de suministro o la intensidad de sus operaciones en la prestación de servicios. (por ejemplo, hoteles, restaurantes, empresas de paisajismo, universidades).” (B Impact Assessment, 2023)

<sup>3</sup> “una empresa que obtiene ingresos mediante la prestación de servicios no físicos. La empresa no vende un producto físico ni posee ni opera una instalación minorista, mayorista o de fabricación. (por ejemplo, bufetes de abogados, agencias de marketing/comunicaciones, empresas de software).” (B Impact Assessment, 2023)

La clasificación por sector hace referencia a una categorización más amplia de una empresa, basándose en la naturaleza de industria a la que pertenece, este tipo de segmentación es útil para comprender y analizar la industria en diferentes ámbitos. Para el caso de Colombia, se pueden observar que las 94 empresas de la muestra se encuentran clasificadas en 5 categorías de sector, donde 42 de las empresas certificadas prestan servicios que afectan en menor magnitud al medio ambiente, 20 son organizaciones del sector manufactura, 14 prestan servicios que impactan en mayor medida el medio ambiente, 9 pertenecen al sector de la agricultura y 9 se dedican al comercio al por mayor y al por menor.

### **Clasificación geográfica empresas B en Colombia**

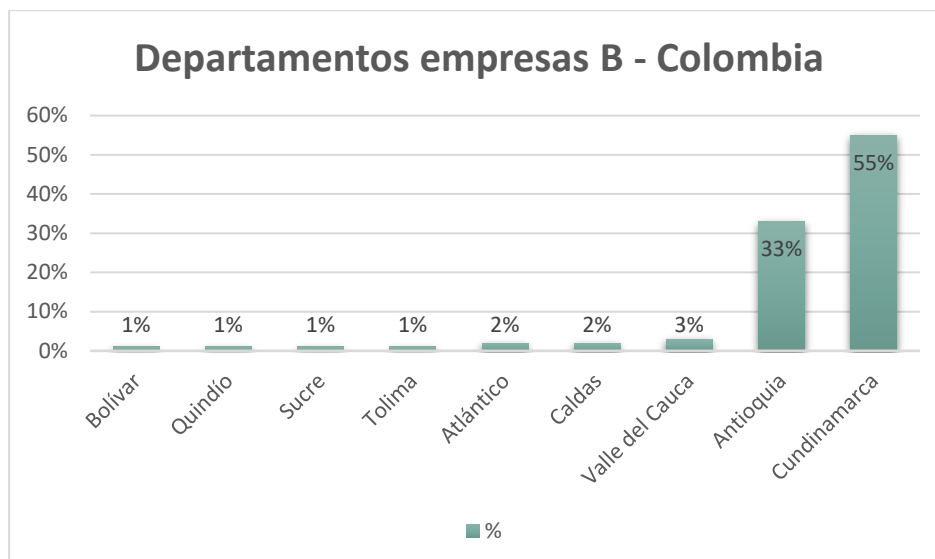
**Tabla 5.**

*Departamento al que pertenecen las empresas B en Colombia*

<b>Departamento</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Bolívar	1	1%
Quindío	1	1%
Sucre	1	1%
Tolima	1	1%
Atlántico	2	2%
Caldas	2	2%
Valle del Cauca	3	3%
Antioquia	31	33%
Cundinamarca	52	55%
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>

**Figura 4.**

*Departamento al que pertenecen las empresas B en Colombia*



Se pueden observar que las 94 empresas de la muestra se encuentran presentes en 9 de los 32 departamentos que tiene Colombia. De los cuales el 55% están ubicadas en el departamento de Cundinamarca, el 33% en Antioquia y las demás se concentran en menor cantidad en Atlántico, Bolívar, Caldas, Quindío, Sucre, Tolima y Valle del Cauca. Los tres departamentos con más empresas B en Colombia, corresponde directamente a los tres más poblados del país, y económicamente más desarrollados, al igual son referentes culturales y políticos para del resto del país.

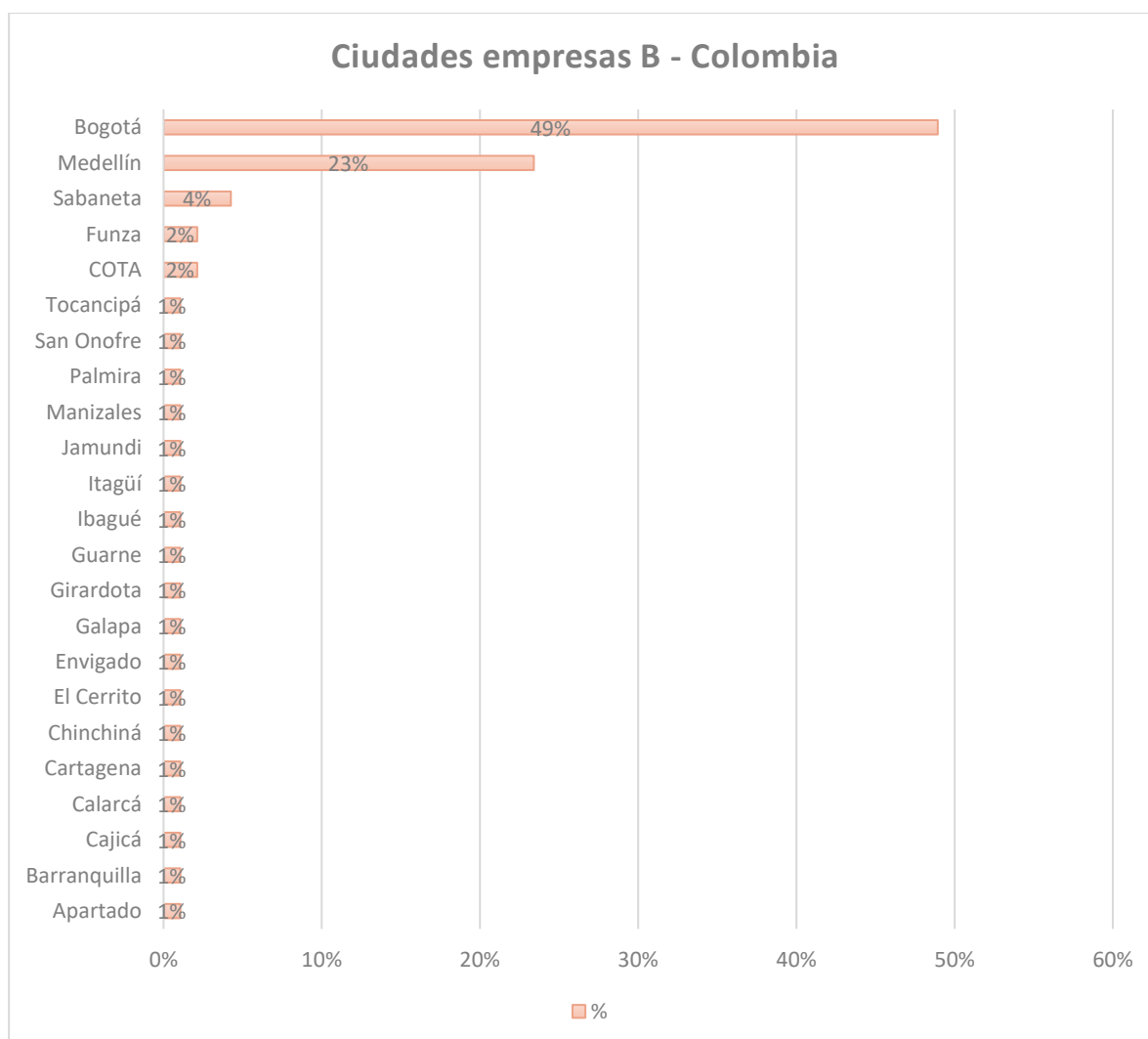
**Tabla 6.**

*Ciudades a las que pertenecen las empresas B en Colombia*

Ciudad	Frecuencia	%
Apartado	1	1%
Barranquilla	1	1%
Cajicá	1	1%
Calarcá	1	1%
Cartagena	1	1%
Chinchiná	1	1%
El Cerrito	1	1%
Envigado	1	1%
Galapa	1	1%
Girardota	1	1%
Guarne	1	1%
Ibagué	1	1%
Itagüí	1	1%
Jamundi	1	1%
Manizales	1	1%

Ciudad	Frecuencia	%
Palmira	1	1%
San Onofre	1	1%
Tocancipá	1	1%
COTA	2	2%
Funza	2	2%
Sabaneta	4	4%
Medellín	22	23%
Bogotá	46	49%
<b>Total general</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>

**Figura 5.**  
*Ciudades a las que pertenecen las empresas B en Colombia*





Se pueden observar que la mayor representación de las empresas B en Colombia, se encuentra en las ciudades de Bogotá D.C. (capital del país) con 46 empresas y Medellín con 22. Este resultado está directamente relacionado con las 2 ciudades más pobladas y con mayor desarrollo económico, cultural y político del país.

Es importante destacar la presencia de empresas B, en ciudades pequeñas, con poco desarrollo económico, donde se puede identificar la fuerza que empieza a tener las rutas de construcción de industrias más consientes y éticas con el entorno en todos los rincones del país.

### Información de empleados empresas B en Colombia

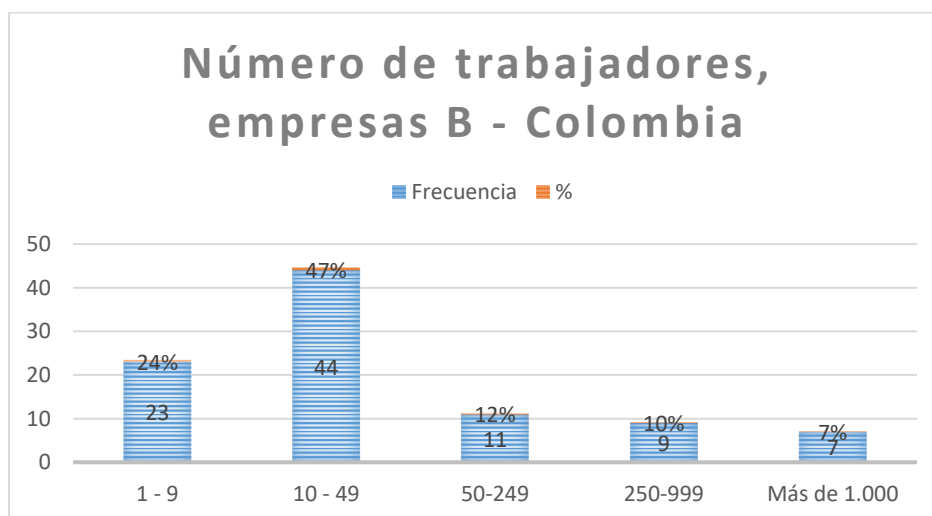
**Tabla 7.**

*Número de empleados empresas B en Colombia*

Número de trabajadores	Frecuencia	%
1 - 9	23	24%
10 - 49	44	47%
50-249	11	12%
250-999	9	10%
Más de 1.000	7	7%
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>

**Figura 6.**

*Número de empleados empresas B en Colombia*



Del total de empresas certificadas, el 47% tienen una planta de personal que oscila entre los 10 y 49 empleados, el 24% tienen entre 1 y 9 empleados, el 12% de estas

organizaciones tienen entre 50 y 249 trabajadores, el 10% entre 250 y 999, y el 7% tiene más de 1.000 trabajadores en su nómina. Donde se puede identificar que no es necesario para obtener la certificación B Corp, o iniciar una ruta de mejora en los procesos de RSC, ser una empresa con un volumen alto de colaboradores o facturar anualmente valores millonarios, que puede llegar a ser un imaginario de la industria al enfrentarse a un proceso de cambio y resignificación como el que representa esta certificación. De hecho, la mayor representación de B Corp en Colombia, la tienen empresas de entre 10 y 49 trabajadores (44 empresas) y entre 1 y 9 trabajadores (23 empresas).

Es importante puntualizar que, en Colombia, existe una división empresarial en diferentes categorías según su tamaño: microempresas, pequeñas empresas, medianas empresas y grandes empresas. Esta clasificación fue establecida por la Ley 590 de 2000, también conocida como la Ley Mipymes, y sus ajustes posteriores como la Ley 905 de 2004. Actualmente, la normativa vigente que regula esta clasificación es el Decreto MinCIT No. 957 del 5 de junio de 2019. La cual establece esta clasificación de acuerdo con los ingresos percibidos en un año por actividades ordinarias y el sector en el que se encuentren, y no únicamente por el número de trabajadores vinculados; sin embargo, esta información no se encuentra consignada en la base de datos, razón por la cual no puede establecerse el tamaño de las empresas certificadas bajo esta categorización nacional.

### **Datos de certificación, empresas B en Colombia**

Para determinar la cantidad de certificados entregados a empresas colombianas por B Lab entre el 2012 y el 2023, se toma la base de datos completa que cuenta con datos de empresas certificadas de agosto de 2012 a junio de 2023, donde se observa que se otorgaron 184 certificados, en este periodo de tiempo a un total de 118 empresas. Lo anterior, resaltando que varias empresas se han certificado más de 1 vez.

**Tabla 8.**

*Número de certificadas otorgadas por año a empresas colombianas*

<b>Año de certificación</b>	<b># de certificados</b>
2012	3
2013	9
2014	5
2015	13
2016	17

Año de certificación	# de certificados
2017	17
2018	21
2019	16
2020	10
2021	22
2022	38
2023	13
<b>Total general</b>	<b>184</b>

**Figura 7.**

*Número de certificadas otorgadas por año a empresas colombianas*



Se observa en la figura 7, que, de agosto de 2012 a junio de 2023, se otorgaron 184 certificados a un total de 118 empresas. Lo anterior, teniendo en cuenta que varias empresas se han certificado más de 1 vez.

Adicionalmente, se encuentra que en el año 2022 fue el año en el que se certificó un mayor número de organizaciones, con un total de 38, seguido por el año 2021 donde se lograron certificar 22 empresas, en tercer lugar, aparece el año 2018 con un total de 21 empresas certificadas, y en el período de enero a junio de 2023 se han certificado 13 compañías. En los datos mencionados, puede establecerse que, desde el primer año de certificaciones a empresas colombianas, se presenta una tendencia al crecimiento, que posiblemente disminuye a raíz de la pandemia en el año 2020, y a partir de allí se refleja nuevamente un incremento paulatino.

Entre las empresas que cuentan con más certificados en esta ventana de tiempo, se pueden mencionar las siguientes:

**Tabla 9.**

*Empresas con más certificados*

<b>Empresa</b>	<b># de certificaciones</b>
Fruandes Frutos de los Andes	4
Hybrytec Solar	4
La Tercera Mirada	4
Portafolio Verde	4

Adicional a esto, se refleja que 14 empresas se han certificado 3 veces, 26 empresas, 2 veces y 74 empresa una única vez. El margen de recertificación sería 37%, donde de 118 empresas certificadas, 44 por lo menos se ha recertificado 1 vez.

De lo anterior se podría interpretar que el grado de satisfacción de las empresas al obtener la certificación es considerable, encuentran una utilidad y sentido al conservarla y esforzarse por realizar el proceso e inversión que representa la recertificación.

### **Información de evaluación, empresas B en Colombia**

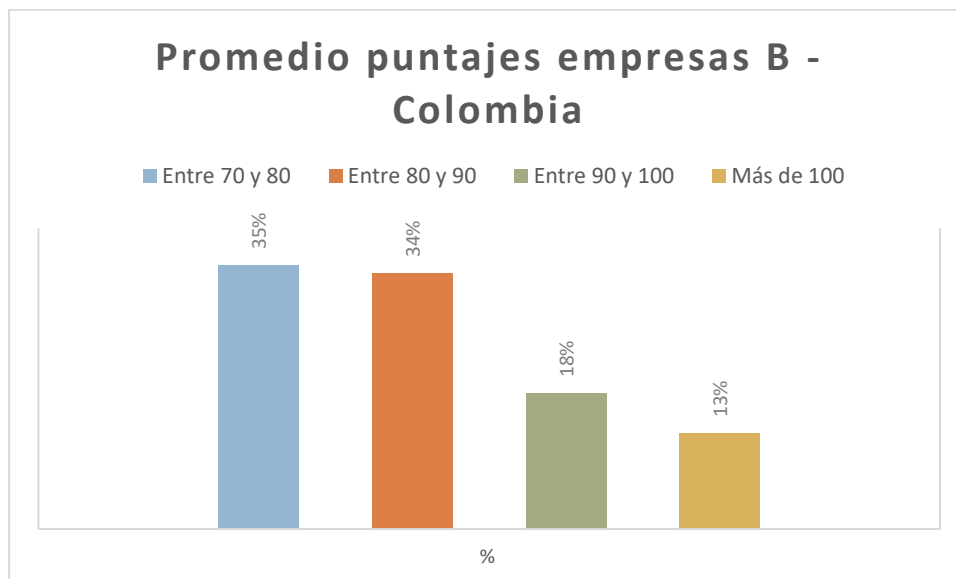
Al realizar un análisis de las calificaciones obtenidas por las empresas certificadas, donde previamente fueron evaluadas en las cinco áreas de impacto de la certificación B (gobierno, trabajadores, clientes, comunidad y medio ambiente), y donde además es importante tener en cuenta que como mínimo deben obtener una puntuación de 80 sobre 200 posibles, se presenta la siguiente escala de valoraciones obtenidas por las 94 empresas B colombianas:

**Tabla 10.**

*Promedios puntaje evaluación B empresas colombianas (2019-2023)*

<b>Puntaje</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Entre 70 y 80	33	35%
Entre 80 y 90	32	34%
Entre 90 y 100	17	18%
Más de 100	12	13%
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>

**Figura 8.**

*Puntaje evaluación B*

Como puede apreciarse en la figura anterior, del total de empresas certificadas, el 35% obtuvo una calificación que oscila entre los 70 y 80 puntos, el 34% entre 80 y 90 puntos, el 18% entre 90 y 100 puntos, y el 13% obtuvo más de 100 puntos. Si se tiene en cuenta que la calificación máxima es 200, puede decirse que la mayoría de las empresas ha logrado una certificación con una puntuación que no alcanza la mitad de la escala definida por el ente certificador, lo que quiere decir que estas organizaciones tienen retos para continuar en el fortalecimiento de sus procesos y en las estrategias que definen para las áreas de impacto que abarcan dicha certificación, de modo tal que cuando inicien el proceso de recertificación puedan mejorar considerablemente su valoración.

A continuación, se muestran las empresas B colombianas que obtuvieron una calificación ponderada por encima de los 100 puntos:

**Tabla 11.***Empresas B con calificación superior a 100 puntos*

Nombre empresa	Sector	Área de impacto comunidad	Área de impacto clientes	Área de impacto medio ambiente	Área de impacto gobernanza	Área de impacto trabajadores	Total
Caravela Coffee	Procesamiento agrícola	38.2	0.7	22.4	17.9	43.8	123
Suncolombia	Generación de energía solar	10.6	56.4	34.4	6.5	11.9	119.8
Dos Aguas Lodge	Alojamiento	30.6	3.2	19.9	15.9	48.7	118.3
Portafolio Verde	Consultoría ambiental	20	50.4	5.2	19.2	22.9	117.7
CreativeLab S.A.S	Consultoría	28.6	28.3	5.9	20.4	25.1	108.3
Sempli	Mercados emergentes	18.1	43.4	6	18.1	20.6	106.2
Maathai Organic	Textiles	48	4.8	31.9	13.9	6.1	104.7
Ecosistema Jaguar	Investigación y Desarrollo	22.7	30.9	6.7	19.2	23.9	103.4
PLEIA	Servicios funerarios	20.2	2.5	46	16.8	17	102.5
Gestión de Riesgos Sostenibles	Servicios de seguros	45.7	3.1	8.2	18.4	26.2	101.6
Núcleo Ambiental S.A.S.	Consultoría ambiental	35.3	0	14.8	15.2	36.3	101.6
Grupo Innspira	Educación secundaria	14.1	50.5	6.5	15.7	14.4	101.2

La empresa B colombiana que hasta el momento tiene la calificación más alta es Caravela Coffee, siendo esta una empresa exportadora e importadora de café de alta calidad de ocho países latinoamericanos. La empresa trabaja para cerrar la brecha entre agricultores latinoamericanos y el resto del mundo. Cuenta con laboratorios de catación ubicados en zonas cafeteras y un equipo que se dedica a capacitar y educar a caficultores y sus familias. Compran a pequeños productores para generar equilibrio de un precio sostenible para los agricultores, que los incentive a continuar dedicando sus vidas al cultivo del café. Sus áreas de mayor impacto son los trabajadores y la comunidad.

En relación con las estrategias que impactan en la comunidad, se estableció el programa denominado “PECA”, el cual tiene como objetivo capacitar a los pequeños productores; actualmente la empresa cuenta con más de 40 educadores donde su función principal es educar continuamente a los productores y sus familias sobre las mejores prácticas para aumentar la productividad y fortalecer los procesos para obtener mayor calidad en el producto a la vez que se genere mayor rentabilidad. Anualmente se capacitan alrededor de 2 mil productores de café, siendo necesario que el equipo de trabajo se desplace para las visitas a las fincas y lograr procesos educativos de mayor impacto (Caravela Coffee, 2023).

En segundo lugar, se encuentra la empresa Suncolombia, organización que se dedica a la generación de energía solar y que tiene como prioridad abordar los desafíos energéticos y climáticos que atraviesa el mundo. Sus áreas de mayor impacto son los clientes y el medio ambiente. En tal sentido, es una compañía que busca la manera de innovar a través de soluciones ecológicas, buscando impactar especialmente la población vulnerable, es así como uno de sus principales logros es que a la fecha ha intervenido más de 2 mil escuelas con tecnologías solares y educativas fuera de línea, cerrando la brecha educativa que se profundizó con la pandemia, asimismo, ha buscado dar soluciones para contribuir al acceso universal a los servicios básicos diseñados específicamente para funcionar en zonas rurales remotas (Sunco, 2023).

Una vez destacadas y analizadas las empresas B, con mayor puntaje ponderado, se considera importante identificar las empresas que obtuvieron calificaciones más destacadas por área de impacto, que no necesariamente corresponde a las mencionadas en la tabla 11:

## **Tabla 12.**

*Empresas B con calificaciones superiores en las cinco áreas de impacto*

Nombre empresa	Industria	Sector	Área de impacto comunidad
Las Mazamorras de Uraba	Productos alimenticios	Manufactura	57,7
Crepes y Waffles Colombia	Productos alimenticios	Manufactura	49
Maathai Organic	Textiles	Manufactura	48
Gestión de Riesgos Sostenibles	Otros servicios de seguros	Servicio con leve impacto medioambiental	45,7
Niño Mágico S.A.S. BIC	Otros servicios personales	Servicio con leve impacto medioambiental	40,3

Nombre empresa	Industria	Sector	Área de impacto clientes
Suncolombia	Generación de energía solar	Manufactura	56,4
Grupo Innspira	Educación secundaria general	Servicio con impacto medioambiental significativo	50,5
Portafolio Verde	Consultoría ambiental	Servicio con leve impacto medioambiental	50,4
Millete	Otro crédito - Mercados Emergentes	Servicio con leve impacto medioambiental	44,3
Sempli	Otro crédito - Mercados Emergentes	Servicio con leve impacto medioambiental	43,4

Nombre empresa	Industria	Sector	Área de impacto medio ambiente
Eco Poop S.A.S	Recolección de residuos	Manufactura	42,8
PCSHEK Tecnología y servicios	Otros servicios personales	Servicio con impacto medioambiental significativo	41,8
PLEIA	Servicios funerales	Servicio con impacto medioambiental significativo	46
Solenium	Instalación de paneles solares	Servicio con impacto medioambiental significativo	43,1
Weee Global	Recuperación de material y reciclaje	Manufactura	40



Nombre empresa	Industria	Sector	Área de impacto gobernanza
matteria	Consultor de gerencia - lucrativo	Servicio con leve impacto medioambiental	21,7
Green Loop Sustainable Architecture & Engineering Ltda	Ingeniería	Servicio con leve impacto medioambiental	21,4
Los Goodfellas	Publicidad e investigación de mercado	Servicio con leve impacto medioambiental	20,6
CreativeLab S.A.S	Consultor de gerencia - lucrativo	Servicio con leve impacto medioambiental	20,4
Niño Mágico S.A.S. BIC	Otros servicios personales	Servicio con leve impacto medioambiental	20,2

Nombre empresa	Industria	Sector	Área de impacto trabajadores
Caravela Coffee	Procesamiento agrícola	Agricultura/productores	43,8
De Lolita Restó Café	Productos alimenticios	Manufactura	42,5
Dos Aguas Lodge	Alojamiento	Servicio con impacto medioambiental significativo	48,7
Finanzauto SA	Otros servicios financieros	Servicio con leve impacto medioambiental	32,1
Núcleo Ambiental S.A.S.	Consultoría ambiental	Servicio con leve impacto medioambiental	36,3

Se destaca de las 5 empresas con mayor puntaje en el área de impacto comunidad, que las dos primeras pertenecen a la industria de productos alimenticios y prepondera la industria de manufactura, uno de los más representativos a nivel económico en Colombia. Dentro de las empresas relacionadas, se puede destacar el restaurante Crepes y Waffles, con más de 40 años en el mercado nacional, quien tiene presencia internacional en 6 países. Esta empresa se ha destacado por la generación de empleo principalmente a mujeres cabeza de familia y su compromiso con la comunidad y el medio ambiente.

Correspondiente al área de impacto de clientes, se puede identificar, que el sector preponderante entre las cinco mejores empresas puntuadas en esta área, es el de Servicio con leve impacto medioambiental, donde se destaca la empresa Suncolombia, con una puntuación de 56,4, la cual se dedica a instalar paneles solares, pero su negocio no son los paneles solares; es impactar comunidades no solo con energía solar, sino también llevando otros servicios esenciales como conectividad a internet, agua y educación. Los paneles solares son la excusa para todo lo demás (Carraposo, 2023).

Por último, cabe resaltar en el área de trabajadores a la empresa Dos Aguas, hotel ecológico, ubicado en Sucre, que cumple con diferentes programas y protocolos enmarcados en la RSC, desde la construcción de sus instalaciones, propiciando luz y aire natural, programas de reaprovechamiento de agua, manejo de residuos por medio del compostaje, promoción de cadena de valor local que favorece a emprendedores locales. En cuanto a las iniciativas referentes a los trabajadores, el 90% de sus empleados son locales, el 70% mujeres, fomentando el desarrollo personal y profesional, al igual que cuentan con políticas éticas, de trato igualitario, inclusivo y respetuoso con su labor (Dos aguas, 2023).

**Análisis de la gestión organizacional y de RSC de la empresa B colombiana, Alquería.**

Alquería es una empresa colombiana que inicia en el año de 1959, creada inicialmente para la comercialización de leche, pero que con el pasar de los años, fue innovando en su portafolio de productos, hasta lograr consolidarse como una de las empresas de mayor reconocimiento en el sector lácteo a nivel nacional.

Desde sus inicios es una organización que ha mostrado especial interés por desarrollar programas de Responsabilidad Social Empresarial, buscando la satisfacción de sus grupos de interés. De igual manera, es una compañía que trabaja arduamente en la generación de espacios de creatividad e innovación que han contribuido al crecimiento no solo de la empresa, sino también de sus colaboradores, contratistas y proveedores.

Como producto de su gestión la empresa ha obtenido dos premios como reconocimiento a su gestión y el valor que aportan a la comunidad, el primero de ellos, fue en el año 2015, denominado “Premio Mundial Irving B. Weber”, siendo esta la mayor distinción otorgada por Quality Chekd, una organización norteamericana que durante 60 años ha apoyado a la industria láctea para ofrecer al consumidor productos de clase mundial. Alquería se impuso entre 59 compañías en la categoría de leches. El segundo premio, fue en el año 2019, donde se reconoció como “Mejor Líder Empresarial del país” al Coordinador de sueños de Alquería (Alquería, 2022).

Se puede destacar del último informe de gestión presentado por Alquería (2022) su alineación con los Objetivos de desarrollo Sostenible, priorizando los siguientes para el desarrollo de su alcance y gestión:

- Hambre cero
- Salud y Bienestar
- Educación y calidad
- Energía asequible y no contaminante
- Trabajo decente y crecimiento económico
- Producción y consumo responsable
- Acción por el clima
- Vida de ecosistemas terrestres
- Paz, justicia e instituciones solidas
- Alianza para lograr los objetivos

Con el objetivo de consolidar la compañía como una organización con propósito, Alquería decide apostarle al proceso de certificación como empresa B, convirtiéndose en el 2021 en la primera compañía del sector lácteo en obtener esta acreditación, lo que le ha permitido consolidar estrategias orientadas a la generación de impacto social y ambiental. Por lo anteriormente expuesto, a continuación, se exponen las diferentes acciones que ha emprendido la organización en las diversas áreas de impacto que implica ser una empresa B y se relacionan los puntajes obtenidos en cada una de ellas:

Nombre empresa	Fecha última certificación	Área de impacto comunidad	Área de impacto clientes	Área de impacto medio ambiente	Área de impacto gobernanza	Área de impacto trabajadores	Promedio puntajes
Alquería	7/07/2021	30,8	3,5	19,3	7,9	23,2	84,7

La siguiente información se retoma del Informe de Gestión BIC e Informe de Sostenibilidad del año 2022, publicado por Alquería, el Informe de Sostenibilidad al ser el primero que realizan después de obtener la certificación, se encuentra organizado bajo las 5 áreas de impacto:

### Área de impacto en Gobernanza

Dentro del área de gobernanza, se destaca el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), el cual tiene como finalidad combatir la corrupción y el soborno transnacional, alineándose de esta manera a la legislación vigente en materia de riesgo de lavado de activos. Para que el programa tenga el éxito esperado, la empresa ha dispuesto diversos mecanismos para que sus colaboradores tengan conocimiento del proceso y las implicaciones del lavado de activos, por esto en el año 2022 se realizaron las siguientes capacitaciones:

- Curso Modelo de Integridad y Transparencia: 2.718 colaboradores
- Curso Operaciones Sospechosas: 2.333 colaboradores
- Curso de Conocimiento de Contrapartes: 568 colaboradores
- Modelo de Integridad y Transparencia, y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial: 452 transportadores

## Área de impacto en el medio ambiente

A través de una estrategia denominada “Planeta Larga Vida”, la empresa busca impactar de manera positiva en el medio ambiente, contribuyendo de esta manera a dejar un planeta en mejores condiciones para las futuras generaciones. A continuación, se describen las principales iniciativas que se desprenden de dicha estrategia:

**Cuidado del agua:** esta iniciativa se encuentra alineada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, reconociendo la importancia que tiene el recurso hídrico para la subsistencia del hombre y de las diferentes especies que habitan el planeta. Por esto, se ha fomentado una cultura del cuidado del agua en todas las actividades que se realizan en la organización, asimismo, se han diseñado proyectos para el uso eficiente y responsable del agua, y se han identificado los procesos en los que puede aplicarse el reúso, al igual que se brinda el tratamiento adecuado a las aguas residuales (Alquería, 2022).

**Economía circular:** la organización ha venido transformando los modelos tradicionales de producción y ahora busca reducir la extracción de materias primas vírgenes, eliminar residuos y contaminación desde el diseño, mantener productos y materiales en uso, y regenerar sistemas naturales. Es así como trabaja arduamente en la conversión de los residuos en recursos a los que se les pueda dar una segunda vida. De igual manera, la compañía tiene como objetivo ser una empresa Plástico Neutro, apoyando el desarrollo de las asociaciones de recicladores y fomentando una cultura de reducción de plástico en los consumidores.

**Energía y cambio climático:** uno de los retos que enfrenta la sociedad es evitar el aumento de la temperatura mundial, razón por la que la compañía decidió sumarse a la transición hacia energías renovables y a la disminución de los consumos energéticos.

**Ganadería sostenible:** uno de los objetivos de la empresa es desligar sus actividades productivas de la deforestación de bosques naturales y la transformación de páramos. Una de sus iniciativas es trabajar de la mano con los proveedores de leche para promover la implementación de prácticas que les permitan ser productivos, rentables y a la vez responsables con el medio ambiente.

Adicional a esto, cabe resaltar algunos programas adicionales que han impactado de forma positiva el medio ambiente:

- En el año 2016 se crea el programa FOCA, programa de ganadería sostenible.

- En el año 2018, con el ánimo de proteger el medio ambiente, se redujo el calibre de las bolsas larga vida UHT, logrando un 10% de disminución en la utilización de plástico.
- En el año 2019 se firmó el acuerdo de cero deforestación, convirtiéndose en la primera empresa del sector lácteo en asumir este compromiso para proteger los bosques y los páramos del país. Asimismo, se comprometió que para el año 2030 será una empresa 0 Huella de Carbono Corporativa.

### Área de Impacto en la comunidad

La empresa genera diversas acciones que impactan de manera positiva en la comunidad, entre las que puede mencionarse la alianza con el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje), que tiene como objetivo formar a hijos de pequeños y medianos productores de zonas apartadas del país, en conocimientos ganaderos. De igual manera, la organización tiene la Fundación Alquería Cavalier, desde donde se lideran los siguientes programas (Alquería, 2022):

- **Integración Lingüística:** esta iniciativa busca premiar a los mejores estudiantes de instituciones públicas, apoyándolos para que puedan culminar su primaria y su bachillerato en instituciones privadas del país.
- **Fondo Excelencia Académica:** este es un apoyo dirigido a los colaboradores de la empresa, y que tiene como finalidad brindar el acompañamiento necesario a los hijos que se encuentren cursando los grados 10 y 11 para que puedan obtener un mejor desempeño en las pruebas saber 11 y así aumentar sus posibilidades de ingreso a la universidad.
- **Talentos Excepcionales:** esta estrategia está definida para el departamento de Risaralda y tiene como finalidad dar acceso a la educación superior de estudiantes destacados de instituciones educativas oficiales de dicha región. Asimismo, se realiza el seguimiento a estos estudiantes y se les brinda la oportunidad a aquellos que demuestren las competencias requeridas, de vincularse laboralmente con la empresa.

Adicional a esto, cabe resaltar algunos programas adicionales que han impactado de forma positiva a la comunidad

- En el año 2010 se crea el programa “Alimenta compartiendo” que actualmente beneficia a más de 5 mil niños que pueden acceder a un vaso de leche diario para complementar su alimentación.

- En el año 2015 se crea el programa MACA que tiene como finalidad impactar en la región de la Macarena a través de la transferencia de tecnología y la formación continua, donde aproximadamente 1.100 familias han sido vinculadas en alternativas productivas.

### **Área de impacto en los clientes**

El propósito principal de la organización es poder entregar productos más saludables y sostenibles a las personas, familias y comunidades. Es así como continuamente a través de un trabajo conjunto entre los equipos de I+D, mercadeo y asuntos regulatorios y nutrición, se busca la producción de alimentos más saludables. Uno de los logros durante el año 2022 y que impacta de manera positiva en la salud de los consumidores, es la reducción promedio de azúcar, sodio y grasas en 100g/mL en sus productos. De igual forma, cumpliendo con la transparencia de información hacia los consumidores, realizando la actualización de información nutricional, bajo los parámetros establecidos por las resoluciones nacionales.

Cabe resaltar los esfuerzos que realiza la compañía para minimizar el desperdicio de alimento, a partir de sistemas de proyección de ventas y que posteriormente se puede mitigar y tener un doble impacto a través del trabajo organizado en pro de las donaciones de alimentos.

En los temas relacionados con la atención al cliente, cuentan con canales de comunicación a través de la página web, redes sociales, WhatsApp, líneas telefónicas y correo electrónico, para resolver dudas, reclamos o quejas, la información obtenida por estos medios, es dirigida al área de atención al cliente, que le da el respectivo manejo según el caso.

### **Área de Impacto en los trabajadores**

#### ***Métricas de trabajadores.***

Alquería es una empresa que actualmente cuenta con un total de 3.749 colaboradores directos y temporales con jornada completa, y basa su política de gestión humana en la promoción de la diversidad, inclusión y la equidad de género. Del total de trabajadores, 1.359 son mujeres (36%) y 2.390 son hombres (64%). En relación con las mujeres, el 42% ocupan cargos gerenciales, el 49% son líderes, y el 33% son operativas. De igual manera, del total de colaboradores de la compañía, el 9.1% pertenecer a la generación baby boomer, el 22.7% a

la generación X, el 39.1% son millennials y el 29.1% son de la generación centennial, evidenciando una preocupación por contar con una población diversa en edad y género, que aporte desde sus habilidades y experiencia al buen desarrollo de la empresa (Alquería, 2022).

### ***Salud, bienestar y seguridad.***

La empresa se preocupa por propiciar un ambiente de trabajo seguro para sus colaboradores, razón por la cual establece acciones que propenden por la prevención de accidentes y de enfermedades laborales. Su programa de seguridad se basa en cuatro ejes, tal como se describe a continuación:

**Eje de Cultura:** tiene como objetivo robustecer la Iniciativa de Transformación Cultural - ITC Pigmalión y ampliar su alcance al proceso de Logística y Distribución con el fin de reducir la accidentalidad en las plantas de producción.

**Eje de Seguridad:** se enfoca principalmente en gestionar y controlar tareas críticas desarrolladas por colaboradores y contratistas a través de programas de gestión de riesgos prioritarios.

**Eje de Salud:** direccionado en temas asociados a promoción y prevención en salud, así como de vigilancia epidemiológica.

**Eje Transversal:** asociado al cumplimiento normativo en SST de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 del 2015 y en la Res. 0312 del 2019. (Alquería, 2022)

Dentro de las estrategias que utiliza la compañía para promover la participación de los trabajadores en el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encuentra la implementación de las tarjetas amarillas, las cuales son utilizadas para que cada empleado pueda reportar actos y/o condiciones inseguras. A través de las reuniones de inicio de turno, carteleras y medios digitales socializan los resultados y la gestión de los reportes de actos y condiciones inseguras realizados mediante las tarjetas amarillas y otros canales. Otro aspecto a resalta, es que los trabajadores cuentan con acceso a sus exámenes médicos ocupacionales mediante herramientas tecnológicas, lo que permite agilizar los procesos ante la EPS e iniciar los tratamientos médicos que correspondan de manera oportuna (Alquería, 2022).

Dentro de los logros que han obtenido con la implementación de los planes de prevención, es la disminución del 50% en la ocurrencia de accidentes laborales en comparación con el año 2021. A través de las evaluaciones de los riesgos, se estableció que uno de los riesgos más predominantes en la organización es el riesgo biomecánico, donde a partir de los hallazgos sobre la exposición, tomaron como medidas preventivas la definición



de estándares de cargas y posturas que se espera ayuden a los líderes de procesos a definir ciclos de trabajo, rotación de tareas y sensibilización sobre la importancia de ser parte activa en el cambio de la cultura de autocuidado de los colaboradores.

Otro aspecto que se considera relevante relacionar, y que se considera como una acción que va en pro del bienestar de los empleados, es el acompañamiento médico y dietario para la definición de los menús de alimentación para el personal operativo y administrativo, y que tiene como finalidad fomentar los hábitos de vida saludable.

### ***Desarrollo del talento humano.***

Para Alquería, el desempeño de su equipo de trabajo es vital para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, razón por la cual han implementado un modelo de gestión de desempeño que aplica la metodología de Objectives and Key Results (OKRS), en la que cada colaborador propone sus retos, de acuerdo con las metas planteadas para la compañía (Alquería, 2022).

Alienados con el modelo de gestión de desempeño, la empresa realiza importantes inversiones en temas de capacitación, estableciendo programas anuales de formación, teniendo que para el año 2022 ejecutaron un presupuesto de 500 millones de pesos que financiaron 118 mil horas de formación, dirigidas al nivel directivo y operativo. Dentro de los temas que se impartieron, se encuentra el fortalecimiento de las competencias en liderazgo, competencias en ventas y habilidades tecnológicas.

De igual manera, la compañía busca la motivación de sus colaboradores a través del reconocimiento a su labor y desempeño, para lo que ha creado el programa “Copa Alquería” que tiene como finalidad reconocer las acciones y comportamientos individuales y en equipo de los líderes que contribuyen al logro de los objetivos de la compañía.

### ***Satisfacción y compromiso.***

La empresa entiende que el talento humano es el que hace posible alcanzar los resultados esperados, por tanto, velan porque sus colaboradores se encuentren satisfechos para que realicen sus actividades con mayor motivación, es así como reconocen que el factor salarial y de beneficios es un factor clave para un adecuado clima laboral, donde ha logrado incorporar una política integral de beneficios que favorece a los trabajadores operativos así

como a sus líderes, siendo definidos a través de la identificación de las necesidades de sus colaboradores, estimulando la equidad, objetividad y transparencia en el trabajo.

Estos esfuerzos en diferentes líneas se pueden ver reflejados en las cifras de rotación de la empresa, donde en el año 2022 fue de 3,1%, de hombres del 3,4 y de mujeres 2,59%.

## Conclusiones

Con el fin de finalizar y concluir el ejercicio investigativo y formativo del presente trabajo, se propone realizarlo bajo la siguiente estructura: *Recapitular y analizar los resultados y aportaciones de la investigación e Identificar y proponer líneas de trabajo que pueden surgir a partir del estudio realizado.*

### Recapitulación y análisis los resultados y aportaciones del estudio

El presente trabajo investigativo ha puesto en evidencia la importancia de promover en el contexto colombiano procesos de responsabilidad social que fomenten los derechos y deberes de las organizaciones en un marco más humano, sensible y responsable, proyectando los impactos de su actividad tanto positivos como negativos y se logren identificar como un actor de cambio frente a los retos locales, nacional y mundiales que afectan a las generaciones futuras.

En este escenario, se resalta particularmente una estrategia de RSC: la Certificación B, como una herramienta que permite que las empresas alineen sus objetivos productivos con las necesidades no solo económicas, sino sociales y medioambientales. En este sentido el trabajo resulta altamente relevante pues se constituye como un punto de partida para dar a conocer las características, evolución e impacto de la certificación en Colombia, retomar y construir información que acerque a más personas a reconocer este tipo de esfuerzo, su ruta de acceso, su impacto e importancia.

Además de lo anterior, los resultados permitieron establecer la relevancia de la caracterización de los aspectos que requiere una empresa para obtener la certificación B. Esta precisión sobre la ruta, puede motivar a las organizaciones a implementar esta estrategia de RSC, contando con un derrotero claro que representa un avance que agilice el panorama del proceso.

Respecto del análisis de los ítems que incluye la Evaluación B sobre las áreas de impacto, puede concluirse que estas se corresponden con la RSC permitiendo una comprensión holística del proceso y destacando las siguientes interpretaciones más relevantes sobre las áreas de evaluación del instrumento:

- Los elementos evaluativos que se encuentran en el área de trabajadores evidencian que el bienestar de los colaboradores de una organización es un factor clave para el funcionamiento armónico de una empresa, pues posibilitará calidad de vida y trabajo

digno, lo que redundará en la fidelización y compromiso de los trabajadores, traducido en motivación laboral y bajos índices de deserción.

- Por otro lado, el área gobernanza pone de relieve la importancia de implementar procesos transparentes y éticos que funcionen como una fuente de información sobre las diferentes actividades de la empresa para implementar acciones transformadoras.
- Respecto de los procesos tanto internos (contratación, suministros, reglamento interno, liderazgo y gobernanza); como externos (selección de proveedores, mano de obra de diferentes categorías, formas de transporte, materiales de producción), que se relacionan en el área de comunidad, permiten concluir que el compromiso de la organización debe ser no solo por prevenir, sino también por subsanar de alguna forma problemáticas de la sociedad donde se desenvuelven, a nivel comunitario y medio ambiental.
- Es importante destacar en la evaluación del área medio ambiental, la preocupación por realizar un diagnóstico completo de todos los frentes vulnerables de contaminación a nivel industrial (uso y fuentes de energía, emisión de gases en producción y cadena de procesos, consumo de agua y producción y proceso de eliminación de desechos).
- El área de clientes permite ver la transformación en el concepto de consumo; pues se infiere que mientras las empresas demuestren un mayor compromiso por aportar a la comunidad en general ya sea mediante la generación de empleo digno, resguardando los recursos naturales o a través de la conservación del medio ambiente y el respeto por la dignidad del otro en diferentes dimensiones; su imagen como empresa socialmente responsable motiva a los posibles clientes.

Tomando como referencia el análisis descriptivo e interpretativo de la base de datos de las empresas B en Colombia, se puede identificar que este, es un movimiento de RSC que es relativamente joven, teniendo sus primeras certificaciones en el país en el año 2012, y evidenciando un incremento progresivo hasta la fecha, con algunas bajas en algunos años, como por ejemplo el 2020, seguramente como producto de la pandemia mundial.

Las industrias con más representación en la Certificación B, del 2019 al 2023, se encuentran productos alimenticios con 8 empresas y consultoría ambiental con 5 empresas. Y en los sectores de mayor fuerza se encuentran empresas con servicio con huella ambiental menor (42) y manufactura (20).

En lo referente a la contextualización geográfica, los tres departamentos con más empresas B en Colombia, corresponde directamente a los dos más poblados del país, y económicamente más desarrollados, y referentes culturales y políticos para del resto del país

(Cundinamarca y Antioquia). Al igual que tiene representación más alta en las ciudades de Bogotá D.C. (capital del país) y Medellín. Es importante destacar la presencia de empresas B, en ciudades pequeñas, con poco desarrollo económico, donde se puede identificar la fuerza que empieza a tener las rutas de construcción de industrias más conscientes y éticas con el entorno, en todos los rincones del país.

Del total de empresas certificadas (2019 – 2023), la mayor representación de B Corp en Colombia la tienen empresas de entre 10 y 49 trabajadores (44 empresas) y entre 1 y 9 trabajadores (23 empresas). Donde se puede identificar que no es necesario para obtener la certificación B Corp, o iniciar una ruta de mejora en los procesos de RSC, ser una empresa con un volumen alto de colaboradores o facturar anualmente valores millonarios, que puede llegar a ser un imaginario de la industria al enfrentarse a un proceso de cambio y resignificación como el que representa esta certificación.

Se identifica como punto a destacar, que desde el inicio de la certificación en Colombia desde 2012 a la fecha, se han presentado por algunas empresas entre 1 y hasta 4 recertificaciones, lo que lleva a interpretar que el grado de satisfacción de las empresas al obtener la certificación es considerable, encontrando una utilidad y sentido al conservarla y esforzarse por realizar el proceso e inversión que representa la recertificación.

Por otro lado, y retomando el estudio de caso realizado de la empresa Alquería, empresa colombiana, con inicios 1959 en Colombia, que produce y comercializa productos lácteos, se resalta el crecimiento de la misma desde su compromiso con la RSC, en sus diferentes procesos: proceso producción, organizacional, estructural y de proyectos de aportación interna y externa. Cabe destacar que es la primera compañía del sector lácteo, en obtener la certificación B en Colombia.

De la compilación de información y análisis, del último informe de gestión y sostenibilidad presentado por Alquería (2022), se puede concluir y destacar:

- Exponen claramente su alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, priorizando los siguientes para el desarrollo de su alcance y gestión: Hambre cero, Salud y Bienestar, Educación y calidad, Energía asequible y no contaminante, Trabajo decente y crecimiento económico, Producción y consumo responsable, Acción por el clima, Vida de ecosistemas terrestres, Paz, justicia e instituciones sólidas y Alianza para lograr los objetivos.

- El informe de Sostenibilidad se encuentra expuesto bajo la categorización de las 5 áreas propuestas por la Certificación B y se evidencian programas, procesos, iniciativas y proyectos encaminados a consolidar y mejorar cada una de las áreas.
- En línea con lo anterior, se concluye que las áreas que tienen mayor puntuación dentro de la empresa objeto de análisis son aquellas que integran múltiples iniciativas y proyectos encaminados a la calidad de vida de la comunidad y de los colaboradores: comunidad (30,8) y trabajadores (23,2).

### **Propuesta de líneas de trabajo que pueden surgir a partir del estudio realizado.**

Con base en los resultados y análisis de este trabajo y partiendo del reconocimiento de la importancia y aporte que la iniciativa de Certificación B genera, particularmente para Colombia, como una estrategia que insta a las empresas a funcionar en el marco de la RSC y así aportar a los problemas urgentes del país y de la región; se proponen a continuación futuras líneas de trabajo y profundización sobre el tema, que permitan visibilizar esta iniciativa y facilitar los procesos de reconocimiento y certificación por parte de las empresas:

- Ahondar en la ruta del proceso de certificación, con instructivos y formatos que faciliten la preparación previa de una empresa que tenga como objetivo a mediano o largo plazo, postularse para la Certificación B.
- Con el insumo del análisis y caracterización de las empresas B en Colombia, realizado en el presente trabajo, continuar con la construcción de información, referente al origen, evolución, dificultades y retos que tiene esta iniciativa en el país, teniendo en cuenta que es escasa la información que se encuentra consolidada del tema, y se hace necesario para apropiarse y visibilizar esta iniciativa a nivel nacional.
- Por último, se considera de gran importancia identificar y visibilizar como la empresa que tiene un compromiso con la RSC, debe evidenciarlo a partir de cada una de sus líneas de trabajo y procesos que se desarrollan en el área de Gestión de Personas.

Retomando el estudio del proceso de la Certificación, los ítems de la Evaluación B y el estudio de caso de la empresa Alquilería, desarrollado en este proyecto investigativo, se identifican las siguientes características a partir de las funciones propias del departamento Gestión y dirección de Personas, que debe contemplar e implementar en cada uno de los procesos:

Proceso	Características empresa RSC
Selección de personal y contratación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesos de selección y contratación con población de edades diversas, que no segreguen y proporcionen oportunidades a la población en general</li> <li>• Selección y contratación con equidad y diversidad de género</li> <li>• Programas de inclusión para la contratación de personal con capacidades excepcionales</li> </ul>
Capacitación y acogida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposición para la formación y capacitación apropiada para el cargo y funciones a desarrollar</li> <li>• Plan de acogida e integración al grupo de trabajo, plata física y beneficios de la empresa</li> <li>• Entrega de insumos necesarios para el buen desarrollo de su trabajo</li> </ul>
Administración de Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar y mantener las obligaciones legales y pactadas en el contrato de trabajo</li> <li>• Proporcionar las afiliaciones, capacitaciones y recursos para mantener la salud del colaborador</li> <li>• Realizar los pagos, bonificaciones y demás obligaciones en las fechas establecidas</li> <li>• Mantener informada a la comunidad de la información relevante</li> </ul>
Capacitación y Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de capacitación relacionadas con las responsabilidades del empleador</li> <li>• Programas de capacitación de temas de interés general</li> <li>• Programas de formación para la cualificación y profesionalización de los trabajadores</li> <li>• Planes de carrera que propicien el crecimiento profesional al interior de la empresa</li> </ul>
Programas para el fomento de la salud, bienestar y Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramientas de trabajo que estén alineadas con las recomendaciones de salud y seguridad en el trabajo</li> <li>• Evaluación de salud laboral</li> <li>• Cumplimiento de las normas que proporcionen las medidas necesarias para el desarrollo de las labores, bajo la protección necesaria</li> <li>• Programas de fomento de la actividad física</li> <li>• Programas de apoyo emocional y manejo de estrés</li> <li>• Normativas claras de desconexión laboral</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propiciar programas encaminados al respeto del tiempo libre</li> </ul>
Gestión y evaluación de desempeño		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceso de evaluación y retroalimentación de desempeño, respetuoso y constructivo</li> <li>• Programas de establecimiento de metas y motivación en el desempeño</li> <li>• Oportunidad de evaluar de forma constructiva a pares y superiores</li> </ul>
Compensación y Beneficios		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes de salario emocional atractivos para los colaboradores, que fomenten y aporten a su bienestar integral</li> <li>• Contemplar la flexibilidad en los horarios y locaciones de trabajo</li> </ul>
Proceso de desvinculación		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión de estado de salud</li> <li>• Entrevista de egreso, que permita identificar posibles mejoras en las diferentes áreas y procesos de la empresa</li> <li>• Reconocimiento a la labor, según el caso</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia



## Referencias

- Albus, B., & Oyola, S. M. (2020). *Análisis del nivel de implementación de la responsabilidad social empresarial bajo la norma SA8000 en las pymes del municipio de Puerto Colombia, Atlántico*. [Tesis de Maestría, Universidad UNAD] Repositorio Universidad Nacional Abierta y a Distancia.  
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/34998>
- Alquería. (2022). *Nosotros*. <https://www.alqueria.com.co/conocenos/nosotros>
- Alquería. (2022). *Historia de Alquería*.  
<https://www.alqueria.com.co/conocenos/nosotros/historia-alqueria>
- Alquería. (2022). *Informe de sostenibilidad*. Archivo digital.  
[https://www.alqueria.com.co/sites/default/files/2023-06/2022-Informe-sostenibilidad-Alqueria-pliegos\\_5JUN.pdf](https://www.alqueria.com.co/sites/default/files/2023-06/2022-Informe-sostenibilidad-Alqueria-pliegos_5JUN.pdf)
- Alquería. (2022). *Informe de Gestión BIC 2022*. Archivo digital.  
[https://www.alqueria.com.co/sites/default/files/2023-04/INFORME\\_BIC\\_ALQUER%C3%8DA\\_2022.pdf](https://www.alqueria.com.co/sites/default/files/2023-04/INFORME_BIC_ALQUER%C3%8DA_2022.pdf)
- Alquería. (2022). *Sostenibilidad*. <https://www.alqueria.com.co/sostenibilidad>
- Álvarez, L. F., & Cabrera, D. P. (2020, 25 de abril). *Desarrollo de un modelo de educación sobre el modelo de empresas B en Colombia desde la academia* [Tesis de Maestría, Universidad EAN]. Biblioteca Digital Minerva.  
<https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/9909/AlvarezLuisa2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Aristizábal, M. P. (2019). *Conozca 10 casos de éxito de programas responsables en Colombia*. <https://www.larepublica.co/especiales/sostenibilidad-mayo-2019/conozca-10-casos-de-exito-de-programas-responsables-en-colombia-2868771>
- Ayala, C. (2021). *La responsabilidad social corporativa: concepto, ámbito de aplicación, grupos de interés y objetivos*. Obtenido de Universidad Rey Juan Carlos:  
<https://publicaciones.rcumariacristina.net/AJEE/article/view/462>
- B Impact Assessment. (2023, 9 de mayo). *Choosing your Assessment Track: Size, Sector, and Location*.  
[https://kb.bimpactassessment.net/support/solutions/articles/43000574689-choosing-your-assessment-track-size-sector-and-location#:~:text=Services%20with%20Significant%20Environmental%20footprint,%20C%20landscaping%20companies%2C%20universities\)](https://kb.bimpactassessment.net/support/solutions/articles/43000574689-choosing-your-assessment-track-size-sector-and-location#:~:text=Services%20with%20Significant%20Environmental%20footprint,%20C%20landscaping%20companies%2C%20universities)).
- Bustos, S., & Wastavino, M. (2016). ¿De qué manera las Empresas B generan impactos positivos en el ámbito social y medioambiental? *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 9(27), 21-33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5771040>

- Caravela Coffee. (2023). *What is PECA*. <https://caravela.coffee/what-is-peca/>
- Carvalho Proença, J. J., & Jiménez Sáez, F. (2018, 1 de octubre). Processes and organizational innovation for small businesses. *Cuadernos de Administración*, 34(62), 82-93. <https://www.redalyc.org/journal/2250/225068643007/>
- Carraposo, J. (2023, 19 de mayo). Esta compañía colombiana lleva energía, internet, agua y educación a los lugares de más difícil acceso. *Revista Forbes Colombia*. <https://forbes.co/2023/05/19/emprendedores/suncolombia>
- Chuquin, N., Villagómez, P., & Oleas, J. (2020). La competitividad empresarial de las PYME's a través de modelación matemática. *Digital Publisher*, 5(2). 4-13. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7383234>
- Contreras, O., Camacho, J., & Talero, L. (2019). Las dos caras de la responsabilidad social empresarial en empresas sociales: Una mirada más cercana a la realidad colombiana. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 109 -121 [https://apolo.unab.edu.co/es/publications/las-dos-caras-de-la-responsabilidad-social-empresarial-en-empresa?gad=1&gclid=CjwKCAjwrranBhAEEiwAzbhNtYr-Fix1ibUsQ2\\_rZv6sjT20CyWg46Ly0Edv1kkvG-gcTGFcn1leXxoCFYEQAvD\\_BwE](https://apolo.unab.edu.co/es/publications/las-dos-caras-de-la-responsabilidad-social-empresarial-en-empresa?gad=1&gclid=CjwKCAjwrranBhAEEiwAzbhNtYr-Fix1ibUsQ2_rZv6sjT20CyWg46Ly0Edv1kkvG-gcTGFcn1leXxoCFYEQAvD_BwE)
- Correa, M. E. (2019). *Mejores prácticas de diversidad e inclusión en las empresas B de América Latina*. <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/server/api/core/bitstreams/2bd3b0cb-acf0-49dc-af8a-52016935da61/content>
- Correa, P. (2022). Innovación en modelos de negocios: Empresas B. *Responsibility and Sustainability*, 7(1), 55-66. <https://responsibility-sustainability.org/index.php/R-S/article/view/88/89>
- Corte Constitucional . (2015). *Constitución Política de Colombia*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>
- Crepes & Waffles. (2021). *Crepes&Waffles, Empresa B Certificada ® desde el 2016*. <https://www.crepesywaffles.com/blog/crepeswaffles-empresa-b-certificada-r-desde-el-2016>
- Da Costa, C. C., & Goicochea, J. A. (2022). Un repaso a la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en América Latina y el Caribe. *Revista Economía y Política*, (36) 1-20. <https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/REP/article/view/4031>
- Diario Sustentable. (2022). Sistema B superó las 900 empresas B certificadas en Latinoamérica. *Diario Sustentable*. <https://www.diariosustentable.com/2022/08/sistema-b-supero-las-900-empresas-b-certificadas-en-latinoamerica/>

- Diez, E., Sánchez, L. & Fernandez, A. (2020). Protocol: Systematic Literature Review about B-Corp. *WPOM-Working Papers on Operations Management*, 11(1), 39–53. <https://polipapers.upv.es/index.php/WPOM/article/view/13147>
- Dos Aguas. (s.f.). *Sostenibilidad*. <https://dosaguas.co/es/viaje-responsable>
- Echevarria, J. D., & Samaniego, M. A. (2020). *Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según la norma internacional ISO 45001 para la planta concentradora Huari-UNCP [Tesis de pregrado UNCP]*. Repositorio Universidad Nacional del Centro del Perú. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5908>
- Empresas B, comunidad que va más allá de las finanzas. (2021). *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/empresas-b-comunidad-que-va-mas-alla-de-las-finanzas-550242>
- Falappa, M. B., Lamy, M. & Vazquez, M.(2019). *De una Economía Lineal a una Circular, en el siglo XXI*. Archivo Digital. [http://planificacion.bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitaes/14316/falappa-fce.pdf](http://planificacion.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitaes/14316/falappa-fce.pdf)
- Gambaro, E., & García, L. (2021). Empresas B: Una gestión estratégica apoyada en el conocimiento. *Actualidad Contable Faces*, (42), 125-149. <https://www.redalyc.org/journal/257/25767348006/>
- Gómez G., C. (2014). *El desarrollo sostenible: conceptos básicos, alcance y criterios para su evaluación*. Archivo digital. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25357w/Cap3.pdf>
- Gómez, M. M. (2016). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial Brujas.
- Guidi, A. F. (2019). *Empresas B redefiniendo el éxito empresarial [Tesis maestría Universidad Nacional de Comahue]*. Repositorio Universidad Nacional de Comahue <http://rdi.uncoma.edu.ar/handle/uncomaid/15815>
- Haro, F. A., Córdova, N. C. & Alvarado Garcés, M. A. (2017, 28 de abril). Importancia de la innovación y su ejecución en la estrategia empresarial. *INNOVA Research Journal*, 2(5), 88-105. <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/167/291>
- Jiménez Barandalla, I. C., Lacalle Calderón, M., & Pimenta, A. (2021, 20 de diciembre). B Corp como solución innovadora para alcanzar los ODS de manera integrada: El caso Farmidable. *Revista Iberoamericana de Economía Solidaria e Innovación Socioecológica*, 4, 11-28. <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/RIESISE/article/view/5163>
- Juárez Escobedo, M. (2022). *Análisis del movimiento B Corp en el sector salud [Tesis de pregrado, Universidad de Cantabria]*. Ucrea.

- <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/26522/JUAREZESCOBEDOMARIA.pdf?sequence=1>
- Kamran, N. A., Arshed, N., Yazdani, N. & Munir, M. (2021). On Globalization and Business Competitiveness: A Panel Data Country Classification. *Estudios de Economía Aplicada*, 39(2), <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/eea/article/view/3586>
- Larrouyet, M. C. (2015). *Desarrollo sustentable : origen, evolución y su implementación para el cuidado del planeta* [Trabajo de grado de especialización, Universidad Nacional de Quilmes]. RIDAA. [https://ridaa.unq.edu.ar/bitstream/handle/20.500.11807/154/TFI\\_2015\\_larrouyet\\_003.pdf?sequence=1](https://ridaa.unq.edu.ar/bitstream/handle/20.500.11807/154/TFI_2015_larrouyet_003.pdf?sequence=1)
- Manterola, C., Astudillo, P., Claros, N. & Arias, E. (2013). Revisiones sistemáticas de la literatura. Qué se debe acerca de ellas. *Cirugía Española*, 93(1), 149-155. <https://www.elsevier.es/es-revista-cirugia-espanola-36-articulo-revisiones-sistematicas-literatura-que-se-S0009739X11003307>
- Mejía Trejo, J. (2017, 1 de diciembre). e-Business Innovation Conceptual Model: Towards a Reference Framework for SME's. *Entreciencias*, 5 (15). <https://www.redalyc.org/journal/4576/457653227003/>
- Miñano, E. R. (2019). *Propuesta de un sistema de Gestión Ambiental bajo el contexto de la norma ISO 14001 mediante un modelo de mejora continua en la empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. Chiclayo - Lambayeque*. [Tesis de Maestría Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Universidad Nacional de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11511?show=full>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2017). *La UNESCO Avanza la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. <https://es.unesco.org/creativity/files/unesco-avanza-agenda-2030-para-desarrollo-sostenible>
- Pabón-Giraldo, L. D., Jiménez-Henao, D. & Mazuera-Zuluaga, A. G. (2022). Las sociedades tipo BIC en Colombia: una apuesta por dinamizar el derecho comercial hacia una empresa social. *Jurídicas*, 19(1), 171-188. <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/juridicas/article/view/7362/6448>
- Pacherres, S., Vergara, A., & Sorhegui, R. A. (2020). Responsabilidad social corporativa y el turismo sostenible. *Revista Científica Ecociencia*. <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/340>
- Perea, L. M. (2019). Los objetivos de desarrollo sostenible y su inclusión en Colombia. *Revista Producción + Limpia* 14(1), 122-127. <http://repository.unilasallista.edu.co/dspace/handle/10567/2655>

- Pitre, F., Chiquillo, J., & Jiménez, M. (2019). Responsabilidad social corporativa y las transformaciones ante negocios responsablemente familiar. *Revista Aglala*, 10(2), 122-140. <https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/1438>
- Porter, M. Kramer, M. (2006). Estrategia y Sociedad. *Harvard Business Review*, 84(12), 42-56. [https://www.academia.edu/32411512/Estrategia\\_y\\_Sociedad\\_M\\_Porter\\_y\\_M\\_Kramer\\_Harvard\\_B](https://www.academia.edu/32411512/Estrategia_y_Sociedad_M_Porter_y_M_Kramer_Harvard_B)
- Pulgarín-Molina, S. A., & Guerrero, N. A. (2017). Innovation and competitiveness: organizational culture and business model. *Dimensión Empresarial*, 15(2), 15-25. [https://www.researchgate.net/publication/331010000\\_Innovation\\_and\\_competitiveness\\_organizational\\_culture\\_and\\_business\\_model](https://www.researchgate.net/publication/331010000_Innovation_and_competitiveness_organizational_culture_and_business_model)
- Rodríguez-Téllez, F. & Pacheco Sánchez, C. A. (2019). Empresas B: un diagnóstico sobre su aplicabilidad. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 10(10), 2-9. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/profundidad/article/view/3354/3860>
- Saíz, J. M., & Vega, A. (2020). B Corps: A Socioeconomic Approach for the COVID-19 Post Crisis. *Frontiers*, 11. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.01867/full>
- Salmerón Lechuga, P. (2019). *Análisis de la certificación B Corp* [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica de Cartagena]. Repositorio Digital de la Universidad Politécnica de Cartagena. <https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/7934/tfg-sal-ana.pdf?sequence=1>
- Sampieri H., R., Fernández Collado, F. & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Sánchez, P. (2022). *El movimiento B Corp*. <https://documentacionsocial.es/13/a-fondo/el-movimiento-b-corp>
- Sierra Trujillo, F. (2022). *La gestión de las personas en las B-Corps: el caso Danone* [Tesis de maestría, Universidad Internacional de Andalucía]. Repositorio Abierto UNIA. <https://dspace.unia.es/handle/10334/7110>
- Sistema B. (2021). *Se Dieron A Conocer Las Empresas “Best For The World™” De América Latina Y Caribe*. <https://www.sistemab.org/regionales/se-dieron-a-conocer-las-empresas-best-for-the-world-de-america-latina-y-caribe/>
- Sistema B. (2022). *¿Cómo ser empresa B certificada?* <https://www.sistemab.org/ser-b/>
- Sistema B superó las 900 empresas B certificadas en Latinoamérica. (2022). *Diario Sustentable*. <https://www.diariosustentable.com/2022/08/sistema-b-supero-las-900-empresas-b-certificadas-en-latinoamerica/>

- Solorzano Tomalá, C. A., & Olives, J. C. (2022). Business competitiveness and its impact on organizational performance in MSMEs. *Espiraes revista multidisciplinaria de investigación*, 6(40). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8466530>
- Soria-Barreto, K., Zuniga-Jara, S. & Contreras, F. (2021). Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral. *Información Tecnológica*, 32(3). [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642021000300113&lang=es](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642021000300113&lang=es)
- Sunco. (2023). *Innovación*. <https://www.sunco.co/innovation/>
- Tabares, S. (2021). ¿Las organizaciones híbridas contribuyen a los Objetivos de Desarrollo Sostenible? Evidencias de las Empresas B en Colombia. *Journal of Cleaner Production*, 280. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S095965262034659X#:~:text=Hybrid%20Organizations%20can%20contribute%20to,solution%20to%20domestic%20social%20problems.&text=The%20role%20of%20B%20Cops,in%20Latin%20America%20is%20highlighted.&text=Colombia>
- Toledo, V., & Tittor, A. (2019). Contradicciones en torno a las innovaciones y certificaciones en el sector de la bioenergía en Argentina. *Revista Letras Verdes*, 26, 88-110 : [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-66312019000200087](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-66312019000200087)
- Vargas-Sánchez, A. (2020). Estrategia empresarial y propósito social: El caso de Alma Natura. *Revista científica Omnes*, 111(2), 6-35. <https://www.columbia.edu.py/investigacion/ojs/index.php/OMNESUCPY/article/view/67/55>
- Vargas Osorio, S. (2019). *Diseño de una estrategia organizacional que logre alinear a Casa Luker S.A con los Objetivos de Desarrollo Sostenible para así recibir la re-certificación B Corporation en el año 2023* [Trabajo de grado, Universidad de Los Andes]. Repositorio Institucional Séneca. <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/44585/u830729.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vasconcellos, P. M. (2019). *Análisis de variables que influyen en la adhesión de las empresas a la certificación Empresa B* [Tesis de maestría, Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getulio Vargas] FGV Repositorio Digital <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/27328>
- Vernaza Arroyo, G. D., & Chamorro Quiñonez, J. G. (2020). Business management: a look from productivity and competitiveness. *Espiraes revista multidisciplinaria de investigación*, 4(35). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8466506>

- Villalba, A. A. (2019). La Sustentabilidad de las Pymes comerciales como factor de competitividad. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 3(1), 134-155  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/15>
- Wecker, A. C., & Froehlich, C. (2022). The b corp movement, advantages, and challenges: the perception of certified brazilian companies. *Revista de Administração da UFSM*, 15(4) 596-614. <https://www.scielo.br/j/reaufsm/a/k8pTLgbRSNy5cbks5xV43GL/?lang=en>
- Wilkins Binder, J., & Cabrera Valencia, F. (2018). *Empresas B: Antecedentes generales y regulación comparada en Colombia, Argentina y Estados Unidos de América*. Archivo digital.  
[https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/24830/2/Empresas\\_B.\\_Antecedentes\\_y\\_exper.\\_extranjera.\\_FINAL.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/24830/2/Empresas_B._Antecedentes_y_exper._extranjera._FINAL.pdf)

## Anexos

**Anexo 1. Base de datos:** B Corp Impact Data, de Data World (2023).

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1nDMdXQ3nbsbUSHMBGbrJ2PrqoH65462j/edit?usp=sharing&ouid=116939002731427817418&rtpof=true&sd=true>