



**universidad
de león**

Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de León

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Curso 2023/2024

SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA EN EUROPA: ANÁLISIS DEL
COMPROMISO EMPRESARIAL CON LOS ODS

CORPORATE SUSTAINABILITY IN EUROPE:
ANALYSING BUSINESS COMMITMENT TO THE SDG

Realizado por la Alumna Dña. Itziar Moreno Ciordia

Tutelado por el Profesor D. José Luis de Godos Díez

León. Marzo de 2023

MODALIDAD DE DEFENSA PÚBLICA:

Tribunal

Póster

ÍNDICE

RESUMEN	a
ABSTRACT	b
1. INTRODUCCIÓN	1
2. METODOLOGÍA	3
3. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	4
3.1. ANTECEDENTES DE LOS ODS	4
3.2. DESARROLLO DE LOS ODS	4
3.3. IMPORTANCIA DE LOS ODS EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL	6
3.4. LOS 17 ODS.....	6
3.4.1. Fin de la pobreza.....	6
3.4.2. Hambre cero	7
3.4.3. Salud y bienestar.....	9
3.4.4. Educación de calidad	10
3.4.5. Igualdad de género.....	10
3.4.6. Agua limpia y saneamiento	11
3.4.7. Energía asequible y no contaminante	12
3.4.8. Trabajo decente y crecimiento económico	13
3.4.9. Industria, innovación e infraestructura	13
3.4.10. Reducción de las desigualdades	13
3.4.11. Ciudades y comunidades sostenibles.....	14
3.4.12. Producción y consumo responsables	15
3.4.13. Acción por el clima.....	15
3.4.14. Vida submarina.....	16
3.4.15. Vida de ecosistemas terrestres	16
3.4.16. Paz, justicia e instituciones sólidas.....	17
3.4.17. Alianzas para los objetivos	18

4. ANÁLISIS DEL ENTORNO GENERAL DE LA EMPRESA.....	18
5. DIMENSIONES CULTURALES DE HOFSTEDE	21
5.1. DISTANCIA AL PODER	22
5.2. INDIVIDUALISMO.....	23
5.3. MASCULINIDAD.....	23
5.4. CONTROL DE LA INCERTIDUMBRE.....	24
5.5. ORIENTACIÓN A LARGO PLAZO	24
5.6. INDULGENCIA	25
6. EVOLUCIÓN GLOBAL DE LOS ODS EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL A NIVEL INTERNACIONAL	25
7. ANÁLISIS COMPARATIVO INTERNACIONAL DE LA CONTRIBUCIÓN EMPRESARIAL A LOS ODS EN FUNCIÓN DE LAS DIMENSIONES DE HOFSTEDE	39
8. CONCLUSIONES.....	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 6.1.- Número de empresas por países tenidas en cuenta en el análisis	25
Tabla 6.2.- Número de empresas que trabaja con cada ODS, 2020	28
Tabla 6.3.- Número de empresas que trabaja con cada ODS, 2021	31
Tabla 6.4.- Número de empresas que trabaja con cada ODS, 2022	33
Tabla 6.5.- Media y porcentaje de ODS trabajados en cada país, 2022	33
Tabla 6.6.- Evolución de los 17 ODS, 2020-2022	35
Tabla 6.7.- Porcentaje de empresas que cumple con todos los ODS de cada categoría, 2020-2022	37
Tabla 7.1.- Porcentaje de empresas comprometidas con los ODS en función de las seis dimensiones de Hofstede, 2022	40
Tabla 7.2.- Porcentaje de ODS agrupados por categorías a los que contribuyen las empresas en función de las seis dimensiones de Hofstede, 2022	44

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.1.- Evaluación del progreso de los 17 Objetivos basada en las metas evaluadas, 2023 o datos más recientes (porcentaje)	5
Gráfico 1.2.- Progreso de los ODS a mitad del camino.	5
Gráfico 1.3.- Población mundial que vive en pobreza extrema (porcentaje)	7
Gráfico 1.4.- Número de niños menores de 5 años afectados por retraso del crecimiento, 2012 y 2022 (millones)	8
Gráfico 1.5.- Niños menores de 5 años con sobrepeso, 2012 y 2022 (porcentaje)	8
Gráfico 1.6.- Partos asistidos por personal sanitario especializado, 2015 y 2022 (porcentaje)	9
Gráfico 1.7.- Tasa de mortalidad neonatal y de menores de 5 años, 2015 y 2021 (muertes por cada 1000 nacidos vivos)	10

Gráfico 1.8.- Población mundial urbana y rural sin agua potable ni saneamiento gestionado de forma segura y sin servicios básicos de higiene, 2015/17-2022 (en miles de millones).....12

Gráfico 1.9.- Proporción de la población con acceso a la energía eléctrica, 2015 y 2021 (porcentaje).....12

Gráfico 1.10.- Proporción de la población total que sufre discriminación, por motivos seleccionados y sexo, 2015-2022 (porcentaje).....14

Gráfico 1.11.- Temperatura media mundial por año en relación con los niveles preindustriales (promedio 1850-1900), 1850-2022 (grados Celsius).....16

Gráfico 1.12.- Variación de las muertes documentadas de civiles relacionadas con conflictos, 2015-2022 (porcentaje).....18

Gráfico 6.1.- Porcentaje de empresas que cumple con algún ODS por países, 2020.....27

Gráfico 6.2.- Porcentaje de empresas que cumplen con algún ODS por países, 202130

Gráfico 6.3.- Porcentaje de empresas que cumplen con algún ODS por países, 2022....32

Gráfico 6.4.- Porcentaje de ODS trabajados en cada país, 202234

Gráfico 6.5.- Evolución de los 17 ODS, 2020-202236

Gráfico 6.6.- Evolución de empresas que cumple con todos los ODS de cada categoría en porcentaje, 2020-202238

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1.- Tendencia de la superficie como proporción de la superficie total, 2015-202017

RESUMEN

En 2015 los Estados Miembros de las Naciones Unidas firman la Agenda 2030, que pretende alcanzar 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible en el plazo de 15 años. Actualmente, aunque sí se está trabajando para alcanzar estas metas, estamos muy lejos de cumplir con los objetivos antes del 2030.

Uno de los ámbitos donde los ODS tienen mayor presencia es en el mundo empresarial. Al analizar una muestra de cerca de mil empresas de diferentes países de Europa se observa que en 2020 son muy pocas las empresas comprometidas con esta causa, pero en poco tiempo esta situación cambia, ya que en 2022 son la mayoría de las empresas las vinculadas con alguno de los ODS.

Las decisiones que tomen las empresas, como la de comprometerse con los Objetivos, están influenciadas por diferentes factores, entre los que se encuentra la cultura. Hofstede define la cultura como “la programación mental colectiva que diferencia a miembros de un grupo de los de otros”, e identifica seis dimensiones culturales: distancia al poder, individualismo, masculinidad, control de la incertidumbre, orientación a largo plazo e indulgencia. La presencia de estas dimensiones en los países guarda una estrecha relación con el compromiso empresarial con los 17 ODS.

PALABRAS CLAVE: Objetivos de Desarrollo Sostenible, empresa, compromiso, dimensiones culturales, evolución.

ABSTRACT

In 2015 the Member States of the United Nations signed the 2030 Agenda, which aims to achieve 17 Sustainable Development Goals within 15 years. Currently, although work is being done to achieve these goals, we are a long way from meeting the targets by 2030.

One of the areas where the SDGs have the strongest presence is in the business world. An analysis of a sample of nearly a thousand companies from different European countries shows that in 2020 very few companies are committed to this cause, but in a short time this situation will change, as in 2022 the majority of companies will be linked to one of the SDGs.

Decisions made by companies, such as whether to commit to the Goals, are influenced by a number of factors, including culture. Hofstede defines culture as "the collective mental programming that differentiates members of one group from those of others", and identifies six cultural dimensions: power distance, individualism, masculinity, control of uncertainty, long-term orientation and indulgence. The presence of these dimensions in countries is closely related to corporate commitment to the 17 SDGs.

KEYWORDS: Sustainable Development Goals, business, commitment, cultural dimensions, evolution.

1. INTRODUCCIÓN

La Agenda 2030 se creó en 2015 para vincular a través de un pacto mundial a los países con el compromiso por conseguir 17 metas relacionadas con problemas sociales, medioambientales y económicos, estos son los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible: fin de la pobreza, hambre cero, salud y bienestar, educación de calidad, igualdad de género, agua limpia y saneamiento, energía asequible y no contaminante, trabajo decente y crecimiento económico, industria, innovación e infraestructura, reducción de las desigualdades, ciudades y comunidades sostenibles, producción y consumo responsables, acción por el clima, vida submarina, vida de ecosistemas terrestres, paz y justicia e instituciones sólidas y alianza para lograr los objetivos.

El camino para alcanzarlos no está siendo fácil, son muchos los problemas a resolver y pocos los recursos y el compromiso, por lo que las posibilidades de llegar a 2030 con los Objetivos cumplidos son muy escasas. No obstante, son muchos los gobiernos, instituciones públicas, organizaciones y empresas comprometidas con el trabajo para alcanzar un mundo mejor.

En este estudio nos vamos a centrar en el papel que desempeñan las empresas en este contexto, analizando la actitud al respecto de 996 empresas de 21 países de Europa entre 2020 y 2022. Conoceremos la evolución de su compromiso, así como características de su entorno que influyan en él, puesto que el entorno general de la empresa o macroentorno es determinante en el funcionamiento y toma de decisiones de estas.

Existen factores como, por ejemplo, políticos, económicos o sociales, entre otros, que afectan al comportamiento de las empresas. Dentro del último grupo, los sociales, se encuentra la cultura, este factor se ha analizado desde diferentes puntos de vista, pero una de las teorías más destacadas es la de Hofstede, que habla de ella refiriéndose a seis dimensiones culturales, que son: distancia al poder, individualismo, masculinidad, control de la incertidumbre, orientación a largo plazo e indulgencia. Estas dimensiones están presentes en mayor o menor medida en los países en función de sus características y organizaciones sociales.

Tras conocer la situación actual de cada uno de los ODS, la evolución del compromiso con los mismos de las empresas analizadas y el sentido de las dimensiones culturales que se aprecien, trataremos de relacionar estos aspectos estudiando de qué

forma el compromiso está vinculado con las características culturales diferentes en cada país.

Por tanto, este trabajo se desarrolla con el fin de conocer las 17 Objetivos de desarrollo sostenible, sus antecedentes y situación actual hoy en día. Por otro lado, situarnos en el contexto del entorno general de la empresa, conocer los factores que pueden influir en sus decisiones para, posteriormente, centrarnos en la cultura y trabajarla a partir de las seis dimensiones culturales de Hofstede, las cuales también conoceremos brevemente.

Una vez creado este marco teórico, el siguiente objetivo es conocer la evolución del compromiso empresarial entre 2020 y 2022 en la muestra de empresas utilizada para determinar si la evolución es o no favorable y conocer el grado de implicación de las empresas en países de Europa con esta causa, así como los ODS que más se trabajan desde el ámbito empresarial y cuáles son a los que se les presta menor atención. Por último, analizaremos la presencia de las dimensiones culturales en los países del estudio y en qué medida estas influyen en la decisión de comprometerse con el trabajo de alguno de los Objetivos.

Por tanto, el objetivo final de este trabajo es responder a la siguiente pregunta: ¿existe relación entre el compromiso empresarial con los ODS y las dimensiones culturales de Hofstede? Y, en caso de que exista, ¿cómo es esa relación?

2. METODOLOGÍA

El presente trabajo se ha elaborado con el fin de cumplir con los objetivos establecidos en el anterior apartado: conocer los ODS, ver la implicación empresarial en países de Europa y relacionar ese grado de compromiso con las dimensiones culturales de Hofstede.

Por tanto, podemos dividir la elaboración del mismo en cinco partes diferenciadas:

- En primer lugar, investigar sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y analizar los informes de las Naciones Unidas sobre los mismos de los años 2020 a 2023, para conocer la situación actual del progreso de cada uno de ellos.
- En segundo lugar, estudiar sobre el entorno general de la empresa, centrandó nuestra atención en el factor de la cultura, para, posteriormente, pasar a estudiar las seis dimensiones culturales de Hofstede e identificar qué características deben tener los países para conocer en qué sentido está presente cada una de las dimensiones.
- En tercer lugar, analizar el compromiso que han mantenido las empresas con cada uno de los 17 Objetivos en los años 2020, 2021 y 2022, para destacar los países más implicados, así como los ODS a los que mayor atención prestan las empresas.
- En cuarto lugar, analizar las dimensiones culturales de los países, agrupando a estos en dos grupos, y poder estudiar el compromiso de cada grupo con cada uno de los Objetivos y así determinar si existe o no relación entre las dimensiones y el grado de implicación empresarial.
- Finalmente, en quinto lugar, elaborar las conclusiones del trabajo donde se recogen las ideas más destacables, así como el significado de los resultados obtenidos.

Para llevar a cabo estas fases, he utilizado fuentes secundarias, para las dos primeras, tanto cualitativas como cuantitativas; y para las dos últimas únicamente cuantitativas, utilizando una base de datos proporcionada por el tutor del trabajo.

Asimismo, para realizar los cálculos finales he utilizado técnicas analíticas tales como porcentajes; y estadísticas, como medianas o la prueba chi-cuadrado, entre otras.

3. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

3.1. ANTECEDENTES DE LOS ODS

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se crean como una medida que busca frenar la pobreza, aumentar la protección del medioambiente y desarrollar un nivel de vida mucho más favorable para todas las personas del mundo.

Es en el año 2015 cuando todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas firman estos 17 Objetivos incluidos en la Agenda 2030, con la intención de cumplirlos, por lo tanto, en el plazo de 15 años (Naciones Unidas, s. f.-a). Para ayudar a los Estados en este compromiso se ha llevado a cabo el Pacto Mundial para el Medio Ambiente, que es una propuesta de herramienta jurídica internacional para aunar los principios necesarios para el cumplimiento de la Agenda 2030 (Parejo-Navajas, 2019).

Estos Objetivos no son los primeros que se desarrollan, en el año 2000 Estados Miembros de las Naciones Unidas firman la Declaración del Milenio, formada por ocho objetivos a alcanzar antes del 2015 persiguiendo reducir la pobreza y la mortalidad infantil, así como promover la igualdad.

Estos Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) son: 1) Erradicar la pobreza extrema y el hambre; 2) Lograr la enseñanza primaria universal; 3) Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de las mujeres; 4) Reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años; 5) Mejorar la salud materna; 6) Combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades; 7) Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente; y, 8) Fomentar una alianza mundial para el desarrollo.

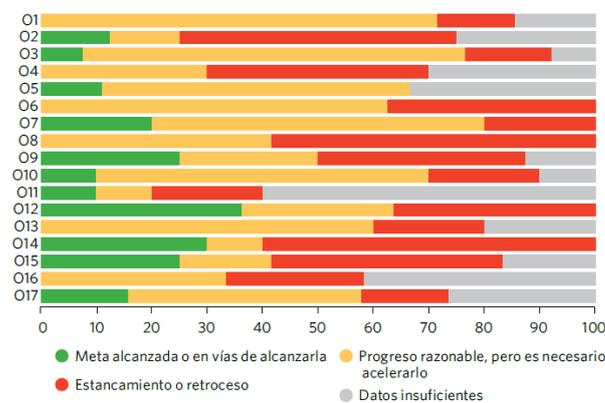
Entre el 2000 y el 2015, el alcance del cumplimiento de estos objetivos fue más notable en unos, como el primero, por ejemplo, ya que sí se redujeron las tasas mundiales de pobreza y hambre; pero otros de los objetivos no avanzaron por igual. Por ello, en el 2015 los ODM son sustituidos por los ODS (Sustainable Development Goals Fund, s. f.).

3.2. DESARROLLO DE LOS ODS

Actualmente nos encontramos en el ecuador de la Agenda 2030, y si vemos el progreso de los ODS en lo que llevamos de camino podemos observar que la situación no

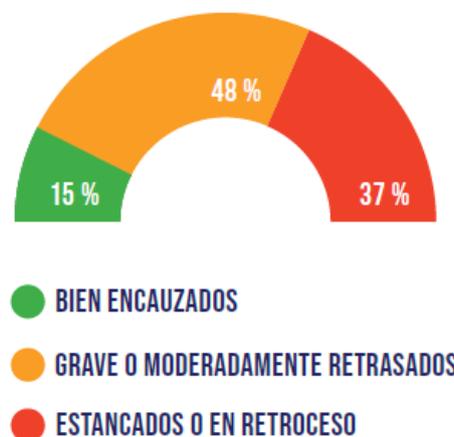
es favorable, previéndose no alcanzar los Objetivos antes del plazo señalado, ya que, como se refleja en los gráficos del Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en la mayoría de los ODS no se ha alcanzado ni un 30% del resultado que se espera, llegando a ver, en casos como los Objetivos 1, 4, 6, 8, 13 y 16, que su progreso es insuficiente para lograr el cumplimiento de los mismos (Naciones Unidas, 2023, p. 8).

Gráfico 1.1.- Evaluación del progreso de los 17 Objetivos basada en las metas evaluadas, 2023 o datos más recientes (porcentaje).



Fuente: Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2023, p. 8).

Gráfico 1.2.- Progreso de los ODS a mitad del camino.



Fuente: Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2023, p. 11).

3.3. IMPORTANCIA DE LOS ODS EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

En el ámbito empresarial, el desarrollo sostenible supone un mínimo o nulo impacto negativo en la actividad que se lleve a cabo en la sociedad y en el medioambiente. Por ello, es importante el compromiso de las organizaciones con el cumplimiento de los ODS (Naciones Unidas, s. f.-b).

Un artículo de la Universidad Carlemany recoge 7 beneficios que se obtienen a medio o corto plazo con los ODS en las empresas, ya que considera que se trata de una inversión en recursos tanto económicos como humanos.

Entre estos beneficios derivados de la aplicación de los ODS en las estrategias empresariales encontramos: la posición de la organización como referente en el sector donde compite; la atracción de talento por crear una imagen de prestigio, con su consecuente mejora de imagen por relacionar su actividad con valores sociales; aumento de la productividad; mejor clima laboral por basarse en la conciliación y el bienestar laboral; atracción de inversores; y, en el ámbito económico, la desgravación del dinero invertido en la Responsabilidad Social Corporativa y sostenibilidad.

Además, estos beneficios aumentan con el paso del tiempo, es por esto por lo que implantar políticas empresariales que fomenten estos valores es muy importante de cara a la obtención de ventajas competitivas (Universitat Carlemany, 2022).

Antes de pasar a analizar cada uno de los Objetivos por separado debemos mencionar que es habitual clasificarlos en 3 grupos en función del ámbito con el que estén relacionados (Fernández et al., 2022; Stockholm Resilience Centre, 2016): económicos (ODS 8, 9, 10 y 12), social (ODS 1, 2, 3, 4, 5, 7, 11 y 16) y medioambiental (ODS 6, 13, 14 y 15).

3.4. LOS 17 ODS

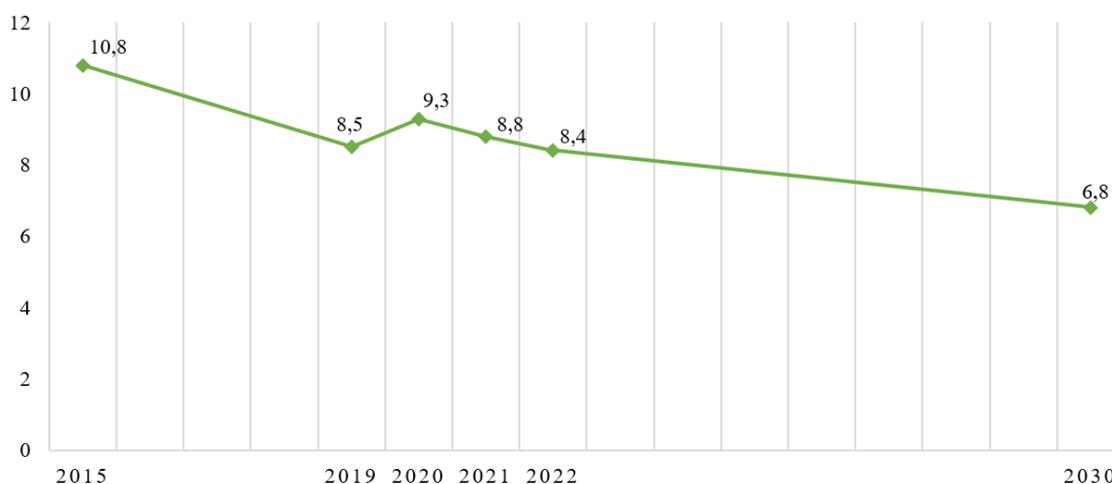
3.4.1. Fin de la pobreza

Se entiende por pobreza extrema vivir con menos de 2,5 dólares al día por persona (Ramos, 2016). Entre 2015 y 2019, es decir, los años antes a la pandemia de la COVID-19, el ritmo de reducción de la pobreza extrema era muy lento, siendo la tasa media anual de reducción de 0,54% entre esos años.

Pero con la pandemia, en el año 2020 la situación cambió aumentando en 90 millones la predicción del número de personas que vivían en pobreza extrema.

A día de hoy la recuperación es aún muy lenta y si se mantiene este ritmo se prevé que para el año 2030 el 7% de la población mundial seguirá viviendo en estas condiciones y solo un tercio de los países habrán conseguido reducir su tasa de pobreza extrema en un 50% desde 2015.

Gráfico 1.3.- Población mundial que vive en pobreza extrema (porcentaje).



Fuente: elaboración propia a partir del Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2023, p. 12).

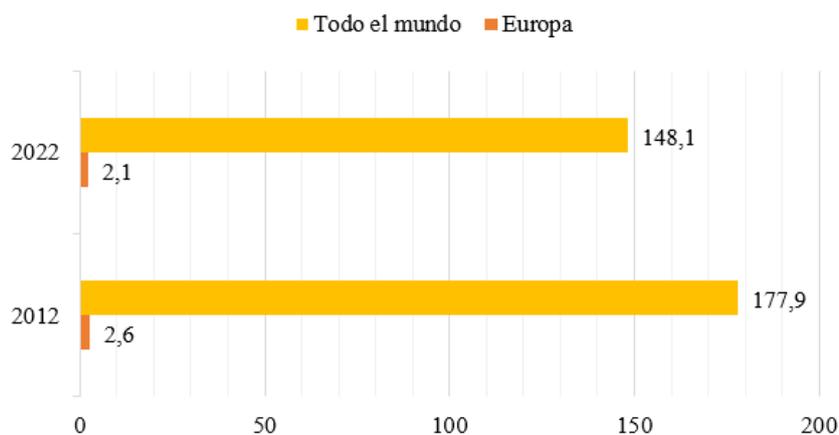
3.4.2. Hambre cero

La cifra de personas que sufren hambre o inseguridad alimentaria, es decir, que no tienen acceso regular a una alimentación adecuada, ha seguido creciendo desde 2015. En el 2019, la población mundial afectada por el hambre era de un 7,9%, lo que supone, aproximadamente, 735 millones de personas; y en 2022 esa tasa ha aumentado llegando a ser el 9,2% de la población mundial, es decir, 122 millones de personas más desde 2019.

En cuanto a la inseguridad alimentaria, se estima que casi el 30% de la población mundial (29,6%) sufren de este problema.

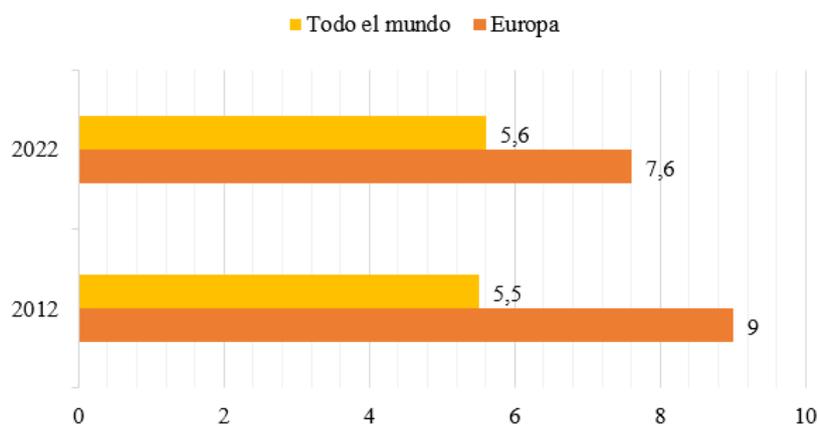
Estos problemas influyen en gran medida en el crecimiento y desarrollo de los niños. En 2022 eran 45 millones de niños menores de 5 años lo que sufrían delgadez excesiva; 148 millones padecían retraso en el crecimiento; y, 37 millones sufrían sobrepeso. Siguiendo estas tendencias, se prevé que en el año 2030 sean 600 millones de personas las que vivan bajo estas circunstancias.

Gráfico 1.4.- Número de niños menores de 5 años afectados por retraso del crecimiento, 2012 y 2022 (millones).



Fuente: elaboración propia a partir del Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2023, p. 15).

Gráfico 1.5.- Niños menores de 5 años con sobrepeso, 2012 y 2022 (porcentaje).



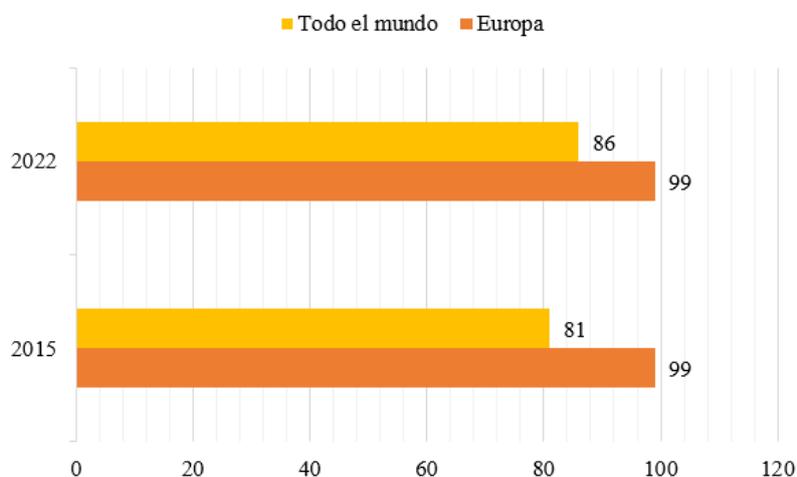
Fuente: elaboración propia a partir del Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2023, p. 15).

3.4.3. Salud y bienestar

La meta relativa a la mortalidad infantil se ha alcanzado o está en camino de ello en 146 de 200 países.

Entre 2015 y 2021, la tasa mundial de mortalidad de menores de 5 años se redujo un 12% y la tasa mundial de mortalidad neonatal se redujo un 10%.

Gráfico 1.6.- Partos asistidos por personal sanitario especializado, 2015 y 2022 (porcentaje).

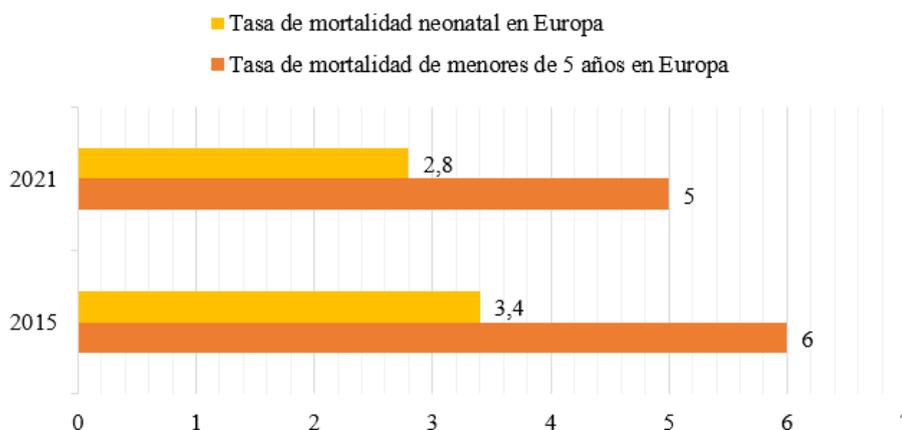


Fuente: elaboración propia a partir del Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2023, p. 16).

Sin embargo, en otros campos como, por ejemplo, la mortalidad materna o la cobertura sanitaria universal, no se ha evolucionado lo suficiente y en 2020 al día murieron 800 mujeres a causa de partos o embarazos.

Entre el 2000 y el 2015 la tasa media de reducción de muertes maternas anuales fue 2,7%, pero entre 2016 y 2020 fue de, aproximadamente, cero.

Gráfico 1.7.- Tasa de mortalidad neonatal y de menores de 5 años, 2015 y 2021
(muertes por cada 1000 nacidos vivos).



Fuente: elaboración propia a partir del Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2023, p. 17).

3.4.4. Educación de calidad

Entre el 2015 y el 2021, la finalización de la educación primaria y secundaria aumentó en torno a un 2% y un 3% en todos sus niveles. Pero, a pesar de este progreso, solo el 17% de los países conseguirá que se llegue a terminar la enseñanza secundaria en el año 2030, lo que supone que 84 millones de niños, niñas y jóvenes no van a recibir educación.

Las instalaciones escolares son imprescindibles para fomentar una educación de calidad, pero el 25% de las escuelas primarias del mundo no disponen de servicios básicos (energía eléctrica, agua, saneamiento, etc.). Así como el acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones, y son menos del 50% de escuelas mundiales las que se encuentran al alcance de estos avances tecnológicos (Naciones Unidas, 2023, p. 20).

3.4.5. Igualdad de género

Solo el 15,4% de los indicadores de este objetivo están correctamente encauzados para su cumplimiento en el año 2030. Se calcula que, evolucionando a un ritmo tan lento, se necesitan 300 años para acabar con el matrimonio infantil, 140 años para que las

mujeres estén representadas de forma equitativa en puestos de liderazgo y 47 años para conseguir la igualdad en los parlamentos nacionales.

En el año 2000, el 35 % de las mujeres de todo el mundo que han tenido pareja en algún momento, entre sus 15 y sus 49 años habían experimentado violencia física o sexual por parte de su pareja o expareja masculina. Si bien es cierto que en el 2018 estas cifras se redujeron, en el 2020, a consecuencia de la pandemia por la COVID-19, volvieron a aumentar.

Se necesita una adecuada expansión de programas preventivos, la implementación de políticas efectivas y la provisión de servicios de apoyo para abordar la violencia, para que los países puedan lograr la meta de acabar con la violencia contra niñas y mujeres antes del 2030 (Naciones Unidas, 2023, p. 22).

3.4.6. Agua limpia y saneamiento

Desde el 2015 hasta el 2022 la proporción de la población mundial que tenía a su alcance agua potable y seguridad en su tratamiento pasó del 69% al 73%, y la que tenía acceso a servicios de higiene básica creció del 67% al 75%.

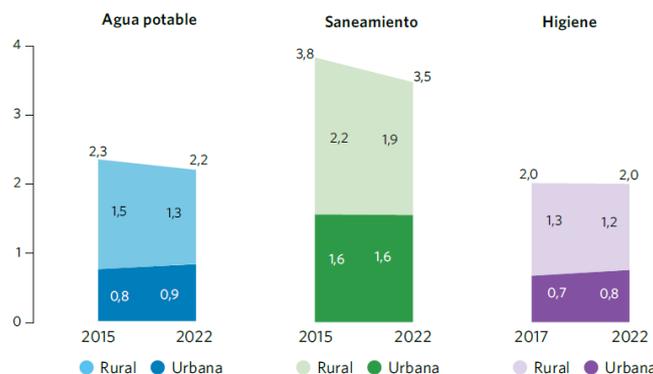
Pese a estas mejoras, en el 2022 aún más de 2.000 millones de personas seguían viviendo sin agua potable ni servicios de saneamiento.

Un problema a destacar es la falta de coordinación transfronteriza en el tratamiento del agua, ya que, pese a que desde el 2017 hasta el 2020 la gestión integrada de estos recursos ha aumentado un 5%, la meta para el 2030 sigue estando muy lejos, siendo necesaria una rápida evolución en 107 países.

Por lo que, a nivel global se necesita una rápida evolución en la gestión del agua y en la cooperación transfronteriza, ya que este objetivo influye en las crisis climáticas y sanitarias.

En el siguiente gráfico vemos las cifras de las personas afectadas por el problema que supone la falta de acceso a agua potable.

Gráfico 1.8.- Población mundial urbana y rural sin agua potable ni saneamiento gestionado de forma segura y sin servicios básicos de higiene, 2015/17-2022 (en miles de millones).

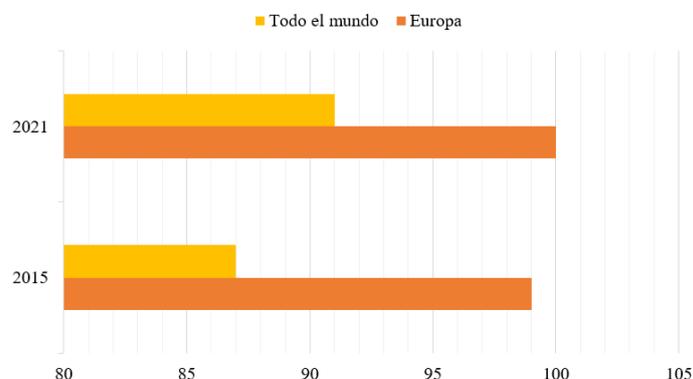


Fuente: Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2023, p. 24).

3.4.7. Energía asequible y no contaminante

Manteniendo el ritmo que se está siguiendo hasta ahora en la persecución de este objetivo, para el 2030 serán más de 600 millones de personas las que sigan sin poder acceder a energía eléctrica. Es necesario acelerar la electrificación, incrementar la inversión en energías renovables y fomentar y desarrollar políticas adecuadas para mejorar la eficiencia energética.

Gráfico 1.9.- Proporción de la población con acceso a la energía eléctrica, 2015 y 2021 (porcentaje).



Fuente: elaboración propia a partir del Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2023, p. 26).

3.4.8. Trabajo decente y crecimiento económico

El PIB real per cápita a nivel mundial incrementó a una tasa media anual del 1,8% entre los años 2015 y 2019. En 2020, la pandemia motivó una caída de un 4,1%. Volvió a aumentar a un 5,2% en 2021 pero en el 2022 se ralentizó a un 2,2%, previéndose que en 2023 se siga desacelerando (Naciones Unidas, 2020a, p. 40).

Esta difícil situación económica fomenta problemas como son, el empleo informal o el desempleo, siendo más evidente en jóvenes que en adultos, ya que, en 2022 uno de cada cuatro jóvenes a nivel mundial no estudiaba ni trabajaba, siendo relevante que las mujeres jóvenes duplican las posibilidades que tiene un hombre de estar desempleado o no cursar estudios (Naciones Unidas, 2023, p. 28). Este ODS, al ser meramente económico, puede entrar en conflicto con otros Objetivos sociales o ambientales (Goiria y Herrera, 2021).

3.4.9. Industria, innovación e infraestructura

El crecimiento de la manufactura a nivel mundial se desaceleró un 4% entre el 2021 y el 2022, siendo la evolución en los países menos desarrollados mucho más insuficiente que en las industrias de tecnología alta, ya que, el crecimiento de estas últimas se mantuvo constante gracias a la recuperación del sector automotriz y a la producción sostenida de ordenadores y equipos electrónicos.

Por lo que, para conseguir alcanzar este Objetivo en el 2030 se necesita un fuerte apoyo a los países menos desarrollados, así como una mayor inversión en tecnologías avanzadas (Naciones Unidas, 2023, p. 30).

3.4.10. Reducción de las desigualdades

Desde el año 1990, la diferencia entre los ingresos de los países más ricos con los países con ingresos bajos y medios disminuyeron un 37% hasta el 2019. Entre los años 2009 y 2022, los ingresos del 40% de la población más pobre aumentaron a gran velocidad, pero en el año de la pandemia las desigualdades dentro de los países volvieron a crecer, y en el 2021, proporcionalmente, las familias más pobres han perdido más puestos de trabajo e ingresos que las familias más ricas.

Otro de los grandes problemas es la discriminación racial. Una de cada seis personas en todo el mundo sufre discriminación por cualquier motivo, siendo uno de los motivos más comunes la raza. En cuanto a la discriminación en hombres y mujeres, la realidad es que una mujer tiene el doble de probabilidades de sufrir discriminación sexual o por razón de su estado civil.

Por otro lado, la cifra de refugiados a nivel mundial ha alcanzado los 34,6 millones en 2022, siendo este el número más alto jamás registrado, lo que supone que 1 de cada 233 han huido de sus países por sucesos que perturbaron el orden público (guerras, conflictos, violaciones de derechos humanos, etc.)

Gráfico 1.10.- Proporción de la población total que sufre discriminación, por motivos seleccionados y sexo, 2015-2022 (porcentaje).



Fuente: Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2023, p. 33).

3.4.11. Ciudades y comunidades sostenibles

En muchos países, el crecimiento de la población es más rápido en los barrios marginales que en las grandes ciudades. Más del 50% de la población mundial reside en zonas urbanas, previéndose alcanzar el 70% en el año 2050. Y, más de 1.000 millones de personas viven en barrios marginales o similares en las ciudades, esperándose llegar a 2.000 en los próximos 30 años.

Por otro lado, la demanda de transporte urbano sigue creciendo de manera exponencial, más concretamente en los países en desarrollo. En los países desarrollados, las personas sí suele tener a su alcance una opción de transporte, pero en los países en

desarrollo 1.000 millones de personas no tienen acceso a carreteras (Naciones Unidas, 2023, p. 34).

3.4.12. Producción y consumo responsables

Entre los años 2000 y 2019, el consumo nacional de materiales a nivel mundial, es decir, el número de materias primas empleadas directamente en los procesos de producción de un país, ha crecido en un 66%. Si analizamos estas cantidades en función de su efecto medioambiental, vemos desigualdades en cuanto a la responsabilidad entre países de ingresos altos y bajos, así como países orientados a la importación y países orientados a la exportación.

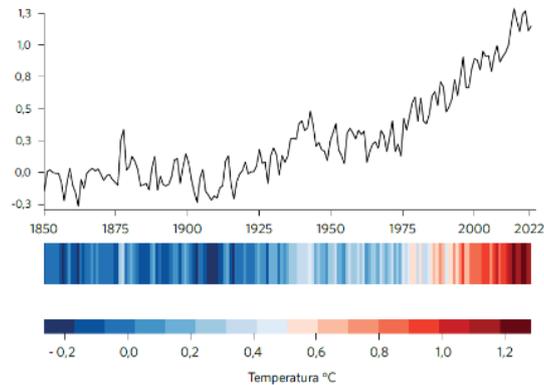
Por otro lado, cada vez son más las empresas, tanto grandes como pequeñas, que elaboran informes de sostenibilidad, revelando normalmente políticas relacionadas con el agua y la energía, las emisiones de CO₂, la salud y seguridad en el trabajo, etc. es decir, detallan actividades que ponen de manifiesto su compromiso con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2023, p. 36).

3.4.13. Acción por el clima

El cambio climático es una consecuencia de la acción de los seres humano que compromete gravemente el futuro del planeta (Bahena y Méndez, 2022). La emisión mundial de gases de efecto invernadero ha provocado un calentamiento mundial de 1,1°C por encima de los niveles preindustriales. Entre los años 2010 y 2020, los países más vulnerables en los que viven, aproximadamente 3500 millones de personas, han experimentado tasas de mortalidad humana por catástrofes naturales 15 veces superiores a las de los países con una vulneración muy baja. Los efectos del cambio climático cada vez generan más daños irreparables, desencadenando problemas como son la escasez alimentaria o la migración de la población.

Este aumento del calentamiento global supone que el nivel del mar aumente de manera incontrolable, lo que supone un grave peligro para todo el mundo, siendo las zonas rurales bajas las más vulnerables, en las que vive 1 de cada 10 personas en el mundo.

Gráfico 1.11.- Temperatura media mundial por año en relación con los niveles preindustriales (promedio 1850-1900), 1850-2022 (grados Celsius).



Fuente: Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2023, p. 38).

3.4.14. Vida submarina

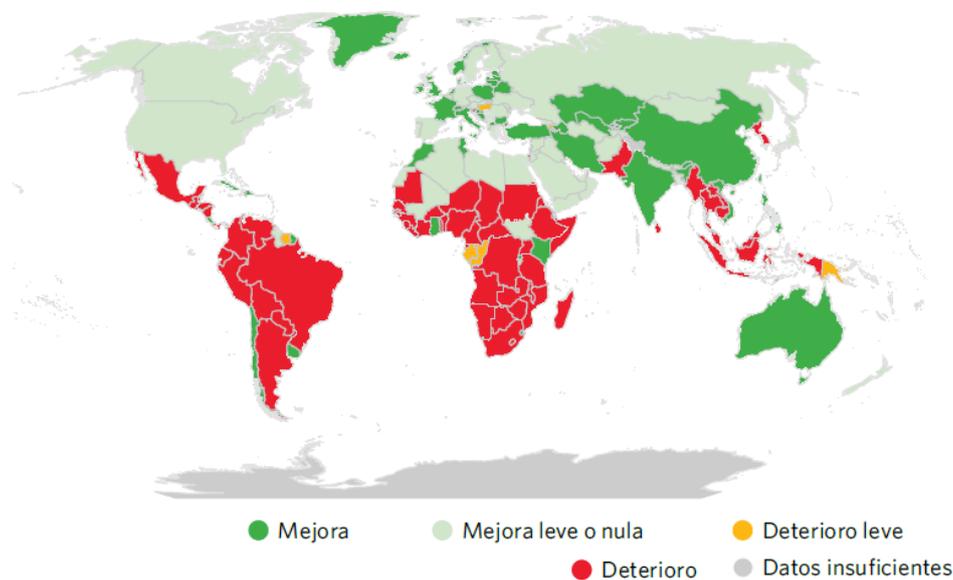
La situación del océano es crítica, ya que su calentamiento y la contaminación por plásticos afectan gravemente a su salud. Además, la pesca excesiva ha supuesto el agotamiento de más de un tercio de los peces de todo el mundo.

Las áreas marítimas protegidas han aumentado, así como la lucha contra la pesca ilegal y las subvenciones a la pesca, pero estas medidas no avanzan a la velocidad necesaria para alcanzar este Objetivo en el año 2030 (Naciones Unidas, 2023, p. 40).

3.4.15. Vida de ecosistemas terrestres

La superficie forestal mundial disminuyó 100 millones de hectáreas entre el 2000 y el 2020. Entre 2015 y 2020, muchos países de América Latina, el Caribe, África subsahariana y el Sudeste asiático se vieron afectados por este gran problema; sin embargo, muchos países de Asia, Europa o América del Norte mantuvieron o aumentaron su superficie forestal en ese mismo periodo.

Figura 1.1.- Tendencia de la superficie como proporción de la superficie total, 2015-2020.



Fuente: Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2023, p. 42).

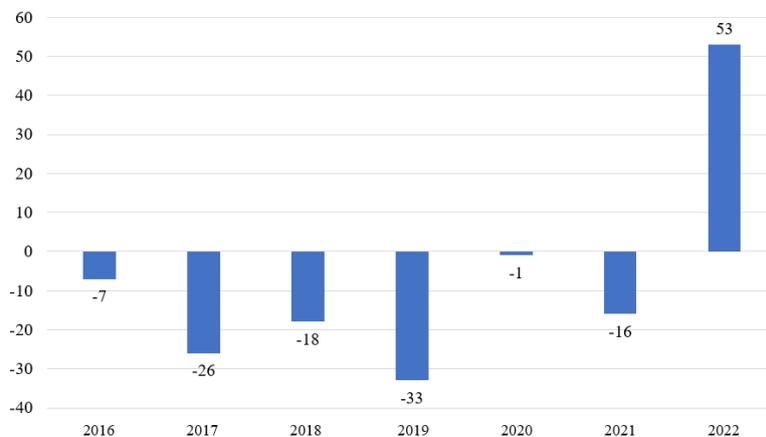
Por otro lado, la destrucción del hábitat, las especies invasoras, la sobreexplotación, etc. han supuesto que el mundo se encuentre ante el mayor evento de extinción de especies vegetales y animales. Según la Lista Roja de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN), se prevé que un millón de especies en todo el mundo se encuentren en peligro de extinción.

3.4.16. Paz, justicia e instituciones sólidas

En el año 2021 se cometieron más de 400.000 homicidios dolosos. Teniendo en cuenta el aumento de la población, la tasa de homicidios fue de 5,8 por cada 100.000 habitantes, solo un 0,1 inferior a la de 2015, por lo que, siguiendo esta tendencia se prevé que para el 2030 la tasa de homicidios se habrá reducido en un 24%, muy lejos de la meta establecida.

Por otro lado, las muertes civiles en los conflictos aumentaron un 53% entre el 2021 y el 2022. Murieron cerca de 17.000 civiles y 1 de cada 5 víctimas era mujer (Naciones Unidas, 2022, p. 42).

Gráfico 1.12.- Variación de las muertes documentadas de civiles relacionadas con conflictos, 2015-2022 (porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir del Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2023, p. 44).

3.4.17. Alianzas para los objetivos

Durante la pandemia, la deuda de muchos países alcanzó límites que no se habían superado nunca. La deuda externa total de los países de ingresos bajos y medios aumentó un 5,6% entre el 2020 y el 2021. Además, problemas como, por ejemplo, la elevada inflación, aumentan el riesgo a un endeudamiento excesivo, siendo más de la mitad de los países más pobres del mundo los que se encuentran en esta situación.

Las tensiones que estamos viviendo estos últimos años y la vuelta al nacionalismo complican la cooperación y colaboración a nivel mundial, lo que se traduce en la importancia de adoptar medidas conjuntas que permitan proveer a los países de recursos financieros y tecnológicos indispensables para acelerar la ejecución y cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2023, p. 46).

4. ANÁLISIS DEL ENTORNO GENERAL DE LA EMPRESA

De forma muy resumida podemos decir que el entorno como concepto se refiere a todo lo ajeno a la empresa como organización (Grant, 2014), pero como no podemos analizarlo todo, debemos determinar el entorno relevante para su análisis, identificando

los factores que más influyen en las decisiones y resultados de la empresa (Mintzberg, 1997).

El análisis del entorno, según Guerras y Navas (2015), posibilita la detección de influencias tanto positivas, identificadas como oportunidades, como negativas, denominadas amenazas, las cuales son ejercidas por diversos factores que inciden en el éxito empresarial. Este análisis facilita la toma de decisiones respecto a la respuesta más pertinente en cada situación, por ello, se busca indagar en todas las variables que configuran el contexto en el cual la empresa llevará a cabo sus operaciones, ya que, al ser externas, escapan en su mayoría del control de la empresa.

Una de las características inherentes al entorno es su constante cambio, tanto en los factores que lo conforman como en su comportamiento, lo cual introduce incertidumbre para la dirección de la empresa respecto a cómo abordar estos cambios. Para evaluar el nivel de incertidumbre del entorno es crucial analizar factores como el grado de estabilidad, complejidad, diversidad y hostilidad, ya que, en términos generales se puede afirmar que, a medida que el entorno es más dinámico, complejo, diverso y hostil, la dirección de la empresa se enfrenta a mayores niveles de incertidumbre (Pitt y Koufopoulos, 2012).

Por otro lado, el análisis del entorno se desarrolla a través de cuatro etapas esenciales (Ireland et al., 2013):

1. Observación: implica la identificación de señales tempranas que sugieren posibles cambios en el entorno, así como la detección de aquellos que ya están en curso.
2. Monitorización: se trata de interpretar los datos detectados durante la observación con el objetivo de comprender los cambios que están ocurriendo, así como las tendencias del entorno.
3. Pronóstico: en esta etapa se proyecta hacia el futuro la posible evolución de los cambios y tendencias identificados en las etapas anteriores, permitiendo anticipar su dirección, alcance, velocidad o intensidad.
4. Evaluación: consiste en valorar las implicaciones para la empresa de la información obtenida en las etapas anteriores. Es decir, se toma la decisión de si un cambio o una tendencia prevista representará una oportunidad o una amenaza para la organización.

Se distinguen dos niveles en el análisis del entorno: el general y el competitivo. El entorno general engloba el contexto externo en el que se encuentra la empresa desde una perspectiva amplia, derivada del sistema socioeconómico en el cual se desenvuelve. Por otro lado, el entorno competitivo se centra en la parte del entorno más cercana a la actividad habitual de la empresa, relacionándose directamente con el sector industrial al que pertenece y con el mercado al que se orienta (Guerras y Navas, 2015). En lo que resta de apartado vamos a centrarnos en el análisis del entorno general.

El análisis del entorno general o macroentorno de una empresa, por lo tanto, trata de estudiar los condicionantes externos que influyen en su situación, es decir, son fuerzas ajenas a las organizaciones que afectan a todas las que desarrollan su actividad en un mismo espacio geográfico, sin que ellas puedan influir en el macroentorno (Amador, 2022). Entre los factores del entorno que afectan a las empresas podemos identificar, entre otros, las dotaciones del país, el marco regulador de los mercados, las políticas públicas, la cultura empresarial o el comportamiento de los agentes sociales (Cuervo García, 1993).

Para el estudio del entorno general, el instrumento más común es el análisis PESTEL, que consiste en identificar y conocer el impacto de factores externos en las organizaciones. Este análisis permite a las empresas comprender mejor el contexto en el que operan y anticiparse a posibles cambios del entorno, así como adoptar estrategias más adecuadas desarrolladas con mayor conocimiento.

Concretamente, los factores en los que se centra y que dan sentido a su nombre, son: políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ecológicos y legales (UNIR, 2022).

- Factores políticos: se refieren a los elementos vinculados con el gobierno y los cambios que en él puedan surgir; con la estabilidad política; con las relaciones internacionales; con las políticas fiscales que se establezcan; etc.
- Factores económicos: incluyen las tasas de crecimiento económico y las de interés, la inflación, los tipos de cambio, la distribución de ingresos, etc.
- Factores sociales: engloban los aspectos socioculturales, tales como la demografía, las tendencias culturales, el estilo de vida de las personas y sus cambios, la educación, etc.
- Factores tecnológicos: se refieren, principalmente, a los avances tecnológicos, es decir, innovación, I+D, patentes, propiedad intelectual, etc.

- Factores ecológicos: son los vinculados con el entorno natural y la sostenibilidad, es decir, el cambio climático, las regulaciones ambientales, la conciencia ecológica, etc.
- Factores legales: abarcan las leyes, las regulaciones comerciales a las que se ven sometidas las organizaciones, las normativas de seguridad, así como el cumplimiento de todas ellas, entre otros.

De todos ellos, los que tienen mayor interés para el objeto de estudio de este trabajo son los factores sociales, concretamente los relacionados con la cultura de cada país, ya que se trata de un elemento clave para el análisis del siguiente apartado, donde se dan a conocer las dimensiones culturales de Hofstede, que nos permiten acercarnos más a la realidad de cada zona geográfica, así como al conocimiento de sus características.

Además del análisis PESTEL existen otras herramientas, como, por ejemplo, el diamante de Porter (1990), que analiza cuatro factores básicos en las características de un país que determinarán la actitud de las empresas en la toma de sus decisiones, estos son: condiciones de la demanda, sectores afines y auxiliares, condiciones de los factores y estrategia, estructura y rivalidad de las empresas. O el perfil estratégico del entorno, que consiste en identificar los factores clave para posteriormente conocer el impacto que estos tengan en la actuación de la empresa y poder, de este modo, conocer las oportunidades y amenazas (Fitzroy et al., 2012).

5. DIMENSIONES CULTURALES DE HOFSTEDE

Geert Hofstede (1991) define la cultura como “la programación mental colectiva que diferencia a miembros de un grupo o categoría de personas de los de otros”. Y, a su vez, entiende la dimensión como “un aspecto de una cultura que puede ser medido relativo a otras culturas”.

En el ámbito empresarial, la cultura, que podemos calificarla como empresarial, corporativa u organizacional, es muy relevante en el comportamiento que esta siga (Porter, 2009). La primera definición de cultura organizacional la ofrece Andrew Pettigrew en 1979 en su artículo “On Studying Organizational Cultures” (Pettigrew, 1979), entendiéndola como un elemento fundamental en la existencia y desarrollo continuo de las organizaciones a través de su pasado, presente y futuro. A lo largo de su

evolución se ha seguido considerando un aspecto fundamental en el éxito de las organizaciones (Javier Vesga, 2020). Hoy en día la podemos definir como el conjunto de creencias y valores compartidos por los miembros de una organización, constituyendo así su propia identidad corporativa y permitiendo a la empresa diferenciarse de sus competidores (Van Riel, 1997).

Hofstede identifica seis dimensiones culturales: distancia al poder, individualismo, masculinidad, control de la incertidumbre, orientación a largo plazo e indulgencia. Siendo esta tipología una de las teorías más importantes de tipos de cultura que permite comprender la cultura de un país basándose en sus valores culturales (Vicente García, 2022). Este modelo ha sido empleado para facilitar la mejora de la comunicación y la cooperación entre individuos de distintas culturas en el ámbito organizacional, proporcionando un marco valioso para comprender de qué manera las diferencias culturales pueden influir en las relaciones comerciales (Hofstede Insights, 2022). No obstante, hay autores que no están de acuerdo con esta teoría por considerar que la información con la que se mide cada dimensión es escasa o, por ejemplo, que se trata de dimensiones nacionales y no individuales (Oyserman et al., 2002). Por ello, cabe mencionar la existencia de otros modelos de niveles culturales, como son el de Schein, el de Dnison o el de Cameron y Quinn (Javier Vesga, 2020). Siguiendo con el planteamiento de Hofstede, las 6 dimensiones culturales que este defiende se describen a continuación.

5.1. DISTANCIA AL PODER

Esta dimensión refleja hasta qué punto los individuos menos influyentes en una sociedad aceptan y anticipan la distribución desigual del poder en instituciones y organizaciones, entendiendo por «institución» los elementos básicos de una sociedad (familia, colegio, etc.); y como «organización» los lugares de trabajo. En este contexto, las culturas que exhiben una marcada distancia de poder se caracterizan por poseer estructuras jerárquicas sólidas y líderes influyentes que toman las decisiones clave, es decir, las desigualdades de poder y riqueza son aceptadas socialmente (Farías Nazel, 2023).

Por otro lado, en países con una baja distancia de poder, donde las relaciones son más horizontales, se fomenta el debate abierto y prevalece el trabajo en equipo, es decir, en estas sociedades no se tolera las diferencias de poder y riqueza entre sus individuos (IEP, 2021).

5.2. INDIVIDUALISMO

Esta dimensión se encarga de la ponderación de los intereses individuales frente a los grupales. Por un lado, encontramos el individualismo, donde se espera que las personas se ocupen exclusivamente de sí mismas y de sus familiares más cercanos. En estas sociedades se valora la autonomía, la privacidad y los objetivos personales por encima de la lealtad a un grupo, es decir, los derechos individuales son superiores dentro de la sociedad (IEP, 2021).

Por otro lado, el colectivismo representa un entorno social estrechamente unido, donde los individuos son parte integral de un todo y crean vínculos entre ellos. Estas sociedades se desarrollan bajo la idea de un destino común, por lo que cuando los intereses individuales de cada persona entran en conflicto con los intereses del grupo, se espera que se renuncie a esas necesidades individuales prevaleciendo las necesidades del grupo (Farías Nazel, 2023).

5.3. MASCULINIDAD

Esta dimensión también se trata de opuestos, ya que presenta una clara dicotomía entre la masculinidad y la feminidad. Hofstede se refiere a esta dimensión como la dimensión tabú dentro de la cultura de los países (Hofstede, 1998). En el primer escenario, una sociedad masculina, se observa una inclinación hacia el logro personal en las comunidades, donde los individuos son asertivos y heroicos, buscando recompensas materiales por su contribución al grupo. Este modelo de sociedad se caracteriza por su alta competitividad y su enfoque al éxito individual, otorgando mayor énfasis a la riqueza, a la ambición y a los objetos materiales.

Por otro lado, cuando la sociedad adopta la perspectiva femenina de esta dimensión, se centra en la colaboración, la humildad, la protección de los más débiles y la búsqueda de una calidad de vida compartida. En este contexto, el consenso en la toma de decisiones y la igualdad de roles de género son aspectos destacados (Martín, 2018).

5.4. CONTROL DE LA INCERTIDUMBRE

Esta dimensión refleja el nivel en que los miembros de una sociedad experimentan incomodidad ante la incertidumbre y la ambigüedad. Hofstede (1994) señala que esta dimensión se puede definir como “el grado en el cual las personas en un país prefieren situaciones estructuradas sobre situaciones no estructuradas.” (Fariás Nazel, 2023).

En sociedades con una alta aversión a la incertidumbre, se observa la presencia de códigos estrictos de creencias y comportamientos, una intolerancia hacia ideas poco convencionales y una necesidad de establecer numerosas reglas para reducir la incertidumbre.

En cambio, en países con una alta tolerancia a la incertidumbre, se adopta una actitud más relajada donde la práctica prevalece sobre los principios. Existe una aceptación de la ambigüedad, y la necesidad de reglas para limitar la incertidumbre se minimiza (IEP, 2021).

5.5. ORIENTACIÓN A LARGO PLAZO

En cualquier grupo social la conexión entre el pasado, el presente y el futuro es innegable. El pasado mantiene un vínculo significativo, pero al mismo tiempo es esencial abordar los desafíos que plantean el presente y el futuro. Las sociedades que se centran en objetivos a corto plazo tienden a mirar con desconfianza los cambios sociales y prefieren preservar un conjunto arraigado de normas y tradiciones. Por otro lado, aquellas que adoptan una perspectiva a largo plazo son notoriamente más prácticas, previsoras y activas en términos de progreso educativo y preparación para el futuro.

En este contexto, las sociedades orientadas a largo plazo tienden a dejar de lado aspectos del presente para asegurar un éxito futuro más sustancial. Se caracterizan, por tanto, por su persistencia, perseverancia, capacidad de ahorro y adaptabilidad.

En cambio, aquellas orientadas a corto plazo tienen una visión más limitada, centrándose principalmente en el presente y el pasado. Se apoyan en las tradiciones, en una estructura social jerarquizada y en la obligación de cumplir con las normas establecidas (Martín, 2018).

5.6. INDULGENCIA

Esta dimensión fue la última en incorporarse al marco de las dimensiones de Hofstede (Minkov, 2011) y aborda el nivel en que las personas buscan controlar sus impulsos y deseos, el núcleo de esta dimensión es la actitud de las personas hacia el placer o la felicidad (Heydari et al., 2021). La indulgencia caracteriza a una sociedad que permite la satisfacción relativamente libre de los impulsos humanos asociados con el disfrute de la vida y la diversión. En contraste, la restricción describe una sociedad que reprime la gratificación de las necesidades y la regula mediante normas sociales rigurosas (IEP, 2021).

6. EVOLUCIÓN GLOBAL DE LOS ODS EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL A NIVEL INTERNACIONAL

Para llevar a cabo este análisis, he utilizado la base de datos Refinitiv Eikon (2023), que contiene datos exhaustivos sobre ESG (criterios medioambientales, sociales y de gobernanza). Concretamente he trabajado con la información que versa sobre el cumplimiento de los ODS durante 2020, 2021 y 2022 en 996 empresas distribuidas por los siguientes países de Europa:

Tabla 6.1.- Número de empresas por países tenidas en cuentas en el análisis.

PAÍS	EMPRESAS
Reino Unido	301
Francia	98
Alemania	97
Suiza	79
Suecia	54
Italia	50
España	49

Países Bajos	38
Irlanda	32
Dinamarca	29
Polonia	29
Finlandia	27
Bélgica	24
Austria	21
Grecia	21
Noruega	19
Luxemburgo	13
Portugal	9
República Checa	3
Rumanía	2
Eslovenia	1

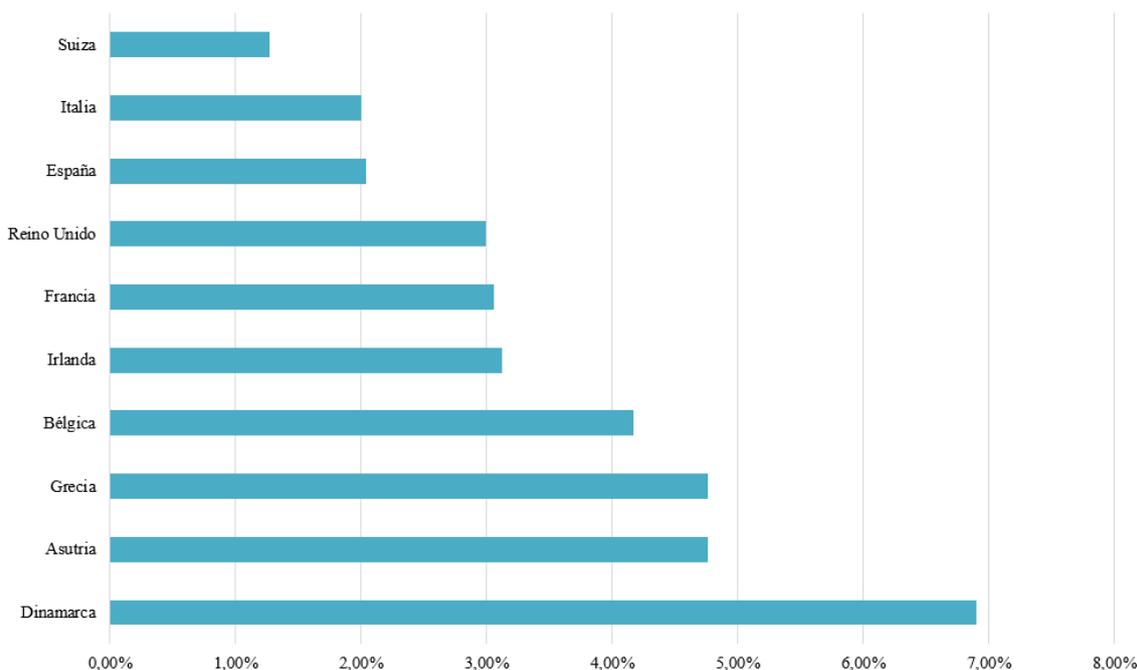
Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos Refinitiv Eikon (2023).

En 2020, el primer año de análisis, solo 21 empresas contribuyen con alguno de los ODS, lo que corresponde con un 2,11% del total de empresas.

Para realizar la comparativa en cuanto al compromiso empresarial en los diferentes países, debemos hacerlo sobre el porcentaje de las empresas comprometidas con los ODS respecto del total de empresas analizadas en cada país, ya que, al no tener el mismo número de muestra en cada uno de ellos, si nos fijamos de manera aislada en el número de empresas que contribuyen a esta causa no obtendríamos unas conclusiones representativas.

Por ello, en función del porcentaje de empresas vinculadas con alguno de los Objetivos, podemos observar lo siguiente:

Gráfico 6.1.- Porcentaje de empresas que cumple con algún ODS por países, 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos Refinitiv Eikon (2023).

Los países que más comprometidos están con el cumplimiento de los ODS son Dinamarca, Austria y Grecia. No obstante, el grado de compromiso no es muy elevado, ya que en cada uno de estos países son muy pocas las empresas que se han sumado a esta lucha durante el 2020 (véase en el Anexo 1).

En el caso de Dinamarca, solo 2 de sus 29 empresas se han vinculado con algún ODS, es decir, el 6,90%, siendo este el porcentaje más elevado de los países que estamos analizando. En concreto, las empresas de Dinamarca contribuyen con el ODS 3 «Salud y bienestar», el ODS 8 «Trabajo decente y crecimiento económico» y el ODS 12 «Producción y consumo responsable». Sin embargo, aproximadamente el 50% de los ODS no guarda ningún vínculo con ninguna de las empresas participantes en el estudio.

En el caso de Austria, es solo 1 de sus 21 empresas la que trabaja por el cumplimiento de alguno de los Objetivos, lo que supone un 4,76% de su total. Los ODS con los que contribuye son el ODS 4 «Educación de calidad», ODS 6 «Agua limpia y saneamiento», ODS 8 «Trabajo decente y crecimiento económico», ODS 9 «Industria, innovación e infraestructura», ODS 10 «Reducción de las desigualdades», ODS 12

«Producción y consumo responsable», ODS 13 «Acción por el clima», ODS 16 «Paz, justicia e instituciones sólidas» y ODS 17 «Alianzas para lograr los objetivos».

En el caso de Grecia, al igual que ocurre en Austria, solo 1 de sus 21 empresas está comprometida con esta causa durante este año (4,76%). No obstante, el compromiso de esta empresa es mucho mayor que en otros casos, ya que se contribuye con los 17 ODS, exceptuando el ODS 1 «Fin de la pobreza» y el ODS 10 «Reducción de las desigualdades».

Desde otro punto de vista, realizando un análisis global, podemos identificar cuáles son los ODS con los que mayor compromiso tienen las empresas, por ser estos con los que mayor es el grado de implicación por parte de las mismas. Estos son el ODS 8 «Trabajo decente y crecimiento económico» y el ODS 12 «Producción y consumo responsable», seguidos del ODS 3 «Salud y bienestar». En la siguiente tabla se muestra el número de empresas que se han comprometido, durante el 2020, con cada ODS.

Tabla 6.2.- Número de empresas que trabaja con cada ODS, 2020.

ODS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
E ^{as}	3	5	13	10	8	10	9	15	10	6	9	15	12	7	7	7	6

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos Refinitiv Eikon (2023).

Al realizar el análisis durante este año, es importante tener en cuenta la pandemia a nivel mundial ocasionada por la COVID-19, puesto que afectó a todos los países, influyendo, a su vez, al progreso en el cumplimiento de los ODS y provocando una interrupción o incluso retroceso en los avances conseguidos hasta entonces (Naciones Unidas, 2020b).

Durante este año, la tasa mundial de pobreza extrema ha aumentado por primera vez en más de 20 años, suponiendo que, aproximadamente 122 millones de personas cayeran en pobreza extrema en 2020.

También ha supuesto un aumento en el hambre en el mundo, situándose la cifra con una nutrición insuficiente a nivel mundial en, aproximadamente, 790 millones de personas en 2020, 100 millones más que en 2019.

Otro de los ámbitos más afectados por la COVID-19 fue la educación, ya que se ha retrocedido 20 años en los avances, siendo el 9% de niños en educación primaria (niños y niñas comprendidos entre los 6 y los 12 años) los que no han alcanzado los niveles mínimos de competencia lectora.

También afectó notoriamente al empleo, provocando la pérdida de 255 millones de puestos de trabajo.

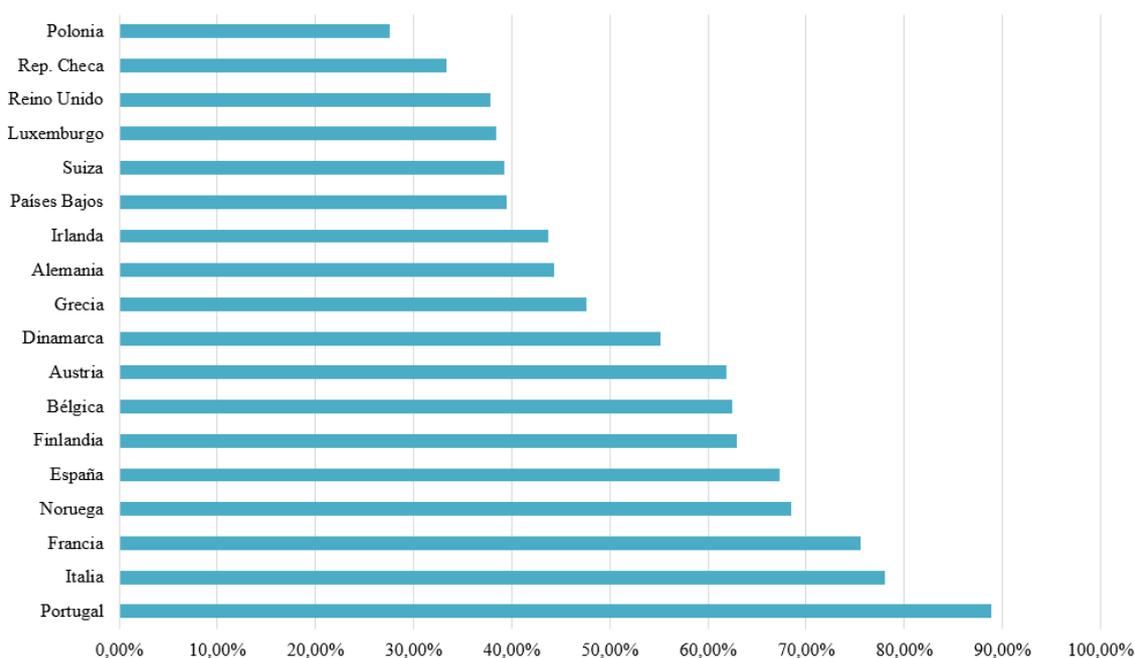
En cuanto a las desigualdades entre países y a las ciudades inclusivas, el efecto de la crisis también se ha notado, ya que la situación en barrios marginales ha empeorado durante la pandemia. Además, el índice de Gini, herramienta creada en 1912 para conocer las desigualdades sociales que mide la desigualdad de ingresos, aumentó por este motivo un 6%, aproximadamente.

Objetivos como los vinculados con la igualdad entre hombres y mujeres, el agua potable o las sociedades pacíficas, lejos de conseguir alcanzar las metas propuestas, se consideran imprescindibles para la recuperación a nivel mundial de la pandemia, por considerarse necesarias para el fomento de una sociedad unida trabajando conjuntamente durante la recuperación de la crisis (Naciones Unidas, 2021).

Siguiendo con el análisis, en 2021 el número de empresas vinculadas con alguno de los ODS aumenta a 506, superando ya la mitad de ellas (50,80%). La recuperación de la pandemia, por tanto, a pesar de suponer un esfuerzo mayor en la actividad normal de las empresas, no ha impedido que la vinculación empresarial con los Objetivos de Desarrollo Sostenible siga avanzando, ya que la evolución, como vamos a ver en los siguientes datos, ha sido muy favorable, y el compromiso por parte de las empresas sigue creciendo año tras año.

Durante este año, por tanto, son más los países y las empresas que se han comprometido con alguno de los ODS, siendo los tres que más destacan Portugal, Italia y Francia.

Gráfico 6.2.- Porcentaje de empresas que cumplen con algún ODS por países, 2021.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos Refinitiv Eikon (2023).

En el caso de Portugal, que en 2020 ninguna de sus empresas contribuía con los ODS, en 2021 alcanza el porcentaje más alto, 88,89%, ya que 8 de sus 9 empresas están comprometidas con alguno de los Objetivos. Concretamente, los Objetivos que más peso tienen en este país son el ODS 8 «Trabajo decente y crecimiento económico» y el ODS 13 «Acción por el clima», seguidos del ODS 5 «Igualdad de género», el ODS 7 «Energía asequible y no contaminante» y el ODS 12 «Producción y consumo responsable», con los que están comprometidas 6 de las 9 empresas. En el otro extremo se encuentra el ODS 2 «Hambre cero» y el ODS 16 «Paz, justicia e instituciones sólidas», ya que no los trabaja ninguna de las empresas (véase en el Anexo 2).

En segundo lugar, en Italia son 39 de las 50 empresas las comprometidas con la causa, un 78%. El ODS 8 «Trabajo decente y crecimiento económico» lo trabajan 39 empresas, es el que mayor peso tiene; el ODS 4 «Educación de calidad» lo trabajan 35 empresas; y el ODS 13 «Acción por el clima» lo trabajan 34 empresas. Por otro lado, los Objetivos a los que prestan menos atención las organizaciones son el ODS 2 «Hambre cero» y el ODS 14 «Vida submarina», ya que solo lo trabajan 6 y 9 empresas, respectivamente.

En el caso de Francia son 74 de sus 98 las empresas que atienden alguno de los 17 ODS, es decir, el 75,51%. Los ODS con mayor grado de compromiso por parte de las organizaciones son el 8, el 12 y el 13: el ODS 13 lo trabajan 58 empresas; el ODS 12, 56 empresas; y, en tercer lugar, el ODS 8 lo trabajan 55 empresas. Por otro lado, el ODS con menor atención por su parte es el número 2, ya que son solamente 15 las empresas vinculadas con el mismo.

En el año 2020, los ODS con los que mayor era la implicación por parte de las empresas eran el ODS 8, el ODS 12 y el ODS 3. En 2021, sin embargo, dentro de los más destacado se mantienen el ODS 8 y el ODS 12, pero con el que mayor grado de compromiso guardan las empresas es con el ODS 13, ya que lo trabajan 424 de las 996 empresas, es decir, un 42,57%.

En la siguiente tabla vemos cuántas empresas se han comprometido con cada uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible durante el 2021.

Tabla 6.3.- Número de empresas que trabaja con cada ODS, 2021.

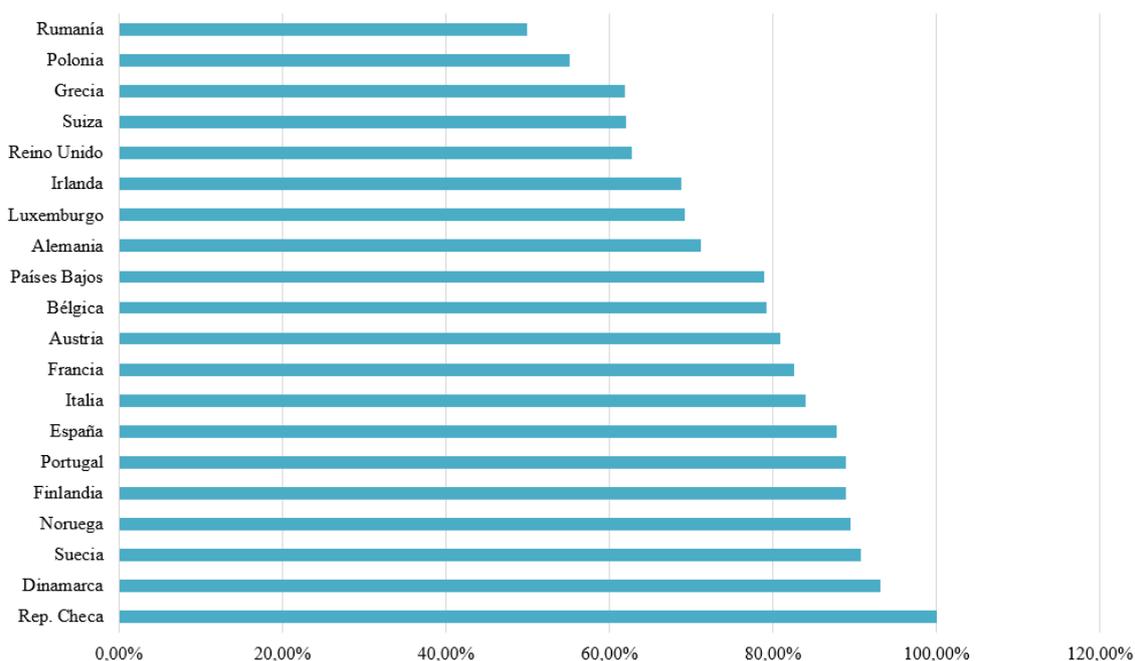
ODS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
E^{as}	118	100	333	292	312	196	274	419	302	203

ODS	11	12	13	14	15	16	17
E^{as}	258	391	424	121	186	216	219

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos Refinitiv Eikon (2023).

En el último año de este análisis, 2022, el compromiso ha seguido creciendo, alcanzando el 73,09% de las 996 empresas que estamos analizando, lo que se corresponde con 728 empresas, por lo que el trabajo empresarial en la lucha por esta causa es cada vez más notable.

Gráfico 6.3.- Porcentaje de empresas que cumplen con algún ODS por países, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos Refinitiv Eikon (2023).

Vemos, de esta forma, que los países con mayor compromiso durante el 2022 son diferentes a los del año anterior, ya que la contribucion empresarial a la causa ha aumentado globalmente. Este año los países con mejores cifras son República Checa, Dinamarca y Suecia.

En República Checa solo se estudian 3 empresas, pero en 2022 esas 3 empresas contribuyen con los ODS, lo que supone que este país obtenga el mayor porcentaje, un 100% de implicación. De los 17 ODS, el total de las empresas trabaja con 10 de ellos, estos son los Objetivos del 6 al 13 y el 16 y 17. Por otro lado, los ODS 3, 4, 5 y 15 lo trabajan solo 2 de las 3 empresas, mientras que los ODS 1 y 14 solo lo trabaja una de ellas. Y, en el caso del ODS 2, ninguna empresa contribuye a su causa (véase en el Anexo 3).

En el caso de Dinamarca se trabajan con mayor intensidad los ODS 13, 8 y 12, ya que son 27, 24 y 23 las empresas comprometidas con su consecución, respectivamente. Desde un punto de vista global, por tanto, son 27 las empresas que trabajan los Objetivos, es decir, un 93,10% de las 29 empresas del país.

El tercer país con mayor implicación este año es Suecia. Son 49 de 54 las empresas implicadas con la causa, es decir, un 90,74%. Los ODS que más trabajan son los mismos que Dinamarca: el ODS 12 lo trabajan 44 empresas; el ODS 8 lo trabajan 42 empresas; y el ODS 13 lo trabajan 41 empresas. A su vez, los ODS 1 y 2 son los menos atendidos, aunque con una cifra mayor que en 2021, ya que este año ambos alcanzan las 6 empresas.

Tabla 6.4.- Número de empresas que trabaja con cada ODS, 2022.

ODS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
E^{as}	188	158	505	428	490	288	441	633	450	333

ODS	11	12	13	14	15	16	17
E^{as}	368	583	642	189	282	317	341

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos Refinitiv Eikon (2023).

Antes de concluir con el análisis de este año, es interesante fijarnos más detenidamente en la información que tenemos a nivel empresarial de cada país. De esta forma, podemos observar cuántos ODS se trabajan en cada país durante este año. Para ello he calculado el número de ODS de los cuales informa cada empresa, agrupadas por países; en segundo lugar, he calculado la media de estas cifras para después dividirlo entre el número total de Objetivos, es decir, 17, y así conocer el porcentaje de ODS que se trabajan en cada país.

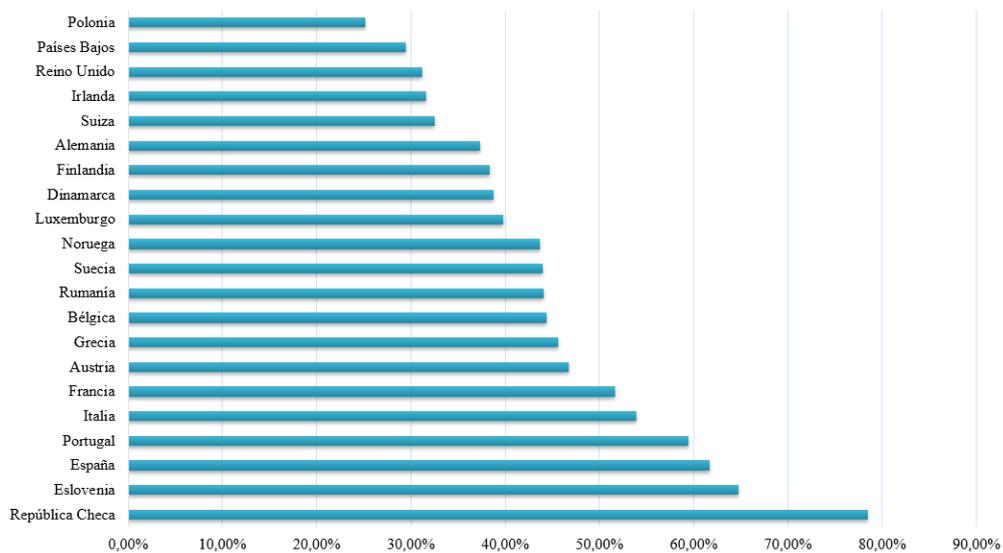
Tabla 6.5.- Media y porcentaje de ODS trabajados en cada país, 2022.

PAÍS	MEDIA	PORCENTAJE
Reino Unido	5,30	31,19%
Francia	8,79	51,68%
Alemania	6,35	37,36%
Suiza	5,53	32,54%

Suecia	7,48	44,01%
Italia	9,16	53,88%
España	10,49	61,70%
Países Bajos	5,00	29,41%
Irlanda	5,38	31,62%
Dinamarca	6,59	38,74%
Polonia	4,28	25,15%
Finlandia	6,52	38,34%
Bélgica	7,54	44,36%
Austria	7,95	46,78%
Grecia	7,76	45,66%
Noruega	7,42	43,65%
Luxemburgo	6,77	39,82%
Portugal	10,11	59,48%
República Checa	13,33	78,43%
Rumanía	7,50	44,12%
Eslovenia	11,00	64,71%

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos Refinitiv Eikon (2023).

Gráfico 6.4.- Porcentaje de ODS trabajados en cada país, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos Refinitiv Eikon (2023).

A nivel global podemos observar que los países donde las empresas trabajan un mayor número de ODS son: República Checa, cuya media de ODS trabajados por empresa es 13,33, siendo la más alta de las obtenidas en los países miembros de este estudio, esto supone un 78,43% del total de los Objetivos; en segundo lugar, Eslovenia, con una media de 11 ODS trabajados por empresa, es decir, un 64,71% del total de los Objetivos; y, en tercer lugar, España, donde la media es de 10,49 Objetivos trabajados por empresa, lo que equivale al 61,70% del total de los Objetivos.

Estos 3 países, junto con Francia, Italia y Portugal, son los únicos 6 del total de la muestra (21 países) que superan el 50%, es decir, que sus empresas trabajan más de la mitad de los 17 ODS. El resto, sin embargo, no llegan a esta cifra, ya que, la media de los ODS que trabajan entre todos ellos es igual a 6,49 ODS por empresa, es decir, 2 puntos por debajo de lo necesario para llegar al 50%, que, al ser 17 ODS, este dato se sitúa en 8,5 ODS.

Un dato a destacar es que del total de las empresas analizadas (996), 51 de ellas trabajan los 17 ODS durante el 2022, es decir, el 5,12%.

Tras el análisis de estos 3 años consecutivos se puede apreciar de manera clara una evolución en el compromiso empresarial en estos países de Europa con el progreso en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ya que en 2020 el porcentaje de empresas implicadas con esta causa era de 2,11%, mientras que en 2022 se llega a alcanzar el 73,09%.

Si desglosamos el análisis en función de los ODS, podemos ver los porcentajes que reflejan la evolución de la contribución de las empresas a cada uno de ellos entre 2020 y 2022.

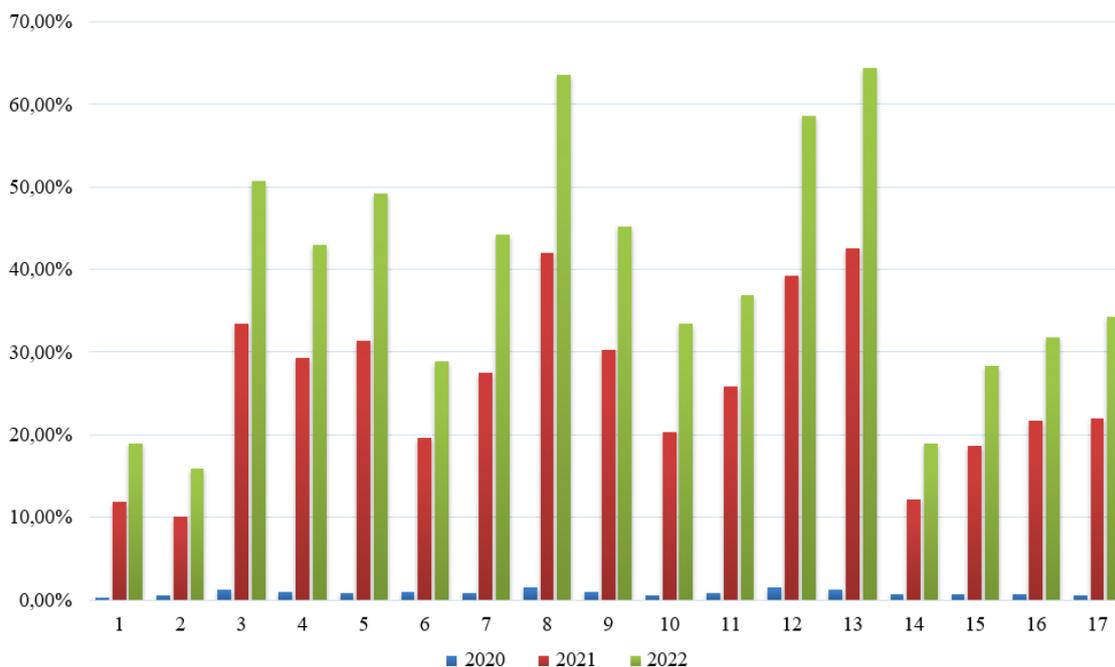
Tabla 6.6.- Evolución de los 17 ODS, 2020-2022.

ODS	2020	2021	2022
1	0,30%	11,85%	18,88%
2	0,50%	10,04%	15,86%
3	1,31%	33,43%	50,70%
4	1,00%	29,32%	42,97%
5	0,80%	31,33%	49,20%

6	1,00%	19,68%	28,92%
7	0,90%	27,51%	44,28%
8	1,51%	42,07%	63,55%
9	1,00%	30,32%	45,18%
10	0,60%	20,38%	33,43%
11	0,90%	25,90%	36,95%
12	1,51%	39,26%	58,53%
13	1,20%	42,57%	64,46%
14	0,70%	12,15%	18,98%
15	0,70%	18,67%	28,31%
16	0,70%	21,69%	31,83%
17	0,60%	21,99%	34,24%

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos Refinitiv Eikon (2023).

Gráfico 6.5.- Evolución de los 17 ODS, 2020-2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos Refinitiv Eikon (2023).

Podemos apreciar una notable evolución en todos los ODS, aunque mayor en alguno concreto, como es el caso de los ODS 8 «Trabajo decente y crecimiento económico», 12 «Producción y consumo responsable» y 13 «Acción por el clima». Además, la evolución ha sido constante, ya que el compromiso con cada ODS se ha mantenido creciendo, aproximadamente, en igual proporción, ya que los Objetivos que mayor porcentaje tenían en 2020 (el ODS 3 con un 1,31%, el ODS 8 con un 1,51%, el ODS 12 con un 1,51% y el ODS 13 con un 1,20%), siguen siendo los de mayor porcentaje en 2022, alcanzando en este año las siguientes cifras: el ODS 3, 50,70%; el ODS 8, 63,55%; el ODS 12, 58,53%; y el ODS 13, 64,46%, siendo este último el más elevado.

En el mismo sentido, los ODS que en 2020 guardan menor relación con el compromiso empresarial, siguen siendo los que recogen cifras inferiores en el 2022, estos son el ODS 1 «Fin de la pobreza» y el ODS 2 «Hambre 0», con un 18,88% y un 15,86% en el 2022, respectivamente. En mi opinión, por tratarse de los objetivos más utópicos de la lista de los 17.

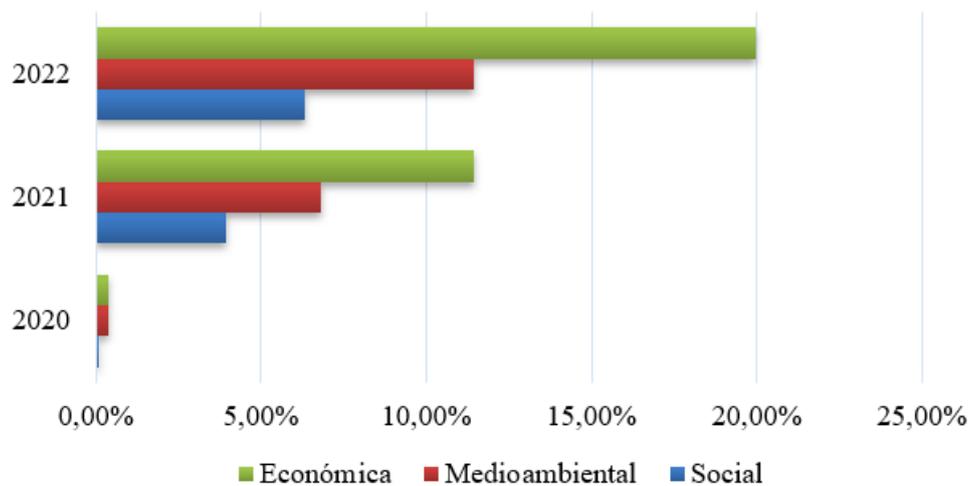
Para concluir con el análisis de este apartado, nos fijamos en la clasificación mencionada al principio del trabajo que agrupa a los ODS en 3 categorías en función del ámbito al que pertenezcan (social: 1, 2, 3, 4, 5, 7, 11, 16; medioambiental: 6, 13, 14, 15; y económico: 8, 9, 10, 12). En la siguiente tabla vemos el porcentaje de empresas que cada año ha trabajado todos los ODS de cada una de las categorías.

Tabla 6.7.- Porcentaje de empresas que cumple con todos los ODS de cada categoría, 2020-2022.

	2020	2021	2022
Social	0,10%	3,92%	6,33%
Medioambiental	0,40%	6,83%	11,45%
Económica	0,40%	11,45%	19,98%

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos Refinitiv Eikon (2023).

Gráfico 6.6.- Evolución de empresas que cumple con todos los ODS de cada categoría en porcentaje, 2020-2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos Refinitiv Eikon (2023).

De esta forma podemos ver que la categoría que menos se ha trabajado en estos años ha sido la social, ya que, aunque ha evolucionado entre el primer y el último año, su crecimiento es muy lento, pasando solo de un 0,10% en 2020 a un 6,33% en 2022, lo que significa que son 63 empresas del total analizadas las que trabajan los 8 ODS que constituyen esta categoría. Hay que mencionar que el hecho de que en este ámbito estén incluidos el doble de Objetivos que en las otras dos áreas dificulta que las empresas cumplan con todos ellos a la vez.

En el caso de la categoría medioambiental, es en la que se aprecia una evolución intermedia, crece a más velocidad que la social pero no tan rápido como la económica. En este caso en 2020 se recoge un 0,40%, cifra que coincide con la categoría económica, ya que en ambos casos solo son 4 de las 996 empresas las que trabajan con todos los ODS de cada categoría. Al final del periodo analizado, en 2022, el porcentaje es un 11,45%, equivalente a 114 empresas.

Finalmente, la categoría a la que más atención se le dedica desde las empresas es la económica, ya que partimos de un 0,40% en 2020 hasta llegar a un 19,98% en 2022, es decir, son 199 empresas las que trabajan todos y cada uno de los ODS que forman esta categoría.

7. ANÁLISIS COMPARATIVO INTERNACIONAL DE LA CONTRIBUCIÓN EMPRESARIAL A LOS ODS EN FUNCIÓN DE LAS DIMENSIONES DE HOFSTEDE

Como hemos puesto de relieve a lo largo de todo el trabajo, dentro del análisis general de la empresa, el aspecto que más nos interesa es la cultura. Por ello, en este apartado analizaremos a fondo la relación que existe entre las dimensiones culturales de Hofstede con el compromiso empresarial en cada país con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En este estudio vamos a trabajar solo con los datos del 2022, por ser este el año donde más información disponible hay y el más reciente de los periodos analizados a lo largo del trabajo.

Para llevar a cabo este análisis hemos empleado la herramienta de comparación de países Hofstede Insights (2023). En primer lugar, he seleccionado los valores que ha otorgado a cada país en función de la mayor o menor intensidad con la que se aprecian las dimensiones de Hofstede en cada uno de ellos. Tengo, por tanto, 21 datos por cada dimensión, ya que trabajo con 21 países. El siguiente paso que he seguido ha sido calcular la mediana de cada dimensión: $Mediana = \frac{n+1}{2}$

Una vez calculadas las 6 medianas, una por cada dimensión, agrupo los países en función de si están por encima o por debajo de esta cifra. A los países cuyo valor se sitúa por encima, se lo sustituyo por un 1; y a los países cuyo valor se sitúa por debajo, se lo sustituyo por un 0. Seguidamente, traslado esa información de la base de datos a nivel país a la base de datos a nivel empresa, de tal forma que todas las empresas en un mismo país tendrán el mismo valor, de 0 o 1, quedándome, por tanto, con dos grupos de empresas por cada dimensión (véase en los Anexos 4 y 5).

A continuación, sumo las empresas que constituyen cada grupo, para conocer el total de cada uno. Después, dentro del grupo de empresas situadas por encima de la mediana, sumo las empresas que cumple con cada Objetivo. Como conozco el total de empresas que forman el grupo y el total de empresas comprometidas con cada ODS, calculo el porcentaje de empresas que trabajan algún Objetivo para cada uno de estos y en cada una de las dimensiones. Hago el mismo procedimiento con las empresas de los países situados por debajo de la mediana.

Una vez conocidos todos estos datos, he elaborado la siguiente tabla (Tabla 7.1.), donde podemos observar el porcentaje de empresas comprometidas con cada ODS dentro de los grupos formados a partir del cálculo de la mediana. Las dimensiones de Hofstede están incluidas en la primera fila, donde: Distancia al poder = DP; Individualismo = Indiv.; Masculinidad= Masc.; Control de la incertidumbre = CI; Orientación a largo plazo = OLP; e Indulgencia = Indulg. Por otro lado, los grupos de empresas también están identificados en la parte superior de la tabla: como hemos mencionados, con un 1 las empresas con valores superiores a la mediana, y con un 0 las empresas con valores inferiores. Además, con el fin de comprobar si hay diferencias en cada uno de los ODS entre los grupos creados en función de las dimensiones culturales se incluyen los valores de los test Chi cuadrado calculados. Para obtener dichos valores se utilizó el software estadístico SPSS 26 (IBM, 2019), calculando las tablas de contingencia correspondientes.

Tabla 7.1.- Porcentaje de empresas comprometidas con los ODS en función de las seis dimensiones de Hofstede, 2022.

	DP		Indiv.		Masc.		CI		OLP		Indulg.	
	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
1	14%	30%	28%	17%	24%	17%	14%	30%	18%	20%	28%	14%
	33,09**		11,54**		7,12**		35,99**		1,14		31,42**	
2	14%	21%	18%	15%	21%	13%	14%	20%	17%	15%	20%	13%
	8,68**		0,93		10,21**		6,04*		0,48		8,41**	
3	46%	63%	57%	49%	56%	48%	45%	63%	48%	54%	57%	47%
	23,96**		3,52		4,50*		29,11**		3,69		8,42**	
4	35%	62%	58%	40%	46%	41%	34%	62%	38%	49%	58%	35%
	62,29**		18,83**		1,83		71,04**		12,11**		49,42**	
5	44%	61%	52%	49%	60%	44%	44%	61%	45%	53%	58%	44%
	24,65**		0,67		24,47**		24,64**		6,66*		17,16**	
6	26%	36%	36%	27%	34%	26%	26%	35%	27%	31%	35%	26%
	9,81**		5,18*		6,21*		9,39**		2,59		8,64**	
7	39%	56%	50%	43%	52%	41%	39%	56%	40%	49%	54%	39%
	23,21**		2,54*		10,34**		24,61**		8,56**		20,46**	

8	61%	71%	68%	63%	75%	58%	60%	71%	60%	67%	70%	60%
	9,08**		1,81*		29,66**		10,18**		4,77*		9,81**	
9	40%	57%	59%	61%	51%	42%	40%	57%	41%	50%	55%	40%
	22,19**		17,40**		6,45*		26,03**		8,28**		20,09**	
10	27%	47%	41%	32%	40%	30%	27%	47%	32%	35%	43%	28%
	37,94**		5,67*		8,20**		38,27**		0,62		23,94**	
11	31%	50%	48%	35%	41%	35%	31%	50%	35%	39%	46%	32%
	35,05**		11,13**		4,14*		34,48**		1,73		18,38**	
12	56%	66%	62%	58%	71%	53%	55%	66%	53%	64%	63%	56%
	8,67**		0,89		30,33**		9,77**		12,64**		4,52*	
13	61%	72%	71%	63%	76%	59%	61%	73%	61%	68%	70%	61%
	10,35**		3,80		27,05**		13,31**		5,22*		8,87**	
14	16%	26%	21%	19%	26%	16%	16%	25%	19%	19%	23%	16%
	12,76**		0,65		15,88**		10,00**		0,03		7,14**	
15	23%	42%	35%	27%	34%	26%	22%	41%	26%	31%	38%	23%
	38,32**		4,48*		7,86**		37,02**		3,55		28,36**	
16	25%	47%	45%	29%	47%	24%	25%	47%	26%	38%	42%	26%
	44,28**		15,89**		50,96**		51,23**		17,30**		24,23**	
17	29%	47%	45%	32%	42%	30%	29%	46%	30%	39%	47%	27%
	30,06**		11,22**		14,10**		28,67**		7,88**		37,60**	

* p<0,05; ** p<0,01

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos Hofstede Insights (2023).

Si nos fijamos en esta tabla, vemos que los resultados obtenidos son mayoritariamente constantes, puesto que en cada dimensión coincide en los 17 Objetivos el grupo de empresas con un porcentaje mayor en cuanto al compromiso con los ODS.

En la primera dimensión, la distancia al poder, el grupo de empresas que más trabaja con los 17 ODS son los países con un valor superior a la mediana, que son: Bélgica, República Checa, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo, Polonia, Portugal Rumanía, Eslovenia y España.

Es decir, existe una relación directa entre la intensidad de la distancia al poder y el compromiso con los ODS, por lo que cuanto más aceptada es la distribución desigual

de poderes y riqueza, mayor es el grado de implicación de las empresas de ese país con cada uno de los Objetivos.

En el caso del individualismo ocurre lo contrario, son las empresas de los países con valores inferiores a la mediana las que están más comprometidas con esta causa. Estos países son: Austria, República Checa, Finlandia, Grecia, Luxemburgo, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia y España. El único ODS donde es mayor el porcentaje del grupo de empresas 1 es el ODS 9 «Industria, innovación e infraestructura», aunque solo con un 2% de diferencia.

La relación entre individualismo y compromiso empresarial con los ODS, por lo tanto, es inversa: cuanta mayor atención se ponga en los intereses individuales de cada persona, menor será el trabajo desempeñado por las empresas de ese país en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La tercera dimensión a analizar es la masculinidad. En este caso también es superior el compromiso con los ODS cuando hablamos de las empresas del grupo 0. En esta dimensión los países que forman este grupo son: Dinamarca, Finlandia, Francia, Países Bajos, Noruega, Portugal, Rumanía, Eslovenia, España y Suecia.

Al igual que ocurre con el individualismo, la relación entre la masculinidad de un país y el compromiso de sus empresas con los objetivos es inversa, ya que cuanto mayor es la competitividad y la búsqueda del éxito individual, menor es la vinculación de las empresas con la lucha para alcanzar estos Objetivos.

La siguiente dimensión, el control de la incertidumbre, las empresas en las que se refleja un mayor grado de compromiso con los ODS son las que tienen un mayor control de la incertidumbre, es decir, las del grupo 1, que, en este caso, son de los siguientes países: Austria, Bélgica, República Checa, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo, Polonia, Portugal Rumanía, Eslovenia y España.

Por tanto, se trata de una relación directa, puesto que cuanto mayor es la preferencia por situaciones estructuradas y, por tanto, mayor es la atención que se pone en el control a la incertidumbre, mayor es el compromiso empresarial del país con el cumplimiento de los ODS.

En cuanto a la orientación a largo plazo también son las empresas del grupo 1 las que muestran porcentajes más elevados. Los países de estas empresas son: Austria,

Bélgica, República Checa, Francia, Alemania, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Rumanía, Suecia y Suiza. El único Objetivo que no cumple con esta distribución es el ODS 2 «Hambre cero», ya que las empresas que más lo trabajan son las del grupo 0, es decir, las que recogen un valor correspondiente a su orientación a largo plazo por debajo de la mediana.

La relación, en este caso, también es directa: cuanto mayor es la preocupación en un país por obtener éxito en el futuro, mayor será el compromiso empresarial con los ODS.

Finalmente, en relación con la indulgencia, el grupo de empresas más comprometido con la consecución de estos Objetivos es el de aquellas con valores inferiores a la mediana, es decir, países menos indulgentes. Estos son: República Checa, Francia, Alemania, Grecia, Italia, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia y España.

Es decir, la relación es inversa, cuanto mayor es la libertad en cuanto a los impulsos humanos por divertirse sin seguir normas sociales, menor es el grado de compromiso de las empresas del país con el trabajo para alcanzar los Objetivos.

Tras el análisis, vemos que son 3 las dimensiones que guardan una relación directa con el compromiso empresarial con los ODS (distancia al poder, control de la incertidumbre y orientación a largo plazo); y otras 3 las que su relación, por el contrario, es inversa (individualismo, masculinidad e indulgencia).

Podemos concluir que es un análisis coherente, ya que, si nos fijamos en las dimensiones que en un segundo plano muestran una mayor preocupación social, como es, por ejemplo, el colectivismo, por una mayor atención a los intereses sociales, antes que a los individuales; la feminidad de una sociedad, por mostrar un mayor cuidado a sus miembros; o incluso la orientación a largo plazo, por perseguir el éxito a futuro de la sociedad, vemos que todas las empresas con valores más altos en estas dimensiones, son las que más trabajan los ODS, es decir, las que más vinculadas están con esta causa social para logara alcanzar un mundo mejor y más igualitario.

Asimismo, con este análisis podemos identificar qué países son los que tienen valores más elevados en estas dimensiones más relacionadas con características sociales, como son: Francia, Luxemburgo, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia o España.

Por último, es interesante realizar este análisis atendiendo a la común agrupación de los ODS en tres categorías en función del ámbito al que pertenezcan para conocer si existe relación entre las dimensiones culturales de Hofstede y el cumplimiento de las empresas con los ODS agrupados de esta forma. Diferenciamos así la categoría social, a la pertenecen los ODS 1, 2, 3, 4, 5, 7, 11 y 16; la categoría medioambiental, en la que encontramos los ODS 6, 13, 14 y 15; y la categoría económica, con los ODS 8, 9, 10 y 12.

En la siguiente tabla (Tabla 7.2.), por tanto, vemos, al igual que en las anteriores las seis dimensiones y la división en los dos grupos de empresas en la parte superior. En la parte izquierda, en este caso vemos las 3 categorías de ODS, donde el «S» se corresponde con la categoría social, el «M» con la categoría medioambiental y el «E» con la categoría económica. Específicamente, la presente tabla muestra el porcentaje de ODS de cada una de las tres categorías identificadas a los que, por término medio, contribuyen las empresas, agrupadas según la dimensión cultural correspondiente. Asimismo, con el fin de valorar la significación estadística de las diferencias observadas entre las empresas de los distintos grupos, se recurrió al test estadístico U de Mann-Whitney, calculado de nuevo con el paquete estadístico SPSS Versión 26 (IBM, 2019). Se optó por esta prueba al comprobar con el test de Kolmogorov-Smirnoff que la distribución de las variables relativas al porcentaje de ODS en las tres categorías identificadas no era normal.

Tabla 7.2.- Porcentaje de ODS agrupados por categorías a los que contribuyen las empresas en función de las seis dimensiones de Hofstede, 2022.

	DP		Indiv.		Masc.		CI		OLP		Indulg.	
	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
S	31%	49%	44%	35%	43%	33%	31%	49%	33%	40%	45%	31%
	73.190**		60.392**		88.081**		75.062**		109.111**		87.984**	
M	31%	44%	41%	34%	43%	32%	31%	43%	33%	37%	42%	32%
	84.863**		64.124*		88.656**		88.146**		114.817*		96.638**	
E	46%	60%	56%	49%	59%	46%	45%	60%	46%	54%	58%	46%
	81.227**		61.809**		88.618**		83.729**		110.299**		92.961**	

* p<0,05; ** p<0,01

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos Hofstede Insights (2023).

Observamos que la relación que existe entre las dimensiones culturales con los ODS agrupados por categorías es la misma que hasta ahora, por lo que realizar el análisis sobre los ODS agrupados no influye en la dirección de la relación, por lo que la distancia al poder, el control de la incertidumbre y la orientación a largo plazo siguen guardando una relación directa con las tres categorías de ODS; mientras que, por otro lado, el individualismo, la masculinidad y la indulgencia mantienen la relación inversa.

8. CONCLUSIONES

Una vez finalizado el presente trabajo podemos extraer una serie de conclusiones derivadas de este análisis que se recogen a continuación:

En primer lugar, cabe mencionar la preocupante situación en cuanto al progreso del cumplimiento de los ODS para el año 2030. No es un contexto favorable, los avances son muy lentos, los efectos de la pandemia supusieron un retroceso en todos ellos y aún está costando alcanzar un ritmo que permita cumplir con el plan establecido. Todo ello, relacionado con, en mi opinión, la utopía de los objetivos, supone que las posibilidades de alcanzar estas metas dentro de seis años sean prácticamente nulas.

Por otro lado, debemos mencionar la importancia del papel empresarial en esta lucha, puesto que, como hemos visto, vincularse con alguno de estos objetivos puede ser fuente de ventaja competitiva. Tras el análisis observamos que cada vez es mayor el compromiso empresarial, puesto que en 2020 prácticamente ninguna empresa informaba de alguno de los ODS, sin embargo, en 2021 el crecimiento fue muy notable, ya que, en muchos de los países analizados, la mayoría de las empresas trabajaban por alguno de los 17 ODS. Y, finalmente, en 2022 todos los países superan el 50% de empresas vinculadas con la causa. Es decir, a pesar de que la evolución ha sido lenta, el compromiso por conseguir cumplir con el plan establecido en la Agenda 2030 es cada vez mayor, puesto que, a nivel empresarial, en Europa, es una gran mayoría la que cada año trabaja por mejorar las cifras de alguno de los ODS.

En este sentido, tras el estudio podemos concluir que sí que existe relación entre el factor de la cultura del entorno general donde se sitúe cada empresa y su grado de compromiso con los ODS, más concretamente, la relación la hemos establecido desde las seis dimensiones de Hofstede. Teniendo en cuenta los elementos que hemos estudiado y analizado en profundidad, podemos deducir el sentido de la relación entre dimensión y compromiso empresarial con los ODS.

En el caso del individualismo, la masculinidad o la indulgencia, podemos decir que son aspectos que cuanto más valor tengan en un país, menor es la preocupación social, por lo que cabría suponer que países con altas cifras en estas dimensiones serían los menos comprometidos con la lucha por alcanzar los objetivos en el 2030. Efectivamente, esta hipótesis queda demostrada con los cálculos llevados a cabo y el análisis realizado, ya

que podemos observar que cuanto mayor es en un país la distancia al poder, el individualismo, la masculinidad o la indulgencia, menos son las empresas de ese país que trabajan por alguno de los 17 ODS.

Por otro lado, en el caso de la orientación a largo plazo o el control de la incertidumbre, son dimensiones sobre las que podríamos deducir que los países con valores más elevados serán los que mayor compromiso tengan con los objetivos, puesto que sociedades preocupadas con alcanzar el éxito en el futuro y por reducir la incertidumbre, buscarán alcanzar un mundo cada vez mejor, por lo que estarán más dispuestas a trabajar por la Agenda 2030. Tras el análisis llegamos, en efecto, a esta conclusión, los países con mayor orientación a largo plazo y control de la incertidumbre son los que tienen más empresas trabajando por alguno de los ODS.

Podemos concluir, por tanto, que el grado de compromiso empresarial con los ODS sí está influenciado por las dimensiones culturales de Hofstede, concretamente la distancia al poder, el individualismo, la masculinidad y la indulgencia mantienen una relación inversa; mientras que la orientación a largo plazo y el control de la incertidumbre mantienen una relación directa.

Por todo ello resulta esencial insistir en la continuidad del compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, no solo a nivel empresarial, sino desde una perspectiva personal de cada uno de nosotros, puesto que, como bien dice el ODS 17 «Alianza para lograr los objetivos», es necesario un trabajo colaborativo entre todos, porque el mundo es solo uno, y es trabajando juntos como debemos intentar hacerlo mejor.

REFERENCIAS

- Amador, C. (2022). El análisis PESTEL. *UNO Sapiens*.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa1/article/view/8263/8494>
- Bahena, M. H. R., y Méndez, C. R. (2022). Educación y acción por el clima: ODS 13 un reto inmediato para la humanidad. En *Los ODS: avanzando hacia una educación sostenible*. (pp. 213-228). Ediciones Universidad de Salamanca.
- Cuervo García, A. (1993). El papel de la empresa en la competitividad. *Papeles de Economía Española*, 56, 363-378.
- Farías Nazel, P. (2023). Cambios en las distancias culturales entre países. *Opción*.
- Fernández, R., Godos, J. L., Morán, A., y Cabeza, L. (2022). Los ODS en España: Contribución y características Empresariales. *Dirección y Organización*.
- Fitzroy, P., Hulbert, J. M., y Ghobadian, A. (2012). *Strategic management. The challenge of creating value* (2.ª ed.). Routledge.
- Goiria, J. G., y Herrera, A. F. H. (2021). ODS 8: El crecimiento económico y su difícil encaje en la Agenda 2030. *Revista Internacional de Comunicación y Desarrollo (RICD)*, 3, 52-66.
- Grant, R. M. (2014). *Dirección estratégica. Conceptos, técnicas y aplicaciones* (8.ª ed.). Thomson Reuters-Civitas.
- Guerras Martín, L. Á., y Navas López, J. E. (2015). *La dirección estratégica de la empresa* (5ª). Thomson Reuters.
- Heydari, A., Laroche, M., Paulin, M., y Richard, M. O. (2021). Hofstede's individual-level indulgence dimension: Scale development and validation. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 62. <https://doi.org/10.1016/J.JRETCONSER.2021.102640>
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (1998). *Masculinity and Femininity: The Taboo Dimension of National Cultures*. SAGE.
- Hofstede Insights. (2022). *Gestión intercultural*. <https://www.hofstede-insights.com/intercultural-management>

- Hofstede Insights. (2023). *Country Score*. <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison-tool>
- IBM Corp. (2019). *IBM SPSS Statistics for Windows, Version 26.0*. Armonk, NY: IBM Corp.
- IEP. (2021). *Las dimensiones culturales de Hofstede y su utilidad para la internacionalización de negocios*. <https://iep.edu.es/dimensiones-culturales-de-hofstede-en-internacionalizacion-de-negocios/>
- Ireland, R. D., Hoskisson, R. E., y Hitt, M. A. (2013). *The management of strategy. Concepts and cases* (10.^a ed.). South Western Cengage Learning.
- Javier Vesga, J. (2020). Cultura organizacional: reflexiones sobre el concepto. En *Cultura organizacional y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional*. Universidad Católica de Colombia.
- Martín, J. (2018). *Cinco dimensiones de la cultura que te interesan*. CEREM. <https://www.cerem.es/blog/5-dimensiones-de-la-cultura-que-te-interesan>
- Minkov, M. (2011). *Cultural differences in a globalizing world*. Emerald Group Publishing.
- Mintzberg, H. (1997). The fall and rise of strategic planning. *Harvard Business Review*, 72(1), 107-114.
- Naciones Unidas. (s. f.-a). *La Agenda para el Desarrollo Sostenible*. Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- Naciones Unidas. (s. f.-b). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Naciones Unidas. (2020a). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020*.
- Naciones Unidas. (2020b). *The Sustainable Development Goals Report 2020*. <https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/finding-transformative-pathways-in-turbulent-times/>
- Naciones Unidas. (2021). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2021*.
- Naciones Unidas. (2022). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2022*.

- Naciones Unidas. (2023). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023*.
- Oyserman, D., Coon, H. M., y Kimmelmeier, M. (2002). Rethinking individualism and collectivism: evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological bulletin*, 128.
- Parejo-Navajas, T. (2019). El Pacto Mundial por el Medio Ambiente: marco jurídico para el cumplimiento de los ODS. *Tiempo de Paz*, 132, 78.
- Pettigrew, A. M. (1979). On Studying Organizational Cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24, 570-581.
- Pitt, M. R., y Koufopoulos, D. (2012). *Essentials of strategic management*. SAGE.
- Porter, M. E. (1990). ¿Dónde radica la ventaja competitiva de las naciones? *Harvard-Deusto Business Review*, 44, 3-26.
- Porter, M. E. (2009). *Estrategia competitiva. Técnicas para el análisis de la empresa y sus competidores*. Pirámide.
- Ramos, J. M. L. (2016). Medición multidimensional de la pobreza: estado de la cuestión y aplicación al ODS-1. *Revista Internacional de Cooperación y Desarrollo*, 3, 4-34.
- Refinitiv. (2023). *Base de datos Eikon*. <https://www.refinitiv.com/es/products/eikon-trading-software>
- Stockholm Resilience Centre. (2016). *The SDGs wedding cake*. <https://www.stockholmresilience.org/research/research-news/2016-06-14-the-sdgs-wedding-cake.html>
- Sustainable Development Goals Fund. (s. f.). *De los ODM a los ODS*. <https://www.sdgfund.org/es/de-los-odm-los-ods>
- UNIR. (2022). *El análisis del entorno de una empresa y su importancia*. <https://www.unir.net/marketing-comunicacion/revista/analisis-del-entorno-empresa/>
- Universitat Carlemany. (2022). *¿Por qué los ODS son importantes para las empresas?* Desarrollo sostenible. <https://www.universitatcarlemany.com/actualidad/blog/importancia-ods-empresas/>

Vicente García, A. (2022). *Análisis conceptual y empírico de la competitividad internacional. Una investigación a dos niveles: macroeconómico y microeconómico* [Trabajo Fin de Grado, Universidad de León].

https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/15115/Ainara_Vicente_Garcia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS**ANEXO 1**

Número total de empresas que informan de alguno de los 17 ODS en 2020.

ODS	EMPRESAS	PROCENTAJE
1	3	0,30%
2	5	0,50%
3	13	1,31%
4	10	1,00%
5	8	0,80%
6	10	1,00%
7	9	0,90%
8	15	1,51%
9	10	1,00%
10	6	0,60%
11	9	0,90%
12	15	1,51%
13	12	1,20%
14	7	0,70%
15	7	0,70%
16	7	0,70%
17	6	0,60%

ANEXO 2

Número total de empresas que informan de alguno de los 17 ODS en 2021.

ODS	EMPRESAS	PORCENTAJE
1	118	11,85%
2	100	10,04%
3	333	33,43%
4	292	29,32%
5	312	31,33%
6	196	19,68%

7	274	27,51%
8	419	42,07%
9	302	30,32%
10	203	20,38%
11	258	25,90%
12	391	39,26%
13	424	42,57%
14	121	12,15%
15	186	18,67%
16	216	21,69%
17	219	21,99%

ANEXO 3

Número total de empresas que informan de alguno de los 17 ODS en 2022.

ODS	EMPRESAS	PORCENTAJE
1	188	18,88%
2	158	15,86%
3	505	50,70%
4	428	42,97%
5	490	49,20%
6	288	28,92%
7	441	44,28%
8	633	63,55%
9	450	45,18%
10	333	33,43%
11	368	36,95%
12	583	58,53%
13	642	64,46%
14	189	18,98%
15	282	28,31%
16	317	31,83%
17	341	34,24%

ANEXO 4

Cálculo de la mediana a partir del valor de cada país en las seis dimensiones culturales de Hofstede, sombreadas las celdas con los valores superiores a la mediana.

	DP	Indiv.	Masc.	CI	OLP	Indulg.
Austria	11	55	79	70	60	63
Bélgica	65	75	54	94	82	57
Rep. Checa	57	58	57	74	70	29
Dinamarca	18	74	16	23	35	70
Finlandia	33	63	26	59	38	57
Francia	68	71	43	86	63	48
Alemania	35	67	66	65	83	40
Grecia	60	35	57	100	45	50
Irlanda	28	70	68	35	24	65
Italia	50	76	70	75	61	30
Luxemburgo	40	60	50	70	64	56
Países Bajos	38	80	14	53	67	68
Noruega	31	69	8	50	35	55
Polonia	68	60	64	93	38	29
Portugal	63	27	31	99	28	33
Rumanía	90	30	42	90	52	20
Eslovenia	71	27	19	88	49	48
España	57	51	42	86	48	44
Suecia	31	71	5	29	53	78

Suiza	34	68	70	58	74	66
Reino Unido	35	89	66	35	51	69
MEDIANA	40	67	50	70	52	55

ANEXO 5

Distribución de países en dos grupos en función del valor de la mediana: 1 si su valor está por encima; 0 si su valor está por debajo.

	DP	Indiv.	Masc.	CI	OLP	Indulg.
Austria	0	0	1	1	1	1
Bélgica	1	1	1	1	1	1
Rep. Checa	1	0	1	1	1	0
Dinamarca	0	1	0	0	0	1
Finlandia	0	0	0	0	0	1
Francia	1	1	0	1	1	0
Alemania	0	1	1	0	1	0
Grecia	1	0	1	1	0	0
Irlanda	0	1	1	0	0	1
Italia	1	1	1	1	1	0
Luxemburgo	1	0	1	1	1	1
Países Bajos	0	1	0	0	1	1
Noruega	0	1	0	0	0	1
Polonia	1	0	1	1	0	0
Portugal	1	0	0	1	0	0

Rumanía	1	0	0	1	1	0
Eslovenia	1	0	0	1	0	0
España	1	0	0	1	0	0
Suecia	0	1	0	0	1	1
Suiza	0	1	1	0	1	1
Reino Unido	0	1	1	0	0	1