

PARTE I: INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

Título del proyecto	Organizaciones Sostenibles: Una aproximación para la gestión estratégica	
Investigador principal	Nombre completo y apellidos	Francoise Contreras Giovanni Reyes
	Correo electrónico	Francoise.contreras@urosario.edu.co Giovanni.reyes@urosario.edu.co
	Unidad académica a la que pertenece	Escuela de Administración
Descriptor / palabras claves	Responsabilidad social empresarial, empresas B, Objetivos de desarrollo sostenible, comportamiento ciudadano, innovación y sostenibilidad, calidad de vida, bienestar, equidad, compromiso, capital psicológico, comportamiento ético, justicia organizacional, estrategia y sostenibilidad.	
Corto resumen del proyecto (máximo 300 palabras)	El objetivo de este proyecto es identificar y analizar factores organizacionales y del entorno empresarial que fomentan la sostenibilidad de las empresas como prioridad de la estrategia. Para ello, se identificarán los factores que promueven la sostenibilidad de las empresas y se diseñarán y probarán empíricamente modelos conceptuales que permitan comprender como contribuir a los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) desde de la estrategia organizacional.	
Duración del proyecto (en meses)	24 meses	
Fecha esperada de inicio	Abril 1 de 2021	
Fecha esperada de finalización	Abril 1 de 2023	
Costo general del proyecto	Este proyecto hace parte del plan de trabajo de los docentes investigadores.	
Costo a financiar por este fondo	0	
Valor de Contrapartida	298 401 000 COP	
Nº. Comité investigación:		Fecha: Abril de 2021

PARTE II: CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del problema y objeto de estudio

Incorporar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a la estrategia empresarial es un gran reto que garantizará la permanencia, desarrollo y competitividad de las organizaciones en las complejas condiciones del entorno en el que operan hoy las organizaciones. De acuerdo con Business & Sustainable Development Commission (2017), hacer del desarrollo sostenible una prioridad en la agenda estratégica de las empresas implica que éstas logren

**Basado en el formato para la presentación de propuestas para el Fondo para financiación de proyectos de pequeña cuantía (Small grants) de la Universidad del Rosario. 1 de 15*

tener una perspectiva de ODS en cada aspecto de su estrategia, y en los procesos de innovación para el diseño de soluciones sostenibles, comercializar productos y servicios que inspiren al consumo sostenible. De acuerdo con esta comisión, alcanzar estos objetivos creará 380 millones de nuevos empleos para 2030. Considerar estos objetivos dentro de la estrategia ayudará a las empresas a promover el desarrollo de las personas, fomentando la justicia y la equidad dentro de un entorno de trabajo saludable e inclusivo en el que se promuevan oportunidades y se genere desarrollo social. Tal desarrollo implica también el empoderamiento de las personas, un empleo y trabajo decente, la reducción de las desigualdades y la generación de innovaciones para promover el que las personas prosperen y se sientan valoradas y reconocidas. En este contexto, la igualdad de género en el lugar de trabajo se hace imprescindible para alcanzar una economía sostenible, según el informe *Better Leadership, Better World: Women Leading for the Global Goals* (2018).

En la actualidad, las organizaciones que pretendan perdurar en el tiempo deben ser sostenibles, ésta es una tendencia a nivel mundial que debe ser considerada en el diseño, despliegue y ejecución de la estrategia. Lo anterior puede verse reflejado en los múltiples planes y programas de organismos como naciones Unidas, el Consejo Mundial de Empresas por el Desarrollo Sostenible (WBCSD), *Better business Better world*, entre muchos otros. La sostenibilidad organizacional contempla la satisfacción de todos los grupos de interés, a través de la responsabilidad medioambiental, económica y social. Este último caso incluye la responsabilidad con los trabajadores, que son quienes hacen posible la estrategia. Implica la responsabilidad de las organizaciones por generar ambientes laborales inclusivos y saludables, promover relaciones de confianza entre los trabajadores y estimular el desarrollo profesional y personal de todos los trabajadores. Aunque no se trata de un asunto reciente, hoy en día se hace imprescindible hacer aportes científicos orientados a la promoción de organizaciones humanas y productivas, lo cual implica también incluir en el análisis factores del entorno empresarial. Es ampliamente conocido que la crisis económica y las complejas condiciones del entorno de los negocios en la actualidad, ponen en riesgo no solo la permanencia y desarrollo de las organizaciones sino también la calidad de vida laboral y las condiciones de trabajo dignas, lo que plantea la prioridad de estudiar lo que se ha llamado la sostenibilidad del bienestar laboral (Peiró et al., 2015). Acorde con lo anterior, entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) la protección de los derechos laborales, la promoción de un trabajo seguro y decente en condiciones de salud y bienestar, son una meta a alcanzar para el 2030. Unido a lo anterior, se hace un llamado al cambio de enfoque de la Responsabilidad social empresarial (RSE), la cual debe comenzar hacia adentro, hacia los trabajadores y no solo a nivel externo a través de una serie de acciones filantrópicas muchas veces usadas como estrategias de marketing (García, 2016). La RSE debe contemplar el bienestar del empleado, del cliente, los proveedores y los directivos, todos ellos como agentes activos de la sociedad, esto es, hacia la sostenibilidad social. Así mismo la estrategia de talento humano debe orientarse a la incorporación de la sostenibilidad en la estrategia empresarial, por lo cual el plan de desarrollo de talento debe incluir la adquisición de conocimiento y el desarrollo de las habilidades necesarias en sus trabajadores para lograr el cambio (McAteer, 2019).

En general, los factores del entorno empresarial son claves para el desempeño y de allí, de la sostenibilidad de las organizaciones. Así como los factores internos u organizacionales son determinantes para la perdurabilidad de las empresas, en el sentido de la competitividad y el manejo de recursos, la respuesta al ambiente es un elemento crucial. Se reconoce en todo esto, cómo desde la perspectiva sistémica, las organizaciones dependen de la demanda efectiva en los mercados en que se desenvuelven y esta demanda a su vez, de los ingresos y los empleos que se pueden generar. Estos elementos operan a manera de ciclos de causación acumulativa e interrelaciones permanentes. Con base en lo anterior, el propósito de este proyecto es identificar y analizar factores organizacionales y del entorno empresarial que fomentan la sostenibilidad de las empresas como prioridad de la estrategia.

2. Justificación

Los resultados de este proyecto aportarán al conocimiento de los factores organizacionales y del medio ambiente empresarial que deben considerarse para promover organizaciones más sostenibles, aspecto esencial en las actuales condiciones del entorno en el que operan las organizaciones. Desde esta perspectiva los conocimientos derivados de este proyecto podrán tener su aplicación práctica, en cuanto orientará a los directivos sobre cómo fomentar la sostenibilidad en sus organizaciones a fin de hacerlas más prósperas y perdurables. Se trata de una perspectiva interdisciplinaria en la que se aportará a la generación de conocimiento hacia el valor social y ambiental de las empresas considerando la perspectiva del trabajador y del entorno empresarial. Se espera con este proyecto identificar los elementos que desde ambas perspectivas fomentan la sostenibilidad para la construcción de modelos conceptuales que serán probados empíricamente. De esta manera a nivel conceptual, este proyecto aportará al desarrollo de conocimientos que pueden ser aplicados en las empresas para promover la sostenibilidad empresarial desde la estrategia, entendiendo que la sostenibilidad ya no es solo una tendencia, sino que se está convirtiendo en una condición para que las empresas puedan permanecer y crecer en las actuales condiciones del entorno. Tal tendencia se hace más evidente en los tiempos de pandemia que estamos viviendo y en los tiempos posteriores a la pandemia. De esta forma, este proyecto pretende aportar a la construcción de modelos conceptuales en los que se incluirán factores organizacionales y del entorno que puedan contribuir a la sostenibilidad de las empresas.

Este proyecto estará adscrito a la línea de investigación en estrategia y negocios internacionales ya que estudia los mecanismos que promueven la estrategia de sostenibilidad, componente del desempeño superior en las organizaciones. En particular se orienta a identificar los factores organizacionales que promueven la sostenibilidad organizacional; lo cual incluye aspectos esenciales como el estudio de los efectos de la responsabilidad social interna (Mory et al., 2016), de las formas de gestión como parte de la estrategia hacia la sostenibilidad (De Stefano et al., 2018), y del entorno empresarial. En este último caso, se considerarán los factores que estarían afectando los componentes del medio ambiente de la organización -los factores más inmediatos a la empresa-, elementos del medio nacional -incluyendo gobernabilidad, políticas sociales y económicas-, además de las influencias del medio internacional -entre las que se incluirían elementos de los procesos de globalización y derivados de los Tratados de Libre Comercio (TLCs). Todos estos aspectos mantienen una influencia constante, en particular ahora con las condiciones de pandemia, en las cuales debemos desempeñarnos.

En síntesis, el estado actual del conocimiento en relación con la sostenibilidad organizacional está en pleno proceso de desarrollo. Se trata de un campo en el que se han tenido importantes avances desde diversas disciplinas y campos de conocimiento, sin embargo, es claro que aún estamos lejos de alcanzar una transición de las organizaciones hacia la sostenibilidad. Tal situación requiere de la acción decidida y sostenida de las Escuelas de Administración por desarrollar investigación en tal sentido. Incluso un reciente informe de Naciones Unidas (United Nations, 2020) y otro de la Corporación Andina de Fomento (CAF, 2020) enfatizan en este aspecto. Dentro de este marco y acorde con el objetivo propuesto, el vacío que se espera solventar con este proyecto es identificar los elementos existentes dispersos en la literatura, que le aportan a la sostenibilidad de las empresas y construir modelos conceptuales que serán validados empíricamente. Así, se podría afirmar que con este proyecto se cubrirá el vacío de contribuir al desarrollo de modelos útiles para el desarrollo de estrategias sostenibles en las organizaciones a partir de factores organizacionales y del entorno.

Con base en lo anterior las preguntas esenciales de investigación son: ¿Qué factores organizacionales y del entorno deben ser considerados para la formulación de modelos que fomenten la sostenibilidad de las empresas? ¿Qué relación debe darse entre tales componentes a fin de generar conocimiento que pueda ser considerado en el desarrollo de estrategias para la sostenibilidad empresarial?

Asimismo, los resultados de este proyecto contribuirán al compromiso que la Escuela de Administración adquirió hace más de cinco años con la iniciativa *Principles for Responsible Management Education* (PRME). Tal iniciativa implica el desarrollo de proyectos de investigación que ayuden a las organizaciones a transitar hacia modelos de negocio más sostenibles.

3. Marco teórico y estado del arte

De acuerdo con el informe de Business & Sustainable Development Commission (2017), La sostenibilidad es en sí misma un *buen negocio* y es mucho más que un ejercicio de responsabilidad social empresarial que influye en la reputación al aportar a programas ambientales o comunitarios. La sostenibilidad debe abrir oportunidades para la innovación atraer y retener empleados, clientes e inversionistas. Tal situación tiene un especial efecto en los jóvenes que, de acuerdo con el citado informe, tienen más probabilidad de permanecer en una empresa con propósito. Esta generación, representa las tres cuartas partes de la fuerza laboral mundial. Tolstykh, et al. (2020) señala que incluir el aspecto social en la estrategia empresarial se hace aún más relevante por las condiciones de pandemia que llevan a las empresas a volcar sus esfuerzos sobre las personas dentro de un contexto de ecosistema, en los que se genere en las empresas una orientación hacia la innovación y el cambio, ambientes de colaboración a través del desarrollo intelectual y orientación hacia la calidad de vida de todos los actores del sistema. Desde esta perspectiva, el concepto de sostenibilidad se convierte en un fenómeno multidimensional que afecta el desarrollo de sectores y ciudadanos a nivel mundial tanto de países desarrollados como aquellos que están en proceso de desarrollo (Cano & Londoño-Pineda, 2020).

Esta aproximación a la sostenibilidad de las empresas supone para la gestión un desafío de carácter ético, que puede y debe contribuir a la mejora de la salud de los trabajadores y de la sociedad en general, todo ello con la intención de fomentar o devolver la vitalidad a las personas, su desarrollo y su bienestar en todos los ámbitos de la vida (Peiró et al., 2015). Como lo afirma Duque (2014), la sostenibilidad incluye no solo el desarrollo de las organizaciones sino también el de las personas que allí trabajan. Así, las empresas se convierten en un medio, una oportunidad para mejorar la calidad de vida de los colaboradores, sus familias y la sociedad en general, se convierten en un espacio primordial de desarrollo. Desde esta perspectiva el conflicto familia-trabajo, trabajo-familia se hace imprescindible de estudio e intervención para el progreso tanto de los trabajadores como de las empresas dentro del marco de la sostenibilidad. Afirma el autor que valorar y reconocer al trabajador, preocuparse por su bienestar, promover en él sus capacidades y habilidades para el ejercicio de su labor, y para mejorar su relación con el entorno, incide directamente en su calidad de vida y de esta manera, como consecuencia, también en su productividad. El bienestar del trabajador dentro de un contexto organizacional saludable que promueva su desarrollo, trae grandes beneficios para las empresas, convirtiéndose en un imperativo estratégico, al respecto García (2016), refiere que éste influye en la retención de talento, la creatividad e innovación, aspectos fundamentales para la supervivencia de las organizaciones y la sostenibilidad. En definitiva, afirma este autor que generar culturas organizacionales que promueven el bienestar, genera una situación en la que todos ganan, las empresas, los empleados y la sociedad en general. Adicionalmente para incorporar la sostenibilidad en la estrategia organizacional se requiere de trabajadores con las competencias y los comportamientos necesarios para que ésta pueda ejecutarse (Huselid et al., 2005). En ese sentido se ha encontrado que los trabajadores pueden influir en el diseño, despliegue y evaluación de prácticas de sostenibilidad organizacional (Gond et al., 2011). De allí la importancia de reconocer el rol central que juegan los trabajadores en la materialización de la sostenibilidad en la estrategia empresarial (véase Agudelo & Cañas, 2014).

Dentro de este marco Peiró et al. (2014) introduce el concepto de “Bienestar laboral sostenible” (BLS) el cual hace referencia al mantenimiento de la salud psicológica de los trabajadores, la satisfacción laboral y el crecimiento y desarrollo personal de los trabajadores en su lugar de trabajo, llevándolos a experimentar un alto grado de

compromiso en el trabajo, con altos niveles de desempeño y productividad. Promover altos niveles de bienestar en el trabajo es una tendencia mundial que supone una mejora en el desempeño, generando lo que estos autores han llamado “Sinergia del bienestar-productivo sostenible”. Peiró et al. (2016) refiere que tal desempeño desde verse desde tres perspectivas, el referido a la tarea propiamente dicha, al desempeño contextual que de forma indirecta contribuyen, por ejemplo el clima y la cultura organizacional y los comportamientos productivos en el trabajo, donde podrían incluirse la retención exitosa del talento humano, la ética, la conducta ciudadana, percepción de equidad, justicia, bienestar subjetivo, colaboración, el apoyo, entre muchas otras que conforman aspectos del desempeño contextual que junto con el social y psicológico influyen en el desempeño del trabajo (LePine et al., 2002). Dentro de todo este marco, el tema de la sostenibilidad desde la perspectiva social fomentara los comportamientos adaptativos como una medida de desempeño (Koopmans et al., 2011), incrementando la creatividad y la capacidad de innovación a nivel individual (desempeño creativo, comportamiento innovador), o a nivel organizacional (Länsisalmi et al., 2004). Tal condición permite a las organizaciones a los trabajadores prosperar en el trabajo como un factor central de la sostenibilidad social en el que se da una sinergia entre el aprendizaje y la vitalidad. Este tema crucial en relación con la sostenibilidad es un campo de investigación reciente que requiere ser estudiado por su relevancia en la actualidad (Abid et al., 2020).

Desde una perspectiva adicional, la sostenibilidad tiene una estrecha relación con el entorno en el cual se desempeñan las empresas. Esto incluye cuatro perspectivas complementarias entre sí: (i) relación con los grandes sectores de todo sistema social y económico, tales como las organizaciones, los hogares o familias, instituciones de gobierno y gran sector externo; (ii) relación con los tres grandes mercados del sistema de producción: el de bienes y servicios, el de los factores de producción y el financiero; (iii) nexos en función de los flujos de la economía real -bienes y servicios además de empleo-, y flujos nominales -aspectos monetarios, además de referencia a los medios de transacción de la economía financiera o de portafolios de inversión; y (iv) los ámbitos del entorno y la competitividad -medio ambiente, lo nacional y lo internacional.

4. Objetivos

4.1. General

El objetivo de este proyecto es identificar y analizar factores organizacionales y del entorno empresarial que fomentan la sostenibilidad de las empresas como prioridad de la estrategia.

4.2. Específicos

- Identificar los factores organizacionales que han demostrado tener relación con la sostenibilidad de las organizaciones.
- Determinar los factores del entorno empresarial que deben ser considerados como parte de las estrategias organizacionales a fin de promover el desarrollo de organizaciones sostenibles.
- Proponer y probar modelos conceptuales que contribuyan al desarrollo de estrategias que aporten a la sostenibilidad de las organizaciones en las actuales condiciones del entorno.

5. Metodología propuesta

La metodología incluirá información (i) obtenida a través de cuestionarios teniendo en cuenta todas las consideraciones éticas que se describen más adelante (ii) a través de bases de datos existentes obtenidas en la Cámara de Comercio, organismos multilaterales, y ACOPI, disponibles en internet y en el CRAI. (Detalles pueden observarse en el acta de aval del comité de ética) En el primer caso la información será tomada a través de instrumentos de evaluación adaptados, válidos y confiables que no involucran aspectos personales ni

confidenciales de los participantes. La revisión de la literatura se hará a través de las bases de datos WoS/Scopus y SCIELO que provee la plataforma del CRAI de la Universidad del Rosario. El criterio de inclusión serán trabajadores de empresas de diferentes sectores vinculados por lo menos con un año de antigüedad con contrato laboral (vinculación directa) y que voluntariamente deseen participar en la investigación. Serán trabajadores que ocupen distintas posiciones en las empresas. Respecto a las características de la muestra, ésta se compone de trabajadores que como se describe en las consideraciones éticas, serán contactados a través de los encargados de las áreas de gestión humana de las empresas u organizaciones. En el caso de trabajadores con los que se tenga contacto, se hará un abordaje directo solicitando su participación voluntaria en el estudio. En ningún caso se tomará información personal, entendida esta como aquella que permite la identificación directa o indirecta de las personas. A los trabajadores se les pedirá contestar los instrumentos en los que se recoge su apreciación sobre las variables estudiadas. La perspectiva de investigación es de carácter cuantitativo y se realizarán análisis estadísticos con fines predictivos. En este sentido se toman los datos de forma general por grupos, no de forma individual, y esta estimación de cada una de las variables se somete a análisis para probar los modelos conceptualmente construidos. Cabe aclarar que para la aplicación de los instrumentos se mantendrán las normas éticas para la aplicación de cuestionarios tal como se describe en el apartado de aspectos éticos. Este proyecto ya tuvo el aval del comité de ética el cual fue enviado a la dirección de investigación. Se adjuntan algunos de los instrumentos que se emplearán en el proyecto.

6. Productos de nuevo conocimiento científico o tecnológico esperados

3 artículos científicos, 3 capítulos de libro enviados y/o publicados y 1 propuesta de COIL

7. Productos de formación esperados

Al menos una 2 tesis de maestría y se incluirán al menos dos estudiantes de pregrado para que desarrollen sus trabajos finales de grado en el marco de este proyecto.

8. Estrategia de divulgación de resultados y de apropiación de los conocimientos generados

Se propondrá un Collaborative on-line International Learning (COIL) con profesores internacionales sobre sostenibilidad empresarial.

9. Impactos esperados

Se espera que este proyecto tenga impacto a nivel académico/científico (generación de modelos conceptuales y evidencia empírica que los sustente), económico/social (contribución a la mejora de las condiciones de los grupos de interés) y ambiental (promover comportamientos que desde las organizaciones ayuden a mitigar el impacto ambiental).

Los resultados de este proyecto contribuirán al compromiso que la Escuela de Administración adquirió hace mas de cinco años con la iniciativa *Principles for Responsible Management Education* (PRME). Tal iniciativa implica el desarrollo de proyectos de investigación que ayuden a las organizaciones a transitar hacia modelos de negocio mas sostenibles.

PARTE III: INTEGRIDAD CIENTÍFICA

10. Consideraciones éticas

El desarrollo de este proyecto no reviste riesgo físico ni mental para los participantes. No se tiene previsto trabajar con menores de edad o personas en condición de vulnerabilidad. La participación en la investigación será siempre voluntaria, garantizando el anonimato y la confidencialidad de la información. Previa aplicación de los cuestionarios se presentará el consentimiento informado de los participantes, aclarándoles que ellos podrán retirarse en cualquier momento de la investigación si así lo consideran. Se tendrá en consideración siempre que no haya conflictos de intereses en ninguna fase de la investigación. Las personas serán contactadas a través de los encargados de las áreas de gestión humana de las empresas u organizaciones.

En el caso de trabajadores con los que se tenga contacto, se hará un abordaje directo solicitando su participación voluntaria en el estudio. El proceso de consentimiento informado se tomará de forma explícita. Dado que no se recolectará ninguna información de manera física, solo se dispone del consentimiento informado para la aplicación de cuestionarios en línea a través de un link. La primera interfaz hará la presentación del proyecto. Los participantes una vez lo lean deberán dar su aprobación para participar, oprimiendo la casilla correspondiente. Si marca no, saldrá un interfaz que dice "Gracias por su participación".

Los datos a recopilar no incluyen información sensible. A fin de caracterizar la muestra se obtendrá información sociodemográfica. En ningún caso se tomará información personal, entendida esta como aquella que permite la identificación directa o indirecta de las personas.

Se utilizará en todos los casos cuestionarios psicométricamente validos y confiables. Los datos serán almacenados en el computador personal de los investigadores principales al que solo estas personas tienen acceso.

Respecto a la finalidad de los datos, éstos serán utilizados con fines académicos y estarán suscritos a la línea de investigación de Estrategia y Negocios Internacionales. La autoría del proyecto será acordada entre los investigadores involucrados de acuerdo con su nivel de participación y su involucramiento en cada producto. Se adjunta aval del comité de ética a este proyecto.

Dado todo lo anterior se considera que el proyecto es de riesgo bajo.

Seleccione si el proyecto involucra alguno de los siguientes		Señale con (X)
Población	Mujeres en embarazo	
	Menores de edad	
	Estudiantes	
	Personas sometidas a alguna forma de detención o prisión	
	Militares	
	Comunidades indígenas	
	Animales	
Intervención	Microorganismos silvestres,	
	Personas con limitaciones en sus capacidades funcionales (Movimiento, visión, audición, entre otros)	
	Medicamentos	
	Dispositivos médicos	

		Ejercicio físico		
		Cambios en el estilo de vida		
		Instrumentos		
	Instrumentos de recolección de información	Dispositivos generadores de radiaciones ionizantes y electromagnética		
		Grabaciones de audio		
		Grabaciones en video		
		Cuestionarios que aborden preguntas sensibles (cuyo uso puedan generar discriminación como origen étnico, afiliación política, creencias religiosas)		

11. Valoración impactos negativos

En caso de que aplique, realizar una corta descripción de posibles impactos negativos del proyecto y ofrecer posibles alternativas de mitigación de los mismos.

PARTE IV: CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO

12. Cronograma

Número	Actividad	Desde	Hasta	Tiempo
1	Revisión de la literatura	<p align="center">Las actividades se realizarán de forma no secuencial. En paralelo se desarrollarán varios de los procesos para lograr cumplir con los objetivos propuestos en el proyecto.</p>		
2	Conformación del equipo de trabajo			
3.	Planteamiento del estudio a desarrollar			
4.	Sustentación conceptual de los modelos propuestos			
3	Selección de instrumentos y recolección de información			
4.	Análisis de datos y discusión			
5.	Escritura del artículo y selección de la revista			
6	Tareas relacionadas con el Proceso de publicación			

Dado que en el proyecto se desarrollarán en paralelo varias actividades cuya duración no es posible delimitar desde ahora, no veo posible diligenciar este formato.

13. Presupuesto

RUBROS	FUENTE			TOTAL	
	Fondo Grandes	CONTRAPARTIDA			
		FACULTAD	OTROS ¹		
Personal ²	Investigadores de la Escuela de Administración UR (Cobertura, de 10 por semana de dos	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 298.401.000 COP. - 0

	profesores titulares y 6 horas a la semana de un profesor principal durante 24 meses)				
	Asistentes de investigación	-			
	Asistentes graduados	-			
	Otros (especifique)	-			
Equipos Nuevos	\$	-	\$	-	\$ -
Software	\$	-	\$	-	\$ -
Servicios Técnicos	\$	-	\$	-	\$ -
Viajes y viáticos	\$	-	\$	-	\$ -
Costos por estancias cortas de investigación	\$	-	\$	-	\$ -
Materiales y Suministros	\$	-	\$	-	\$ -
Salidas de Campo	\$	-	\$	-	\$ -
Material Bibliográfico	\$	-	\$	-	\$ -
Arrendamiento de equipos	\$	-	\$	-	\$ -
Trámite de licencias ambientales	\$	-	\$	-	\$ -
Talleres ³	\$	-	\$	-	\$ -
Publicaciones y Patentes ⁴	\$	-	\$	-	\$ -
Imprevistos (3% del total)	\$	-	\$	-	\$ -
OTROS (especifique)	\$	-	\$	-	\$ -
TOTAL	\$	-	\$	-	\$ 298.401.000 - COP

¹ Por favor especifique la fuente que proveerá la contrapartida en caso de que el proyecto vaya a presentarse a otras convocatorias o que exista una contrapartida de otras instituciones participantes en el proyecto.

²Incluir contratación de jóvenes investigadores, asistentes graduados, estudiantes de doctorado que participarán en el proyecto, entre otros.

³Incluir costos asociados a talleres y eventos de socialización.

⁴Incluir costos asociados a traducción y edición de textos para publicación, así como costos de sometimiento de artículos cuando aplica.

Especificación otros gastos:

Si la propuesta ha sido presentada o va a presentarse a otras fuentes de financiación, por favor especifique las fuentes, montos solicitados, y los cambios en el alcance del proyecto si es favorecido por mayores recursos.

PARTE V: COMPOSICIÓN DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

14. Descripción de los investigadores

Nombre	Institución de afiliación	Unidad académica de afiliación*	Correo electrónico	Tiempo de dedicación*
Francoise Contreras	Universidad del Rosario	Escuela de Administración	francoise.contreras@urosario.edu.co	10 horas/semana
Giovanni Reyes	Universidad del Rosario	Escuela de Administración	giovanni.reyes@urosario.edu.co	10 horas/semana
Rafael Piñeros	Universidad del Rosario	Escuela de Administración	rafael.pineros@urosario.edu.co	6 horas/semana

NOMBRE DIRECTOR DE PROYECTO

Francoise Contreras
C.C. 51808946

NOMBRE DIRECTOR DE LÍNEA:

Giovanni Efraín Reyes Ortiz
C.E. 332154.

Referencias

- Abid, G., Ahmed, S., Elahi, N. S., & Ilyas, S. (2020). Antecedents and mechanism of employee well-being for social sustainability: A sequential mediation. *Sustainable Production and Consumption*, 24, 79-89.
- Agudelo, I.; y Cañas, J. (2014) Productividad y Competitividad: un Análisis desde la Perspectiva de las Ventajas Competitivas de Michael Porter. *Sinapsis*, 6(6), 132-140.
- Better Business Better World (2017). The report of the Business & Sustainable Development Commission. London: Businesscommission.org.

**Basado en el formato para la presentación de propuestas para el Fondo para financiación de proyectos de pequeña cuantía (Small grants) de la Universidad del Rosario. 10 de 15*

- Business & Sustainable Development Commission (2017). Report of business commission. London: Businesscommission.org.
- Business and Sustainable Development Commission (2018). Better leadership better world: Women leading for the global goals. Retrieved from: <https://sdghub.com/project/better-leadership-better-world-women-leading-for-the-global-goals/>
- CAF, (2020) El desarrollo sostenible como vacuna. Retrieved from: <https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2020/05/el-desarrollo-sostenible-como-vacuna/>
- Cano, J. A., & Londoño-Pineda, A. (2020). Scientific Literature Analysis on Sustainability with the Implication of Open Innovation. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 6(4), 162
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. Journal of Applied Psychology, 86(3), 386–400.
- De Stefano, F., Bagdadli, S., & Camuffo, A. (2018). The HR role in corporate social responsibility and sustainability: A boundary-shifting literature review. Human Resource Management, 57(2), 549–566. <https://doi.org.ez.urosario.edu.co/10.1002/hrm.2187>
- Duque, F. (2014). El bienestar de los empleados. Portafolio
- García, C. (2016). La RSC bien entendida comienza por los empleados. Compromiso empresarial. Revista lider en innovación social. <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2016/05/la-rsc-bien-entendida-comienza-por-los-empleados/>
- Gond, J. P., Igalens, J., Swaen, V. r., & El Akremi, A. a. (2011). The Human Resources Contribution to Responsible Leadership: An Exploration of the CSR–HR Interface. JOURNAL OF BUSINESS ETHICS, 1, 115.
- Huselid, M. A., Becker, B. E., & Beatty, R. W. (2005). The workforce scorecard: Managing human capital to execute strategy. Harvard Business Press.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: a systematic review. Journal of occupational and environmental medicine, 53(8), 856-866.
- Mory, L., Wirtz, B. W., & Göttel, V. (2016). Factors of internal corporate social responsibility and the effect on organizational commitment. The International Journal of Human Resource Management, 27(13), 1393-1425.
- Peiró, J. M., Ayala, Y., Tordera, N., Lorente, L., & Rodríguez, I. (2014). Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y reformulación. Papeles del psicólogo, 35(1), 5-14.
- Peiró, J. M., Ayala, Y., Tordera, N., Lorente, L., & Rodríguez, I. (2014). Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y reformulación. Papeles del psicólogo, 35(1), 5-14.
- Peiro, J. M., Tordera, N., Lorente, L., Rodriguez, I., Ayala, Y., & Latorre, F. (2015). Sustainable well-being in the workplace: conceptualisation, precedents and challenges. Psiencia-Revista Latinoamericana de ciencia psicologica, 7(1), 133-135.
- Peter McAteer. (2019). Sustainability Is the New Advantage: Leadership, Change, and the Future of Business. Anthem Press
- Pfeffer, J. (2010). Building sustainable organizations: The human factor. Academy of Management Perspectives, 24(1), 34-45.
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2017). Toward a new measure of organizational environmental citizenship behavior. Journal of Business Research, 75, 57-66.
- Rodríguez-Montalbán, R., Martínez-Lugo, M., & Sánchez-Cardona, I. (2015). Análisis de las propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional de Colquitt en una muestra de empleados (as) en Puerto Rico. Revista puertorriqueña de psicología, 26(2), 270-286.
- Turker, D. (2009). Measuring corporate social responsibility: A scale development study. Journal of Business Ethics, 85(4), 411–427.

- United Nations, (2020) The Sustainable Development Goals Report. Retrieved from: https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020_Spanish.pdf
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of applied psychology, 82*(5), 812.
- Smith, C., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of applied psychology, 68*(4), 653.
- Porath, C.; Spreitzer, G.; Gibson, C.; Garnett, F.G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *J. Organ. Behav. 2, 33*, 250–275.
- Rodríguez-Montalbán, R., Martínez-Lugo, M., & Sánchez-Cardona, I. (2015). Análisis de las propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional de Colquitt en una muestra de empleados (as) en Puerto Rico. *Revista puertorriqueña de psicología, 26*(2), 270-286.

Anexos: Cuestionarios.

Escala de Justicia organizacional

(Colquitt, J. 2001, versión en español de Rodríguez-Montalbán, et al., 2015).

1.	¿Ud. puede expresar sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de las reglas y procedimientos de toma de decisión?
2.	¿Ud. tiene influencia sobre los logros obtenidos por la aplicación de las reglas y procedimientos empleados?
3.	¿Las reglas y procedimientos de toma de decisión no son tendenciosos (arbitrarios)?
4.	¿Las reglas y procedimientos aplicados se basan en informaciones correctas?
5.	¿Ud. puede adjudicar los resultados obtenidos a la aplicación de reglas y procedimientos de toma de decisión?
6.	¿Los resultados alcanzados por Ud. reflejan el esfuerzo que pone en su trabajo?
7.	¿Las reglas y procedimientos de toma de decisión son aplicados de manera consistente?
8.	¿Las reglas y procedimientos de decisión que se aplican en su empresa se fundamentan en valores éticos y morales?
9.	¿Los resultados alcanzados por Ud. reflejan la verdadera importancia del trabajo que Ud. hace?
10.	¿Los resultados alcanzados por Ud. reflejan la contribución que Ud. le hace a la empresa?
11.	¿Los resultados alcanzados por Ud. justifican su desempeño?
12.	¿Lo trata con cortesía?
13.	¿Lo trata con dignidad?
14.	¿Lo trata con respeto?
15.	¿ Evita hacer comentarios inadecuados sobre Ud.?
16.	¿ Es franca cuando se comunica con Ud.?
17.	¿ Le explica con claridad los procedimientos adoptados para tomar decisiones?
18.	¿ Le proporciona explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados para la toma de decisiones?
19.	¿ Se comunica con Ud. en los momentos oportunos?
20.	¿ Le da la impresión que adapta la comunicación a las necesidades específicas de cada uno?

PROSPERAR EN EL TRABAJO (*Thriving at Work*)

(Porath et al. 2012)

1	Aprendo permanentemente
2	Sigo aprendiendo más y más a medida que pasa el tiempo
3	Siento que mejoro continuamente
4	No estoy aprendiendo
5	Me he desarrollado mucho como persona
6	Me siento vivo y vital
7	Me siento con energía

*Basado en el formato para la presentación de propuestas para el Fondo para financiación de proyectos de pequeña cuantía (*Small grants*) de la Universidad del Rosario. 12 de 15

8	No me siento con mucha energía. ®
9	Me siento alerta y muy despierto
10	Espero con ansias cada nuevo día

APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO
(Eisenberger et al., 1997)

1	Mi organización considera mis objetivos y mis valores
2	Mi organización realmente se preocupa por mi bienestar
3	Mi organización muestra muy poca preocupación por mí
4	Mi organización perdonaría un error honesto de mi parte ®
5	Mi organización se preocupa por mis opiniones
6	Si tuviera la oportunidad, mi organización se aprovecharía de mí. ®
7	Hay ayuda disponible en mi organización cuando tengo un problema
8	Mi organización está dispuesta a ayudarme cuando necesito un favor especial

Escala de Responsabilidad Social (versión abreviada)
Turker (2009)

El siguiente cuestionario tiene como propósito describir las prácticas de responsabilidad social de su empresa tal como usted las percibe. A continuación, encontrará un listado de afirmaciones, en cada una por favor analice e indique de manera objetiva e imparcial qué tanto cada afirmación describe las prácticas de su empresa.

1	Nuestra empresa participa en actividades que tienen como objetivo proteger y mejorar la calidad del medio ambiente
2	Nuestra empresa realiza inversiones para crear una vida mejor para las futuras generaciones
3	Nuestra empresa implementa programas especiales para minimizar su impacto negativo en el medio ambiente
4	Nuestra empresa tiene como objetivo el crecimiento sostenible, que considera a las generaciones futuras
5	Nuestra empresa apoya a organizaciones no gubernamentales que trabajan en áreas problemáticas
6	Nuestra empresa contribuye a campañas y proyectos que tienen como objetivo promover el bienestar de la sociedad
7	Nuestra empresa anima a sus empleados a participar en voluntariados
8	Nuestra empresa respeta los derechos del consumidor más allá de los requisitos legales
9	Nuestra empresa proporciona información completa y precisa sobre su producto a sus clientes
10	La satisfacción del cliente es muy importante para nuestra empresa
11	Nuestra empresa siempre paga sus impuestos de forma regular y continua
12	Nuestra empresa cumple con la normativa legal de forma completa y puntual

Escala de Comportamiento ciudadano ambiental organizacional (OCBE)
(Robertson & Barlin, 2017)

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones respecto a su relación con su empresa. Lea atentamente cada frase e indique su grado de acuerdo o desacuerdo en cada una de ellas

1	En el trabajo, reciclo cuando es posible
2	Ayudo a mis compañeros de trabajo a ser amigables con el medio ambiente en el trabajo
3	Conservo la cantidad de materiales que uso en el trabajo
4	Promuevo comportamientos ambientalmente amigables entre mis compañeros de trabajo
5	Persuado a mi organización a comprar productos ambientalmente amigables
6	En el trabajo, reduzco la cantidad energía que uso
7	Discuto con mi líder como mi organización puede ser más ambientalmente amigable
8	Sugiero a mis compañeros de trabajo que reduzcan la cantidad de materiales que usan
9	Animo a mi organización a que apoye una organización benéfica ambiental.
10	Animo a mi organización a reducir su impacto ambiental.

Innovational Leadership Scale (ILS-16)

© Contreras, Espinosa & Dornberger (2019)

De acuerdo con su apreciación, ¿Qué tan seguido observa usted en su jefe los siguientes comportamientos? En caso de que tenga más de un jefe, escoja al que le trabaja más directamente. Por favor responda llenando en la siguiente escala:

	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Mi jefe...

- Me impulsa a superar la situación cuando las cosas no salen bien.
- Está atento a lo que sucede en el entorno para que la organización esté preparada para el cambio.
- Delega las áreas y responsabilidades de forma cierta, considerando las capacidades de las personas.
- Busca la manera de que logremos superar situaciones difíciles.
- Retaña los equipos de trabajo con el propósito de generar cambios.
- Guía a los empleados para que tomen sus propias decisiones.
- Es claro en lo que quiere comunicar.
- Nos ayuda a resolver conflictos de manera efectiva.
- Sabe aprovechar de manera favorable los conflictos cotidianos en beneficio de la organización.
- Le gusta que pensemos de manera crítica.
- Acepta opiniones diferentes a la suya cuando están bien argumentadas.
- Actúa de tal manera que genera bienestar en sus colaboradores.
- Se preocupa de que la carga laboral no interfiera con la vida personal de sus colaboradores.
- Sirve de puente entre los distintos grupos para trabajar de manera coordinada.
- Respaldamos a los colaboradores que proponen cambios, aunque ello implique tomar riesgos.
- Valora a las personas por lo que ellas son.

UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES)

Schaufeli, et al., (2002).

Las siguientes preguntas se refieren a sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así, conteste 0 (cero) y en caso contrario, indique la frecuencia con la que se ha sentido así, teniendo en cuenta la escala de 1 a 6

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre

	0	1	2	3	4	5	6
1. En mi trabajo me siento lleno de energía							
2. Mi trabajo tiene sentido y propósito							
3. El tiempo “vuela” cuando estoy trabajando							
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo							
6. Cuando estoy trabajando “olvido” todo lo que pasa alrededor de mí							
7. Mi trabajo me inspira							
8. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar							
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago							
11. Estoy inmerso en mi trabajo							
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo							
13. Mi trabajo es retador							
14. Me “dejo llevar” por mi trabajo							
15. Soy muy persistente en mi trabajo							
16. Me es difícil “desconectar” del trabajo							
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando							