

# MODELO DE PRECALIFICACIÓN A EMPRESA B

## RESUMEN

Las Empresas B buscan conjugar el desarrollo social, económico y la protección del ambiente, para lo cual los compromisos adquiridos por la empresa dejan de ser voluntarios y son incluidos en su misión y valores, de forma obligatoria. Ellas combinan el lucro con la solución a problemas sociales y ambientales aspirando a ser las mejores empresas para el mundo y no sólo del mundo.

En este trabajo se presenta un modelo que permita identificar rápidamente si una empresa calificaría como empresa B, destacándose a lo menos en una de las siguientes perspectivas: Gobernanza, Trabajadores, Comunidad y Medioambiente.

**Palabra clave:** Empresas B.

## INTRODUCCIÓN

En la última década, se ha desarrollado una nueva forma de hacer negocio enfocada al servicio de la sociedad, cuyo modelo difiere de los tradicionalmente conocidos, en el que las utilidades generadas eran la principal motivación. Dicha tendencia se refiere a las denominadas empresas B, las cuales son un movimiento global, que tiene sus inicios en Estados Unidos durante el año 2006, las cuales proponen una nueva forma de definir el éxito, utilizando el poder del mercado como un medio para otorgar soluciones a problemáticas sociales.

El objetivo de este trabajo es proponer un modelo que permita a una empresa, de manera rápida, conocer si podría calificar como empresa B sin tener que entrar a llenar los formularios de calificación de impacto de *B Lab*. Esto constituiría una precalificación informal. Obviamente, cuando definitivamente quiera constituirse como empresa B, deberá seguir todos los procedimientos exigidos por *B Lab*.

## EMPRESAS B

Cuando se habla de actividad económica y social se identifican tres sectores. El primero se encuentra constituido por organizaciones privadas con fines de lucro, en segundo lugar está el sector correspondiente a las instituciones gubernamentales, nacionales y locales, como también las empresas del sector público, y por último, se encuentra el tercer sector conformado por

aquellas organizaciones sin fines de lucro como por ejemplo, ONG's, fundaciones, empresas sociales, entre otros (Niebles, Oñoro & Oñoro, 2006; Vives, 2012).

Para resolver problemáticas sociales/ambientales es necesario utilizar el poder del mercado para ser sostenibles en el tiempo (Kimbrell, 2013). De este modo nacen las empresas B, también conocidas como empresas del cuarto sector (Alcalde, 2016). Éstas son empresas privadas con fines de lucro pero con una clara orientación social y medioambiental.

Las Empresas B son una nueva forma de empresas que no solo se preocupan por sus utilidades, sino que además se interesan por la sociedad y el medioambiente. (Bustos y Wastavino, 2016)

El concepto del cuarto sector corresponde a aquellas organizaciones que tienen como objetivo contribuir a la sociedad así como también obtener rentabilidad financiera. Nace debido a un mayor entendimiento de las limitaciones que presentan las empresas con y sin fines de lucro, dado a los cambios que han experimentado en sus misiones, que van ligadas al interés por el medioambiente y la comunidad durante las actividades empresariales.

Asimismo existe la preocupación de actuar ante las distintas problemáticas sociales que no son atendidas, por motivo de falta de recursos o debido a que no son capaces de atenderlas en su totalidad (Vives, 2012).

Según Gatica, Koljatic y Miranda (2013) una de las principales características de las empresas que pertenecen al cuarto sector es su compromiso con los accionistas o dueños de éstas, así como con grupos de interés. Así también, lo es el establecimiento de fines sociales y medioambientales dentro de la esencia corporativa de la empresa, buscando la integración de éstos con los objetivos económicos y los métodos de mercado.

Las empresas B corresponden a un tipo de compañía que está certificada y cumple rigurosos estándares de sustentabilidad, transparencia, contabilidad y desempeño. Estas empresas quieren satisfacer y generar ganancias para los accionistas, creando un modelo de beneficio y sostenibilidad económica para sobrevivir en el corto y largo plazo, pero de igual forma, persigue crear valor social (Tapia y Zegers, 2014).

### ***Breve historia***

En el año 2006 Jay Coen y Bart Houlahan se asociaron en conjunto con Andrew Kassoy para crear una organización sin ánimo de lucro, llamada *B Lab*, para desarrollar en EE.UU. una comunidad de empresas a partir de la certificación de Empresa B (B Corps), y promover al mismo tiempo, cambios legislativos que permitan crear en EE.UU. un nuevo tipo de empresa,

las Benefit Corporations (Alcalde, 2016). En el 2007 *B Lab* instauró el programa de certificación *B Corporation*, cuya finalidad es dar reconocimiento a aquellas corporaciones que logran desempeñarse bajo estándares ambientales, sociales y de rendición de cuentas (Wilburn & Wilburn, 2014).

Adams (2011) describe la certificación B Corp como: “La B significa *beneficio*, en cuanto a beneficiar a los trabajadores, la comunidad y la Tierra. Para ser certificada como una Corporación B, las compañías deben pagar una cuota anual basada en sus ingresos, sometiéndose a un riguroso proceso de certificación que mide el impacto social y ambiental. Rectifican sus estatutos para adoptar el compromiso de *B Lab*, buscando la sostenibilidad y el buen trato hacia los trabajadores”.

Hasta fines de 2017, hay 2358 empresas B certificadas, en más de 50 países y en 130 industrias ([www.bcorporation.net](http://www.bcorporation.net)). Siendo Estados Unidos, Canadá, Australia, Reino Unido y Chile los cinco países con más empresas B.

## METODOLOGÍA

El modelo propuesto se compone de dos partes: La definición e intención de la empresa en convertirse en una empresa B reflejada en su misión y valores; y de un conjunto de indicadores que permiten determinar el cumplimiento de lo anterior agrupados en cuatro perspectivas (figura 1).

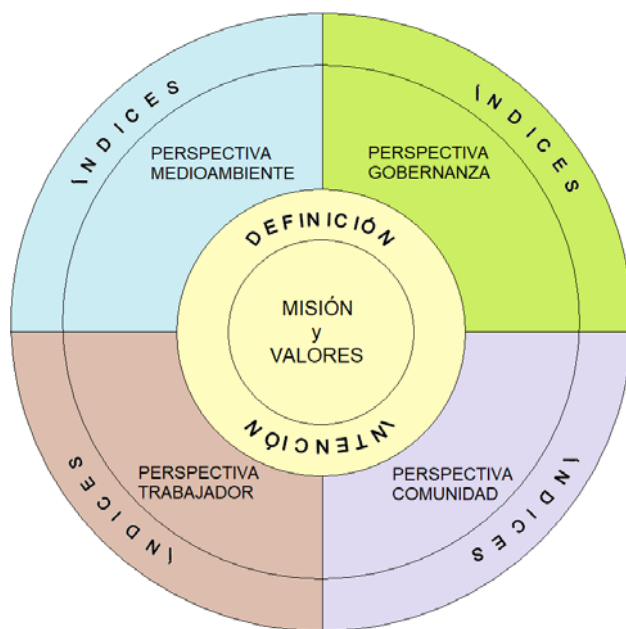


Figura 1. Modelo de Precalificación a Empresa B

### ***1° Parte: Definición e intención***

Tanto en las declaraciones de la misión y de los valores de la empresa deberían estar explícitamente señalados su orientación a objetivos de índole social y medioambiental, sin dejar de lado su compromiso con los accionistas o dueños de la empresa.

### ***2° Parte: Indicadores***

Se definirán un conjunto de indicadores que permitan medir el cumplimiento de dichas intenciones. Ellos se agruparán en las mismas cuatro perspectivas usadas por *B Lab*:

- Perspectiva Gobernanza: Se analiza la toma de decisiones internas de la compañía, si ésta se centra en la misión de la empresa, como también en la transparencia, veracidad de la información financiera que emiten, parámetros de competitividad y rentabilidad garantes de la sostenibilidad ambiental, entre otros aspectos relacionados.

- Perspectiva Trabajadores: Se analiza el trato que reciben los trabajadores por parte de la empresa. Se evalúa si la organización les otorga beneficios, capacitaciones, compensaciones, promociones, seguridad laboral, comunicación en los distintos cargos jerárquicos, entre otros.

- Perspectiva Comunidad: Se analiza el trato con proveedores y la comunidad en general, así también con los clientes. Busca generar un impacto que beneficie a la población mediante la búsqueda de soluciones a problemas sociales o bien dando acceso a personas con capacidades diferentes, entre otros. Así también, se preocupa de la inclusión femenina.

- Perspectiva Medioambiente: Se analiza el desempeño medioambiental de la organización, respecto de sus procesos, materiales e instalaciones en la parte operacional, como también el impacto de la cadena de valor. Asimismo, analiza el producto final o servicio cuando genera una solución, miden o educan a la población respecto de una problemática ambiental detectada.

## **DESARROLLO**

### ***1° Parte: Definición e intención***

Si bien no es posible definir una misión y valores generales para todas las empresas, éstas sí pueden contener algunas “palabras claves” que estén acorde con el propósito de una empresa B.

Las palabras claves que deberían estar presente en la misión son: “*preocupación por la comunidad*”, “*preocupación por el medioambiente*” y “*preocupación por sus trabajadores*”.

En el caso de los valores, estas palabras claves serían: “ética”, “transparencia” y “respeto”.

## 2• Parte: Indicadores

En general, cuando se proponen indicadores para medir alguna perspectiva, se recomienda que éstos no sean más de siete. Además, los indicadores deben ser comprensibles, relevantes, viables, fiables, accesibles y sensibles (Navarro, Ferrer y Casero, 2010). En este modelo se proponen cinco indicadores por cada perspectiva (tabla 1).

Tabla 1. Indicadores para cada una de las cuatro perspectivas

Indicadores para la perspectiva Gobernanza			
Nombre	Objetivo	Fórmula	Interpretación
<b>Estabilidad del directorio:</b> Hace referencia a la proporción de funcionarios que tienen a su cargo uno o más trabajadores, manteniéndose en la organización durante un periodo de tres años o más.	Identificar la estabilidad del personal que dirige la organización.	$ED = \frac{ND}{NC}$ <p>Donde: ED: Estabilidad directiva. ND: Número de directivos con tres años o más de antigüedad. NC: Número de cargos directivos en la empresa.</p>	Si el indicador es cercano a 1, la organización presenta un bajo nivel de rotación en los puestos directivos. Si se acerca a 0, evidencia un alto nivel de rotación, lo cual podría perjudicar el desarrollo de programas y proyectos.
<b>Mujeres en cargos directivos:</b> Hace referencia al desarrollo profesional de las mujeres para optar a cargos de alto nivel, buscando igualdad de oportunidades respecto a los hombres.	Identificar la proporción de funcionarias mujeres que tienen a su cargo uno o más trabajadores, respecto de la cantidad total de directivos.	$MCD = \frac{NM}{TD}$ <p>Donde: MCD: Mujeres en cargo directivo. NM: Número de mujeres que tienen a su cargo uno o más trabajadores. TD: Número de cargos directivos en la empresa.</p>	Si el indicador se acerca a 0,5 indica que la dirección de la empresa ha priorizado por una participación de géneros equitativa en cargos directivos.
<b>Retiros Laborales Conflictivos:</b> Hace referencia a la oposición a los términos de retiro otorgado por el empleador, de tal manera que no se llega a un acuerdo en común.	Identificar la proporción de retiros laborales conflictivos, reflejado en los juicios laborales.	$RLC = 1 - \frac{JL}{ED}$ <p>Donde: RL: Retiros Laborales Conflictivos. JL: Cantidad de empleados desvinculados que enfrentaron juicios laborales contra la organización en los últimos tres años. ED: Total de empleados desvinculados durante los últimos tres años.</p>	Si el indicador se aproxima a uno, la empresa dirige adecuadamente la relación con el personal desvinculado. Si se acerca a cero, se podría interpretar como una incorrecta gestión de los retiros, afectando negativamente los recursos financieros de la empresa y la gobernanza de ésta.

<p><b>Transparencia Corporativa:</b> Hace referencia al compromiso que asume la organización ante la difusión pública de información sobre su desempeño social y/o ambiental, tanto a los trabajadores como a la comunidad en general.</p>	<p>Determinar si la organización difunde información sobre su desempeño social y/o medioambiental.</p>	<p>¿La empresa difundió información sobre su desempeño social y/o medioambiental corporativa durante el último año?:  <math>TC = Sí \square No \square</math></p> <p>Donde:  TC: Transparencia Corporativa</p>	<p>Si TC = Sí, entonces la organización presenta Transparencia Corporativa.  Si TC = No, entonces la organización no presenta Transparencia Corporativa.</p>
<p><b>Ética Laboral:</b> Señala si la empresa posee políticas establecidas para regular la ética laboral. Dichas políticas deben estar establecidas por escrito y ser presentadas a cada trabajador que se incorpore a la organización.</p>	<p>Determinar si la empresa actualmente posee políticas de ética laboral.</p>	<p>¿La organización posee políticas de ética laboral en el año actual?:  <math>EL = Sí \square No \square</math></p> <p>Donde:  EL: Ética Laboral.</p>	<p>Si EL = Sí, la empresa cumple con establecer normas que regulen la ética en la organización.  Si EL = No, la empresa no cumple con establecer normas que regulen la ética en la organización.</p>

<b>Indicadores para la perspectiva Trabajadores</b>			
<b>Nombre</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Fórmula</b>	<b>Interpretación</b>
<p><b>Capacitación del personal:</b> Hace referencia al acceso que poseen los trabajadores de una organización a la adquisición de conocimientos, con el fin de ampliar sus habilidades técnicas, prácticas, entre otras, según corresponda.</p>	<p>Determinar la proporción de empleados que tienen acceso, a lo menos, a una capacitación al año respecto del total de empleados.</p>	<p><math>CP = \frac{TC}{TT}</math></p> <p>Donde:  CP: Capacitación del Personal.  TC: Número de trabajadores capacitados durante el último año.  TT: Total de trabajadores.</p>	<p>Si el indicador se acerca a uno, significa que gran parte del personal ha tenido acceso a capacitación. En caso contrario, refleja que la organización podría estar desatendiendo las necesidades de sus trabajadores.</p>
<p><b>Estados de contratos laborales:</b> Hace referencia a la cantidad de trabajadores que presentan contrato indefinido respecto del total de trabajadores. Los contratos de plazo indefinido generan estabilidad, confianza y sentido de pertenencia hacia la empresa y respeto por sus labores.</p>	<p>Determinar la proporción de trabajadores que cuentan con contratos laborales de duración indefinida, respecto del total de empleados de la organización.</p>	<p><math>ECL = \frac{CTI}{TT}</math></p> <p>Donde:  ECL: Estado de contratos laborales.  CTI: Cantidad de trabajadores que cuentan con contrato indefinido.  TT: Total de trabajadores en la empresa.</p>	<p>Si el indicador se acerca a uno implica que la organización cuenta con una cantidad mayor de trabajadores con contratos indefinidos. Por el contrario, si es cercano a cero, podría reflejar deficiencias en el proceso de selección del personal.</p>
<p><b>Accidentabilidad Laboral:</b> Hace referencia a la existencia de accidentes de trabajo. Considerado como tal a toda lesión que sufra una persona durante el desarrollo de</p>	<p>Determinar si en la empresa se han registrado accidentes laborales durante el último año.</p>	<p>¿La empresa registra trabajadores que hayan sufrido accidente laboral durante el último año?  <math>AL = Sí \square No \square</math></p> <p>Donde:</p>	<p>Si AL = Sí, entonces la organización no cumple con las medidas necesarias para evitar accidentes.  Si AL = No, entonces la organización cumple con las medidas</p>

su actividad laboral y que tiene como consecuencia ausencia laboral (y en caso extremo, muerte del trabajador).		AL: Accidentabilidad laboral.	necesarias para evitar accidentes.
<b>Promoción del personal:</b> Hace referencia al proceso en el cual el trabajador es ascendido a una categoría laboral superior a la que se encuentra, mediante una selección basada en la antigüedad, formación, esfuerzo y necesidades de la organización.	Determinar la proporción de empleados que han logrado obtener un ascenso dentro la organización, en los últimos tres años.	$PP = \frac{CTA}{CG}$ <p>Donde:  PP: Proporción de las promociones laborales acontecidas en los últimos tres años.  CTA: Número de puestos vacantes disponibles que fueron asignados a trabajadores antiguos durante los últimos tres años.  CG: Total de vacantes laborales que se generaron dentro de la organización, correspondientes a cargos de mayor responsabilidad y pago durante los últimos tres años.</p>	Si el indicador se acerca a cero, la organización no considera a su personal de trabajo para asumir puestos de mayor jerarquía. Por el contrario, si el indicador se acerca a uno significa que la organización, ante la generación de un nuevo cargo, considera a su grupo de trabajadores para seleccionar al empleado más capacitado para asumir el cargo disponible. Por lo que, es posible inferir que la empresa se preocupa por el desarrollo de su equipo de trabajo, considerando el avance y cultivo de sus capacidades.
<b>Diferencia de sueldos:</b> Se enfoca en determinar la proporción entre el sueldo más bajo y el más alto, el cual puede variar de acuerdo a los cargos asumidos, cantidad de horas trabajadas, experiencia acumulada, entre otros.	Determinar la diferencia que existe entre el sueldo más bajo y el más alto de los trabajadores dentro de una organización.	$DS = \frac{SB}{SA}$ <p>DS: Diferencia de sueldos.  SB: Sueldo más bajo actualmente en la empresa (incluyendo bonos) correspondiente a trabajador de jornada completa.  SA: Sueldo más alto actualmente en la empresa (incluyendo bonos) correspondiente a trabajador de jornada completa.</p>	Mientras más se aproxime el indicador a uno se puede estimar que la diferencia entre el sueldo más alto y el más bajo es mínima. En caso contrario, mientras más se acerque a cero, reflejaría que la distribución de los sueldos es extensa.

Indicadores para la perspectiva Comunidad			
Nombre	Objetivo	Fórmula	Interpretación
<b>Proveedores pequeños y locales:</b> Se enfoca en determinar la prioridad en elegir a los proveedores pequeños y	Medir la proporción de proveedores pequeños y locales respecto del total de proveedores.	$PPN = \frac{CPN}{TP}$	Si el indicador se acerca a cero, la empresa prioriza la obtención de insumos económicos, independiente del lugar

locales, aun cuando resulte más conveniente comprar a grandes proveedores nacionales o extranjeros.		PPN: Proporción de proveedores pequeños y locales respecto al total de proveedores. CPN: Cantidad de proveedores pequeños y locales actuales. TP: Cantidad total de proveedores actuales.	de origen, para obtener mejores cifras de rentabilidad. En caso contrario, la empresa contribuye a impulsar la economía emergente y local, inclusive, sacrificando ganancias para contribuir a su desarrollo.
<b>Beneficios de maternidad:</b> Hace referencia a la existencia de políticas voluntaria de la empresa que apoyen la maternidad más allá de lo que exige la ley. Por ejemplo, días adicionales de permisos remunerados, horas adicionales para lactancia, etc.	Identificar si la empresa tiene una política voluntaria de apoyo a la maternidad.	¿La empresa tiene una política voluntaria de apoyo a la maternidad?: $AM = Sí \square No \square$  AM: Apoyo a la maternidad.	Si AM = Sí, la empresa tiene una política de apoyo a la maternidad. Si AM = No, la empresa no tiene una política de apoyo a la maternidad.
<b>Donación de Utilidades:</b> Hace referencia al compromiso de la empresa con la sociedad mediante un apoyo permanente a través de la donación de parte de las utilidades.	Señalar si la empresa tiene una política de apoyo a una causa social mediante donación regular de parte de las utilidades.	¿La empresa tiene una política de apoyo a una causa social?: $CS = Sí \square No \square$  CS: Apoyo a una causa social.	Si CS = Sí, la empresa tiene una política de apoyo a una causa social. Si CS = No, la empresa no tiene una política de apoyo a una causa social.
<b>Inclusión laboral femenina:</b> Hace referencia a la participación femenina en el ámbito laboral, respecto de la inclusión que otorgan las empresas a éstas, indicando si existe igualdad de oportunidades laborales sin discriminar por género.	Determinar la proporción de mujeres que trabajan en la empresa.	$PTG = \frac{TMT}{TT}$  PTG: Proporción de trabajadoras en la empresa. TMT: Total de mujeres que tienen contrato de trabajo en la empresa. TT: Total de trabajadores que tienen contrato de trabajo en la empresa.	Si el indicador se aproxima a 0,5 indica que la organización de la empresa ha priorizado por una participación de géneros equitativa.
<b>Trabajadores con capacidades diferentes:</b> Hace referencia a la existencia de políticas voluntarias de la empresa en apoyar la inclusión de trabajadores con capacidades	Identificar si la empresa tiene una política voluntaria de inclusión de trabajadores con capacidades diferentes, abriendo oportunidades laborales a quienes tienen que hacer un esfuerzo mayor para surgir.	¿La empresa tiene una política voluntaria de inclusión de trabajadores con capacidades diferentes?: $ACD = Sí \square No \square$	Si ACD = Sí, la empresa tiene una política de apoyo a trabajadores con capacidades diferentes. Si ACD = No, la empresa no tiene una política de apoyo a trabajadores con capacidades diferentes.



diferentes más allá de lo que exige la ley.		ACD: Apoyo a la capacidad diferente.	
---	--	--------------------------------------	--

<b>Indicadores para la perspectiva Medioambiente</b>			
<b>Nombre</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Fórmula</b>	<b>Interpretación</b>
<b>Proveedores evaluados ambientalmente:</b> Se enfoca en la selección de proveedores que realiza la empresa, priorizando por aquellos que cuenten con una evaluación ambiental periódica, para mejorar los estándares de calidad.	Identificar si la empresa cuenta con proveedores que posean alguna evaluación ambiental.	¿La empresa registra proveedores evaluados ambientalmente?: $PEM = Sí \square No \square$  PEM: Proveedores de la empresa evaluados ambientalmente.	Si PEM = Sí, la empresa prioriza por proveedores que tengan principios de conservar el entorno ambiental.  Si PEM = No, la empresa no prioriza por proveedores que tengan principios de conservar el entorno ambiental.
<b>Educación ambiental a la comunidad:</b> Se enfoca a determinar la preocupación que tiene la empresa por concientizar a la comunidad sobre problemas medioambientales generales o específicos.	Determinar si se cuenta con un programa de educación ambiental orientado a la comunidad.	¿La empresa cuenta con un programa de educación ambiental para la comunidad?: $PEA = Sí \square No \square$  PEA: Programa de Educación Ambiental.	Si PEA = Sí, la empresa impulsa un programa de educación ambiental.  Si PEA = No, la empresa no impulsa un programa de educación ambiental.
<b>Residuos Reciclados:</b> Alusivo a las medidas para reducir la contaminación originada, y considerado como parte del cuidado del medio ambiente, ya que parte importante de los residuos generados en el mundo, son producidos por las empresas.	Establecer la proporción de residuos que son reciclados respecto del total de residuos generados por la empresa.	$PRR = \frac{RR}{RT}$  PRR: Proporción de residuos reciclados por la empresa. RR: Toneladas de residuos reciclados por la empresa, durante el último año. RT: Toneladas de residuos producido por la empresa, durante último año.	Si el indicador se aproxima a uno, entonces la empresa toma acciones para reciclar parte de los residuos que produce, con el fin de cuidar el entorno medioambiental. En caso contrario, la empresa no realiza gestiones enfocadas al reciclaje de los residuos producidos.
<b>Formación ambiental:</b> Este indicador refleja la evolución de la formación ambiental que la empresa otorga a sus empleados. Debido a que, los procesos llevados a cabo, independiente de la actividad que desarrollan, deben asegurar una adecuada gestión ambiental para	Determinar la proporción de empleados que recibe formación ambiental respecto del total de empleados.	$FA = \frac{FAE}{TE}$  FA: Formación ambiental. FAE: Trabajadores con formación ambiental. TE: Total empleados actuales.	Si el indicador se acerca a uno, la empresa se preocupa por concientizar a sus trabajadores respecto de los impactos que pueden generar las actividades realizadas en la organización. En caso contrario, si se acerca a cero representaría despreocupación de ello.

lograr un desarrollo sostenible.			
<b>Sistema de gestión ambiental:</b> Se enfoca en identificar si la empresa cuenta con un sistema de gestión ambiental aplicada a las actividades que desarrolla, tales como políticas escritas, evaluaciones internas o externas y metas u objetivos medioambientales.	Determinar si la empresa cuenta con un sistema de gestión ambiental.	¿La empresa cuenta con un sistema de gestión ambiental?:  SGA = Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>  SGA: Sistema de Gestión Ambiental.	Si SGA = Sí, la empresa cumple con asumir compromisos mediante la implementación de un SGMA que permita identificar y valorar los efectos medioambientales producidos por la empresa. Si SGA = No, la empresa no cumple con asumir compromisos mediante la implementación de un SGMA que permita identificar y valorar los efectos medioambientales producidos por la empresa.

### RESULTADOS ESPERADOS E INTERPRETACIÓN

En las seis palabras claves y en nueve indicadores sus resultados son binarios: Sí o No. Por lo tanto, en esos casos cumple o no cumple con lo exigido.

De los once indicadores restantes, sus resultados pueden estar en el rango [0 , 1], de ellos: en dos casos se exige el resultado ideal (= 1); en seis casos se exige un cumplimiento parcial pero mayor que la media (> 2/3); en dos casos el resultado ideal es 0,5 pero se exige un rango en torno a ello ( $0,4 < x < 0,6$ ); y en un caso -diferencia de sueldos- es difícil establecer un valor ideal, pero se espera que la diferencia entre el sueldo más alto y el más bajo no sea más de 10 veces, con ello, el indicar debe ser mayor que 0,1. La siguiente plantilla resume los resultados ideales y exigidos (tabla 2).

Tabla 2. Plantilla de Evaluación

1º PARTE: DEFINICIÓN E INTENCIÓN					
Aspectos	Palabras claves	Resultados			¿Cumple?
		Ideal	Exigido	Obtenido	
Misión	Preocupación por la comunidad	Sí	Sí		<input type="checkbox"/>
	Preocupación por el medioambiente	Sí	Sí		<input type="checkbox"/>
	Preocupación por sus trabajadores	Sí	Sí		<input type="checkbox"/>

Valores	Ética	Sí	Sí		<input type="checkbox"/>
	Transparencia	Sí	Sí		<input type="checkbox"/>
	Respeto	Sí	Sí		<input type="checkbox"/>

2° PARTE: INDICADORES					
Perspectiva	Indicador	Resultados			¿Cumple?
		Ideal	Exigido	Obtenido	
Gobernanza	Estabilidad del directorio	1	$\geq 0,66$		<input type="checkbox"/>
	Mujeres en cargos directivos	0,5	$0,4 \leq x \leq 0,6$		<input type="checkbox"/>
	Retiros laborales conflictivos	1	1		<input type="checkbox"/>
	Transparencia corporativa	Sí	Sí		<input type="checkbox"/>
	Ética laboral	Sí	Sí		<input type="checkbox"/>
Trabajadores	Capacitación del personal	1	$\geq 0,66$		<input type="checkbox"/>
	Estado de contratos laborales	1	1		<input type="checkbox"/>
	Accidentabilidad laboral	No	No		<input type="checkbox"/>
	Promoción del personal	1	$\geq 0,66$		<input type="checkbox"/>
	Diferencia de sueldos	$> 0,1$	$> 0,1$		<input type="checkbox"/>
Comunidad	Proveedores pequeños y locales	1	$\geq 0,66$		<input type="checkbox"/>
	Beneficios de maternidad	Sí	Sí		<input type="checkbox"/>
	Donación de utilidades	Sí	Sí		<input type="checkbox"/>
	Inclusión laboral femenina	0,5	$0,4 \leq x \leq 0,6$		<input type="checkbox"/>
	Trabajadores con discapacidad	Sí	Sí		<input type="checkbox"/>
Medioambiente	Proveedores evaluados ambientalmente	Sí	Sí		<input type="checkbox"/>
	Educación ambiental a la comunidad	Sí	Sí		<input type="checkbox"/>
	Residuos reciclados	1	$\geq 0,66$		<input type="checkbox"/>
	Formación ambiental	1	$\geq 0,66$		<input type="checkbox"/>
	Sistema de gestión ambiental	Sí	Sí		<input type="checkbox"/>

Para que una empresa precalifique como empresa B, en el grupo Definición e Intención, debe cumplir con las seis palabras claves, ello obliga a la empresa revisar su misión y valores, y modificarlos de ser necesarios de modo que cumpla con los propósitos de una empresa B.

En el grupo Indicadores, a lo menos en una de las cuatro perspectivas debe cumplir en un 80%, es decir, en esa perspectiva cumplir por lo menos en cuatro de los cinco indicadores. Una empresa que se defina como empresa B o tenga el propósito de llegar a serlo, debe orientarse en un proceso continuo de mejora en los indicadores, apuntando hacia el ideal: todos los indicadores logrados en cada una de las dimensiones.

### ***Validación del modelo propuesto***

Para validar el modelo propuesto (palabras claves, indicadores y límites) se envió la Plantilla de Evaluación a las 77 empresas B existentes en Chile (año 2017). De ellas, 23 respondieron, y en todos los casos, esas empresas cumplían con los mínimos exigidos por el modelo.

## CONCLUSIONES

Una mayor conciencia social y medioambiental ha ido creciendo con mucha fuerza, sobre todo en la última década, y los empresarios no han estado ajeno a ello. De este modo, se han ido generando empresas, que sin perder su objetivo de lucro, lo han compatibilizado con objetivos sociales y medioambientales: estas son las Empresas B o empresas del cuarto sector. Hasta fines de 2017 ya hay más de 2.300 empresas de este tipo.

El objetivo de este trabajo fue proponer un modelo, que en forma fácil y rápida, pudiese identificar si una empresa tiene dicha orientación, y por lo tanto, precalificaría como una Empresa B. El modelo se basa en seis palabras claves que son imprescindibles que formen parte de la misión y de los valores declarados por la empresa, y en un conjunto de 20 indicadores de fácil interpretación y cálculo, agrupados en cuatro perspectiva: Gobernanza, Trabajadores, Comunidad y Medioambiente. Para cada indicador se definieron sus valores ideales y sus valores mínimos exigidos. En este caso, no es necesario que una empresa cumpla todos ellos, basta que cumpla, a lo menos, el 80% de una de las cuatro perspectivas.

Se espera que con el transcurso del tiempo, las empresas vayan consolidando su orientación social y medioambiental, de modo que se acerquen al óptimo en cada uno de los indicadores y en todas las perspectivas: “Ser una Empresa B, nos obliga a estar constantemente mejorando”. Los indicadores propuestos no distinguen sector económico ni tamaño de empresa, por lo tanto, hay que seguir investigando si ello es suficiente, o bien, algunos de ellos abrirlos para reconocer realidades distintas. Por ejemplo, hay industrias que están claramente dominadas por hombres como en la construcción, allí será prácticamente imposible llegar a una paridad de género. También, en las empresas pequeñas, una persona más o menos puede afectar dramáticamente el resultado de algún indicador.

## BIBLIOGRAFÍA

- Adams, S. (2011). Corporate Responsibility Nonprofit, B Lab, Shows Strong Growth. *Forbes*, 16 March. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/susanadams/2011/03/16/corporate-responsibility-nonprofit-b-lab-shows-strong-growth/> (accessed 27/1/2017).
- Alcalde, J. (2016). Observaciones al Proyecto de Ley que regula las Empresas Sociales. *Revista Chilena de Derecho Privado*, N° 26, pp. 355-374.

- Andrade, S. (2012). Las nuevas empresas del siglo XXI. *Revista Nuevo Mundo, Ed. 116*, pp. 8-11.
- Bustos, S. y Wastavino, F. (2016). ¿De qué manera las Empresas B generan impactos positivos en el ámbito social y medioambiental? *Revista Gestión de las Personas y Tecnologías, Vol. 9, N° 27*, pp. 21-33.
- Gatica, S., Miranda, P. y Koljatic, M. (2013). Hacia un marco de políticas públicas para el Cuarto Sector en Chile. *Centro de Políticas Pública UC, Concurso Políticas Públicas*, pp. 271-307.
- Kimbrell, A. (2013). Benefit Corporation Legislation: An Opportunity for Kansas to Welcome Social Enterprises. *Kansas Law Review, Kansas Law Review Inc., Vol. 62, N° 2*, pp. 549-584.
- Navarro, C., Ferrer, V., Bosch, E. y Casero, A. (2010). Propuesta de un sistema de indicadores para el análisis de la segregación por género del alumnado universitario. *Revista Iberoamericana de Educación Superior, Vol. 1, N° 1*, pp. 134-146.
- Niebles, E., Oñoro, E. y Oñoro, R. (2006). Procesos desarrollados por gerentes sociales de ONGs exitosas en el ámbito de la gestión del tercer sector en Cartagena. *Biblioteca virtual de derecho, economía y ciencias sociales*. Disponible en [www.eumed.net/libros/2007a/](http://www.eumed.net/libros/2007a/).
- Tapia, C. y Zegers, P. (2014). Análisis descriptivo de las empresas B en Chile. *Repositorio Académico Universidad de Chile*, Tesis Pregrado.
- Vives, A. (2012). Cuarto sector: Hacia una mayor responsabilidad social empresarial. *Revista de Responsabilidad Social sobre la Empresa, N° 12*, pp. 151- 181.
- Wilburn, K. and Wilburn, R. (2014). The double bottom line: Profit and social benefit. *Business Horizons Review, Vol. 57, N° 1*, pp. 11-20.