

COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO



COINVESTIGADORES:

PAULA ALEXANDRA QUIÑONES GAITAN

NATHALIA PAOLA VELÁSQUEZ AMAYA

ALEXANDER HERNÁNDEZ PAEZ

PERDURABILIDAD EMPRESARIAL

CONCEPTO Y SIGNIFICADOS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: REALIDAD EMPRESARIAL

GRUPO DE INVESTIGACIÓN EN PERDURABILIDAD EMPRESARIAL (GIPE)

TRABAJO DE GRADO

BOGOTÁ, COLOMBIA 2014-I

COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO



COINVESTIGADORES:

**PAULA ALEXANDRA QUIÑONES GAITAN
NATHALIA PAOLA VELÁSQUEZ AMAYA
ALEXANDER HERNÁNDEZ**

**PERDURABILIDAD EMPRESARIAL.
CONCEPTO Y SIGNIFICADOS**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: REALIDAD EMPRESARIAL
GRUPO DE INVESTIGACIÓN EN PERDURABILIDAD EMPRESARIAL (GIPE)**

TRABAJO DE GRADO

TUTORES:

**ANDRES MAURICIO CASTRO
HUGO ALBERTO RIVERA RODRIGUEZ**

BOGOTÁ, COLOMBIA 2014-I

TABLA DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	6
DEDICATORIA	7
RESUMEN	8
Palabras clave.....	8
ABSTRACT	9
Key words.....	9
1. INTRODUCCIÓN	10
2. MARCO TEORICO	13
2.1. La filosofía en la construcción del concepto de <i>perdurabilidad</i>	13
2.2. Forma cíclica de la palabra <i>tiempo</i>	13
2.3. Una nueva concepción: Forma lineal del <i>tiempo</i>	16
2.4. Durabilidad de los Objetos	17
2.5. Construcción del concepto Perdurabilidad	18
3. ACERCAMIENTO AL CONCEPTO DE PERDURABILIDAD EMPRESARIAL	20
3.1. Semántica de la palabra Perdurabilidad desde la concepción lingüística	20
3.2. Perspectiva biológica del concepto	24
3.3. Componentes que contribuyen a la definición del concepto	26
3.4. Factores que intervienen en el concepto	29
3.4.1 Competitividad	30
3.4.2 Innovación	31
3.4.3 Éxito	32
3.4.4 Planes Estratégicos	32
3.4.5 Productividad	33
3.4.6 Liquidez	34
3.5. Definiciones utilizadas para Perdurabilidad Empresarial	35
4. CASO DE ESTUDIO: Características particulares de la perdurabilidad en las Empresas Familiares	42
5. CRÍTICAS EN EL ESTUDIO DE LA PERDURABILIDAD EMPRESARIAL	45
6. CONCLUSION	49
7. BIBLIOGRAFIA	51

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Mapa conceptual sobre la construcción del concepto de perdurabilidad, a través de contribuciones filosóficas.	19
Ilustración 2. Ciclo de vida de una empresa.....	24
Ilustración 3. Relaciones entre los componentes de perdurabilidad.....	28
Ilustración 4. Acrópolis de la competitividad.....	31
Ilustración 5. Factores claves del entorno.	33
Ilustración 6. Modelo de las empresas Multigeneracionales.	44

TABLA DE CUADROS

Tabla 1. Factores que componen la Perdurabilidad Empresarial.	26
Tabla 2. Resumen concepto de Perdurabilidad.....	41

AGRADECIMIENTOS

A Dios en primera instancia por permitirnos alcanzar esta meta que hace 5 años decidimos iniciar.

A nuestras familias por creer en nosotros y apoyarnos incondicionalmente en este largo camino, por darnos la fuerza que se necesita para cumplir todo aquello que nos proponemos.

A nuestros maestros y compañeros por todas sus enseñanzas, por abrirnos las puertas del mundo laboral gracias a la inversión de tiempo y conocimiento brindada.

DEDICATORIA

A Dios porque nunca nos abandona, y a él, retribuimos todas nuestras mejores obras. Este logro, es el resultado de una buena labor, una mezcla entre compromiso, disciplina y amor dedicada a nuestra mayor motivación. ¡Nuestra familia!

RESUMEN

Los grandes aportes generados por las antiguas civilizaciones y los filósofos más destacados a lo largo del tiempo, permiten entender la procedencia de algunos términos de los que hoy en día se hace uso. Estas contribuciones comienzan a través de la concepción del término *tiempo*, desde la antigüedad hasta los tiempos modernos, las cuales conllevan a entender que el tiempo es aquel que define la durabilidad de las cosas. De acuerdo a esto, se propone un acercamiento sobre el origen del término *perdurabilidad*, el cual será la base de la presente investigación.

Entender la procedencia del término y el uso que se le da a sí mismo, facilita la aplicación el ámbito empresarial; el cual, a partir de diferentes posturas de autores nacionales e internacionales y basados en los parámetros que ha establecido la Universidad del Rosario, se establece un marco teórico de apoyo para futuras investigaciones dedicadas a la perdurabilidad empresarial.

Asimismo, se establecen o se plasman algunos principios o factores de éxito que ayudan a que una empresa logre traspasar fronteras en tiempo y en rentabilidad; es decir que no solo permanezca muchos años en el mercado, sino que además se mantenga en constante crecimiento y rentabilidad.

Palabras clave

Tiempo, Perdurabilidad, Longevidad, Empresas vivientes, Sostenibilidad, competitividad, Innovación, Cambio.

ABSTRACT

The major contributions made by ancient civilizations and by the most outstanding philosophers throughout time, allow us to comprehend some concepts that we use now days. Those contributions begin by the conception of time since the early days to the modern times, which lead us to understand that "time" defines the durability of things. According to this, an approach of the origin of the term "lasting" is made, which in fact will be the basis of this research.

Understanding the background of the term as well as the use given to it, makes its application easier in the business environment, where, different perspectives of national and international authors are taken into account and based on the parameters that have been established by the Universidad del Rosario, state a theoretical framework to support future investigations dedicated to business lasting.

Likewise, some key factors or principles are established since they help a company to overstep borders of time and profitability, which means that it will not only last for many years in the market, but also will keep its constant growth and performance.

Key words

Time, Lasting, Longevity, Living Companies, Sustainability, Competitiveness, Innovation, Change

1. INTRODUCCIÓN

La *Perdurabilidad Empresarial* es un tema de preocupación para los gobiernos, las empresas y la academia, ya que de una u otra forma las organizaciones que no sean perdurables afectan a la sociedad, al individuo y a la economía en general.

El mundo globalizado en el cual se vive, está condicionado por diferentes factores que cada día le imprimen un dinamismo a la sociedad y por ende a las organizaciones afectándolas de una manera u otra. El escenario de mortalidad empresarial en estos tiempos de crisis y fragilidad económica, es un tema de interés global, que exige que se realicen estudios propios por cada país y/o apoyados por organismos como la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, perteneciente a las Naciones Unidas), que va midiendo comportamientos en el caso de América Latina.

Hoy por hoy, el manejo de la información determina las buenas decisiones que una organización tome frente a sus procesos internos y externos, a los cambios del entorno, mas aun cuando el manejo de la tecnología es vital para cualquier proceso, generándose una afinidad entre esta y la perdurabilidad, considerando la importancia de los sistemas de información en el manejo de la información sobre procesos, gente y economía, surgiendo como una herramienta importante para trabajar por ejemplo temas como el de innovación, la competitividad, entre otros.

El presente trabajo contiene elementos necesarios para la comprensión del término perdurabilidad, partiendo de la premisa de que este se entiende como la habilidad de tener continuidad en el tiempo, aplicado este al ámbito empresarial tanto nacional como internacional.

La perdurabilidad empresarial es un concepto que se escucha tanto a nivel Colombia como mundial, pues aun no se ha podido identificar plenamente un patrón que permita identificar los “secretos” para crear una empresa perdurable, además de esto, el termino de perdurabilidad o el que se utilice según el contexto, no ha sido utilizado correctamente llevando a distintas interpretaciones por quienes lo relacionan con las ciencias administrativas y organizacionales;

en muchos casos, involucrando factores que no evidencian el verdadero sentido de la perdurabilidad en las empresas, afirmación apoyada por la revisión bibliográfica realizada.

A causa de esto, la construcción de un marco teórico permite darle mayor precisión a lo que enmarca la perdurabilidad empresarial, consintiendo que se llegue a una base común desde la cual los diferentes sectores productivos, organizaciones e instituciones educativas independientemente de su nacionalidad, puedan usarlo como referente para futuras investigaciones.

Es compromiso de *“la administración, como ciencia incipiente, presentar una serie de desafíos a la dirección de la organización y a la academia misma. La adaptación, la estrategia, las habilidades comunicativas e incluso la capacidad para irradiar en la organización un sentimiento de éxito, son planteamientos que marcarán el desarrollo de la organización y de la administración como conjunto de saberes que deben facilitar la perdurabilidad de la organización como sistema complejo.”* (Castro R., 2010). Así mismo, debe propender por un trabajo exhaustivo para la comprensión de la semántica del término perdurabilidad sin importar en que lugar y contexto se desarrolle.

Si bien es cierto que la búsqueda de información sobre la perdurabilidad empresarial es abundante todos los autores convergen en decir que esta está relacionada de alguna forma con la responsabilidad social, directamente sobre el cumplimiento biológico de los ciclos de vida, su capacidad de recuperación frente a cambios inesperados y su manejo frente a sus recursos financieros.

El marco metodológico se realizó a través de la construcción de una línea de tiempo, que permitiera entender la etimología de la palabra perdurabilidad, en consecuencia de que el concepto de perdurabilidad empresarial ha sido definido por diferentes investigadores de forma distinta. A partir de allí, teniendo clara la definición, se hizo uso de documentos de consulta como libros, artículos, revistas, tesis de grado y otros textos de diferentes autores y expertos dentro de la administración a nivel mundial, que soportaran la investigación y dieran a conocer las coincidencias encontradas a nivel empresarial, rescatando los factores y componentes que ayudarán a entender mejor su significado.

No obstante al revisar las diferentes definiciones que se encontraron, se puede ver claramente más coincidencias que diferencias, hallando dos elementos comunes como son el cambio del entorno y la mínima disfunción dentro de la organización. Si ahondamos en estos elementos es importante involucrar el aprendizaje organizativo ya que gracias a él, es que la organización se puede adaptar a los cambios permitiéndole desarrollar nuevo conocimiento, habilidades y comportamientos que le permitan transformarse a si misma. (Peña, 2010)

Según lo expuesto por García (2002), este proceso posibilita detectar las disfunciones basándose en el estudio de las relaciones existentes entre: Acción-Resultado (se transforma la experiencia en conocimiento); entre: Organización y Entorno o entre: Organización y Memoria, reestructurando los modelos mentales y la teoría de la acción y compartiendo la base de conocimiento organizativo.

Sin embargo, no es preciso generalizar las ideas propuestas con base a la perdurabilidad empresarial y los diferentes factores que contribuyen a la construcción del concepto, como por ej. el factor *éxito*, característico de empresas líderes en el sector, dado que estudios realizados a algunos segmentos del mercado lo identifican como sinónimo de perdurabilidad generando discrepancias en los resultados obtenidos. Por tanto, la siguiente investigación se concluye, con aquellos factores criticados frente al concepto de perdurabilidad empresarial, considerando que los argumentos utilizados podrían de alguna forma invalidar factores expuestos por autores citados en el presente trabajo.

Se estructuro el trabajo de la siguiente forma: Se inicio con la exposición de los aspectos filosóficos del término perdurabilidad , seguido de lo que significa la palabra tiempo y sus influencias en este concepto, concluyendo esta primera parte con un mapa conceptual que muestra las relaciones que este primer paso da como resultado. Posterior a esto se realiza un acercamiento al concepto como tal, para luego revisar la parte semántica y así exponer lo que se encuentra en la literatura consultada hasta llegar a una conclusión de lo trabajado.

Para propósito de este estudio, los términos utilizados como perdurabilidad se utilizaran según como sean mencionados por el autor consultado.

2. MARCO TEORICO

2.1. La filosofía en la construcción del concepto de *perdurabilidad*

Para poder hablar de *perdurabilidad empresarial*, un concepto estudiado por varias universidades, centros investigativos, entre otros, como el “*Grupo de Investigación en Perdurabilidad Empresarial*” (GIPE) de la Facultad de Administración de la Universidad del Rosario; y sobre el cual se ahondará más adelante, es necesario realizar un acercamiento sobre el origen del término, para de esta manera lograr una perspectiva global del concepto; teniendo en cuenta que al hablar de *perdurabilidad* no sólo se hace en el ámbito empresarial, sino en general en todos los enfoques que relacionen la habilidad funcional con la concepción de la permanencia en el tiempo.

Una de las posturas que busca abordar la formación de dicho concepto, se remonta a las contribuciones filosóficas que buscaban dar una explicación sobre la forma en que era concebida la palabra tiempo. Para esto, es pertinente hacer una retroalimentación de los aportes más significativos al tema, comenzando desde las culturas antiguas hasta los avances de los autores de la edad moderna.

La formación del concepto de la palabra *tiempo*, así como la mayoría de las cosas, ha variado de acuerdo a los avances que han tenido la ciencia y la mente humana. En la antigüedad, aún sin los recursos con los que actualmente se cuenta, las culturas indígenas gracias a su capacidad de observación, de intuición y conocimiento de la época, generaron un aporte importante en la concepción tiempo–espacio a partir de reflexiones filosóficas, creencias religiosas y del raciocinio propio, hipótesis que sirvieron como base para eternas investigaciones.

2.2. Forma cíclica de la palabra *tiempo*

Las antiguas civilizaciones tales como los mayas, los griegos, los incas, los budistas, entre otros, concebían el tiempo de manera *cíclica*, puesto que creían en la repetición sucesiva de la historia. Es decir, planteaban que una persona nacía y crecía basado en los gestos y la forma de vida de sus antepasados, y es allí donde parte el supuesto de que el hombre no conoce ningún acto que no haya sido planteado anteriormente, y esto se traduce a que existe un retorno del *tiempo* de una misma vida, tal como lo explica el filósofo romano Mircea Eliade en

su libro “*El mito del eterno retorno*”¹, un concepto histórico cíclico, en donde todo tiende a repetirse.

Para el periodo perteneciente a la primera mitad del siglo IV a. c., la aparición de los filósofos griegos presocráticos generó controversias y teorías que sustentaban los aportes realizados por sus antecesores. Heráclito de Efeso fue uno de los primeros filósofos en reflexionar acerca del cambio, el movimiento, el fluir de las cosas, entre otros, asumiendo que en la continua transformación se encuentra la esencia de las mismas. A esto, sustenta que una persona no tendrá dos veces la misma experiencia, poniendo al todo en un constante devenir; y sobre esto propone que la causa de que todo se encuentre en constante movimiento es la continua oposición, la ley de los contrarios que es el producto de dos fuerzas, la pluralidad y la unidad. Tal como lo muestra en una de sus frases célebres: “*sin hambre no hay saciedad, sin fatiga no hay reposo, sin enfermedad no hay salud. [...] la guerra es el padre de todo, el rey de todas las cosas*” (Hulsz, 2009).

Éfeso sostiene que la causa creadora del cosmos y de todo lo que hay en él, incluido el *tiempo*, proviene de una razón eterna, o *logos*, la cual finalmente es la causa última de la transformación y se convierte entonces en la temporalidad como movimiento ordenador del cosmos, eterno y racional y afirmando una corriente *cíclica del tiempo*. (De la Garza Camino, 2012)

Por su parte, Parmenides de Elea, filósofo griego, discípulo de los pitagóricos, planteó una postura diferente a la propuesta por su antecesor; es decir, mientras Heráclito profundizaba en cómo una cosa podía ser y no ser al *tiempo*, éste, proponía que “*el ser se convierte en otra cosa cuando deja de ser lo que es*”; es decir, es o no es. La filosofía de Parmenides se basa en la lógica de las cosas; a esto, atribuye lo que él denomina las contradicciones de Heráclito del ser y no ser. De esta manera y de acuerdo al razonamiento lógico y real que presenta, “*las cosas tienen un ser, y ese ser es. Y si no tienen ser, el ser no es*”. Esta contra postura destaca la esencia del propio ser y fue el aporte más importante de este filósofo, mostrando las características del ser como homogéneo, infinito, ilimitado, y de esta manera, eterno, inmóvil y continuo e invalidando de cierto modo la postura de Heráclito puesto que las cosas no se encontraban en constante transformación, pero sí en continuo movimiento.

¹ Ver Eliade Mircea, “El mito del eterno retorno”, p. 53

Platón, filósofo griego argumentaba la concepción del *tiempo* de la misma manera. En su dialogo “*El Timeo*”, aborda que la noción *tiempo* aparece en el mismo momento de la creación del cosmos. Al creador de dichos conceptos lo denomina “*Demiurgo*”, un Dios creador del todo, incluido el *tiempo*, y ordenador del caos. Para Platón, la definición del *tiempo* estaba basada en los ciclos planetarios comunes de la época. Estos factores determinaban pautas temporales a través de los movimientos circulares de los astros, a partir de los cuales, el universo tenía naturaleza constante, haciéndole un carácter y forma cíclica a la concepción del tiempo. (Plácido, 2004)

Platón concebía al cosmos como una creación de forma esférica, como él llamaba, “*la más perfecta de todas las figuras*”, la cual además estaba en permanente movimiento. Para esto, este filósofo se apoyó en la astronomía y en las matemáticas, dado que para que estos movimientos logaran tener dicha perfección, debían tener un carácter geométrico, el cual fuera simple y perfecto, dándole a partir de allí, fuerza a la teoría del comportamiento *cíclico del tiempo*, haciendo de esto una relación estrecha con la eternidad, pues se asumía además que no existía un punto final. (De la Pienda, 2007).

Para el siglo XIX, y aún con el paso de los años, algunos filósofos mantenían la misma concepción cíclica. Nietzsche por ejemplo, filósofo alemán caracterizado por tener uno de los pensamientos contemporáneos más influyentes de la época, en una de sus doctrinas “*el eterno retorno de lo idéntico*” planteó que todos los acontecimientos del mundo, situaciones vividas, del presente y aquellas que han de venir, tenderán a repetirse eternamente. Uno de sus argumentos sobre esta postura basada en la lógica matemática sostiene que: “*la cantidad de fuerza que hay en el universo es finita y el tiempo infinito, el modo de combinarse dicha fuerza para dar lugar a las cosas que se puedan experimentar es finito. Pero una combinación finita en un tiempo infinito está condenado a repetirse de modo infinito*”; mostrando el carácter continuo y eterno de las cosas. (Echegoyen, 1995)

Henri Poincaré por su parte, prestigioso polímata francés en su teorema de la recurrencia, afirma que: “*cualquier sistema dinámico con una cantidad fija de energía y confinado a un volumen finito, tendrá que regresar tras un tiempo lo suficientemente grande, a un estado arbitrariamente próximo a su estado inicial*”. (Nuñez, 2013). A partir de lo cual, se puede concluir que aunque tenga que pasar muchos años, el sistema vuelve a ser el mismo, afirmando la teoría cíclica.

Asimismo, Roger Penrose, en su libro “*Cycles of time*”, presenta un modelo geométrico sobre la creación del universo, a través de expansiones y secuencias de tiempos, a los cuales denominó *eones*, que precedían de una entropía generada por el Big Bang. Las partículas que resultaban de esto, al estar disipadas, aumentaban su propia entropía y se fijaban en un punto específico creando un nuevo universo. Estas secuencias permitían que el universo creciera y se tornara infinito, formado por una única energía y con movimientos repetitivos. (Penrose, 2010)

2.3. Una nueva concepción: Forma lineal del *tiempo*

Con la aparición del judeocristianismo, la concepción que habían planteado las antiguas civilizaciones acerca del *tiempo* cambió por completo. Estos filósofos se basaron principalmente en las creencias religiosas, o en lo que algunos denominan teología, dándole una nueva forma al *tiempo*, puesto que concebían ya no un *tiempo* circular sino un *tiempo* lineal y finito. Los aportes judeocristianos muestran que el *tiempo* inicia con la creación de Dios al hombre y concluye con la muerte o lo que denominan como fin del mundo, haciendo la entrega de los deberes que los hombres debían rendir a Dios. (Plácido, 2004)

René Descartes, filósofo y matemático francés retoma las ideas planteadas por el judeocristianismo, dado que a partir de las demostraciones de la existencia de Dios y su metafísica buscaba darle forma o definición al concepto *tiempo*. Sobre esto dice: “*La prueba se basa en la idea de que, por la naturaleza del tiempo, sus partes no son mutuamente dependientes. Así, el hecho de existir ahora no se sigue a que sigamos existiendo en el momento siguiente, excepto a que haya alguna causa que continuamente nos mantenga en la existencia. Como no tenemos el poder de conservarnos existiendo, comprendemos que quien lo tiene también puede conservarse a sí mismo, o ni siquiera lo requiere pues se trata de Dios*”. (Monroy, 2008)

Descartes apoya la concepción de un *tiempo finito*, el cual culmina con la muerte del hombre. Aún con la resurrección de Jesucristo, este filósofo sostiene que es sólo parte de la naturaleza y el amor de Dios sobre el hombre, pero no existe continuidad alguna después de la muerte para los humanos. Al presentar su idea, Descartes hace un enfoque especial en la duración de las cosas, pues propone que el *tiempo* es el que define la vida o duración de cada una de estas, diciendo: “*el tiempo resulta un modo del pensamiento humano, con el cual se procura*

conocer con parámetros y convenciones, la duración de las cosas materiales”. (Monroy, 2008)

2.4. Durabilidad de los Objetos

De acuerdo a la retroalimentación de la concepción del tiempo y su forma, cíclica o lineal, surgen corrientes o doctrinas que buscan explicar las ideas planteadas por Descartes sobre la duración de las cosas, dado que a partir de allí se puede tener un mayor acercamiento al significado del *tiempo* con el que hoy en día se trabaja, atribuyéndole a éste, *el concepto de durabilidad y persistencia de las cosas*.

Asumiendo la concepción lineal y finita del *tiempo*, concepción asociada a la física; aparece la filosofía del *presentismo*, que como su nombre lo indica, es un movimiento que solo toma en cuenta el *tiempo* presente, atribuyendo el pasado y el futuro a ficciones de la mente humana. (Bourne, 2006).

El *eternalismo* por su parte, la segunda corriente afirma que todos los tiempos tanto pasado, como presente y futuro son válidos y reales; mostrando como el pasado es memoria, el presente, lo actual y el futuro, la posibilidad. (Gibson, 2007).

Tras este recorrido, estas dos corrientes abren un paralelo y plantean la idea de la eternidad de las cosas y el único presente de las mismas; es decir, ya no sola la idea de cuando algo era solamente eterno y/o presente, sino de qué forma se podía lograr que una cosa permaneciera o durara en el *tiempo*. Es allí donde se comienza y se centra la presente investigación, la cual a partir de concepciones filosóficas realiza un acercamiento sobre el origen del término perdurabilidad a partir de:

- El *endurantismo*, una doctrina que argumenta que para que sea posible la persistencia en el *tiempo* de alguna cosa, se debe hacer a través de los distintos periodos de su existencia; aquellos que en contra posición del *presentismo* (corriente que explica que las cosas solo tienen un presente, y el pasado y el futuro son ficciones creadas por la mente humana) no omiten momentos vividos y por vivir. (Savitt, 2006). Es decir, la permanencia de las cosas esta sujeta al *tiempo* total que haya subsistido, incluyendo las proyecciones dispuestas para estas.

- El perdurantismo por su parte, la segunda doctrina busca explicar la perdurabilidad de las cosas y en oposición del endurantismo, presenta que para que una realidad exista en el *tiempo*, debe ser una realidad que se encuentre en constante cambio. (Savitt, 2006).

2.5. Construcción del concepto Perdurabilidad

Haciendo un estudio etimológico del término, se encuentra que la palabra perdurabilidad está dividida en tres partes. En primer lugar el prefijo “*Per*”, el cual viene del latín “*Pér*” que se usa para reforzar o aumentar el significado de una palabra. “*Dura*”, de origen indoeuropeo, proviene de la palabra *Deue* que significa largo o a través del tiempo; y finalmente, compuesta por el sufijo “*bilidad*”, el cual se deriva de la palabra habilidad, conocido en el latín como *Habere*, cuyo significado es tener.

Teniendo en cuenta lo anterior, la búsqueda de la formación o concepción de la palabra “tiempo”, permitió realizar un acercamiento acerca del estudio o entendimiento que hacía posible que las cosas duraran a través del tiempo, dado que es este mismo, el que define la duración de las cosas, puesto que cuando el tiempo acaba para dicha cosa, entonces deja de durar. El presentismo y el endurantismo dan respuesta a esta propuesta y basados en el posterior estudio etimológico, se puede concluir que la palabra *perdurabilidad*, es de origen indoeuropeo y latín que significa: “*habilidad de durar a través del tiempo*”. El siguiente mapa conceptual, permite aclarar la idea anteriormente presentada:

3. ACERCAMIENTO AL CONCEPTO DE PERDURABILIDAD EMPRESARIAL

Con una visión más amplia de la formación del concepto *perdurabilidad* a partir de contribuciones filosóficas, se puede entonces hablar de los ámbitos en los que ha sido introducido el término.

Hoy en día, el entorno en el que se desempeñan las empresas (independientemente de su tamaño) se ha vuelto más desafiante debido a los cambios drásticos y permanentes que ha traído la globalización. Ahora, la dinámica de los negocios tiene lugar en un ambiente turbulento, complejo e inestable. En este contexto el cambio se vuelve una constante en la vida y desarrollo de una organización y la capacidad de gestionarlo es lo que diferencia a las organizaciones exitosas en el mercado. (Burnes, 2004)

La presente investigación, ha permitido el acercamiento al concepto de perdurabilidad empresarial, encontrando como común denominador tanto de empresas como de investigadores a nivel mundial la necesidad de comprender aquello que les permite a ciertas compañías, durar en el mercado global a través del tiempo, toda vez que existen empresas que no alcanzan a llegar ni siquiera al primer año de actividad, tal como lo expresan en la revista digital Recursos para Pymes, en su artículo *“Porque muchas empresas fracasan”*.

De acuerdo al lugar de procedencia de cada investigación, la palabra perdurabilidad se ha concebido de diversas maneras: para las escuelas latinoamericanas, el término es conocido como *“perdurabilidad”*; sin embargo, para las americanas se conoce como *“lasting”*, para las europeas como *“enduring”*, alguna que otras como *“resistencia o resiliencia empresarial (Business Resilience)”* y en los países escandinavos como *“longevidad”*, términos que mas adelante se explicarán.

3.1. Semántica de la palabra Perdurabilidad desde la concepción lingüística

Rastrear las palabras similares a perdurabilidad no fue tarea fácil, no porque no se encontraran, sino porque existen muchas fuentes escritas. En esta tarea, muchas palabras pueden pasar desapercibidas ya que al no conocer todas las posibilidades algunas de ellas para el lector no son atractivas, por lo que restringe la búsqueda a las palabras mas usadas o mas afines. Para identificar el significado de la palabra perdurabilidad fue necesario conocer su comportamiento léxico, pues se hace necesario contemplar que muchas veces la palabra se

define con otras palabras, es decir, la misma palabra se utiliza como base para definirla es aquí donde radica la importancia de su uso y su origen etimológico ya que muchas veces a través del tiempo esta se puede desvirtuar.

Con base a esto, no se puede desconocer que la palabra perdurabilidad presenta varias voces, es decir varias formas de sustituirla colección que se presenta como palabras sinónimas, como por ejemplo longevidad, empresas vivientes, sostenibilidad, supervivencia, resistencia o como lo mencionan resistencia entre otros más, originando por consiguiente el uso indiscriminado de términos no ciertos. Además, esto se ve afectado cuando se traducen textos de otros idiomas donde también aparecen varias interpretaciones como es el caso del inglés donde perdurabilidad es tratada como: *durability*, *longevity*, *lasting*, *enduring*, en francés aparece el termino *perennité*², en México muchos autores usan la palabra en ingles *resilient*.

Al realizar la revisión bibliográfica sobre el tema de *Perdurabilidad Empresarial* fue el común denominador encontrar como muchos de los autores utilizan diversos términos lo que puede generar en interpretar equivocadamente la información dada. Además de esto se encuentran múltiples definiciones que de por si tocan factores similares construidas algunas, sobre bases teóricas y otras por la experiencia o comprensión directa del término.

Con apoyo de diferentes diccionarios, se expondrán a continuación el significado que se le dan a las palabras citadas, según cada idioma consultado:

Idioma: ESPAÑOL. Diccionario de la RAE (Real Academia de la Lengua)

1. Perdurabilidad.

1. intr. Durar mucho, subsistir, mantenerse en un mismo estado.
- 2, f. Cualidad de perdurable (perpetuo).
3. f. Condición de lo que dura mucho.

2. Longevidad.

1. f. Cualidad de longevo. (Muy anciano o de larga edad.)
2. f. Largo vivir.

² Sostenibilidad

3. Sostenibilidad.

1. f. Calidad de sostenible. (Dicho de un proceso: Que puede mantenerse por sí mismo, como lo hace, p. ej., un desarrollo económico sin ayuda exterior ni merma de los recursos existentes.)

4. Supervivencia.

1. f. Acción y efecto de sobrevivir.

2. intr. Vivir con escasos medios o en condiciones adversas.

5. Resiliencia.

1. f. Psicol. Capacidad humana de asumir con flexibilidad situaciones límite y sobreponerse a ellas.

2. f. Mec. Capacidad de un material elástico para absorber y almacenar energía de deformación.

6. Resistir.

1. tr. Tolerar, aguantar o sufrir.

2. intr. Dicho de una cosa: durar (continuar sirviendo).

Idioma: INGLÉS. Oxford Dictionary

1. Longevity

Length of life, life span, lifetime, shelf life; durability, endurance, resilience, strength, robustness (Duración de la vida, esperanza de vida, la vida, la vida útil; durabilidad, resistencia, elasticidad, fuerza, robustez)

2. Durability

The ability to withstand wear, pressure, or damage. (La capacidad para soportar el desgaste, la presión, o daño)

Imperishability, permanence, longevity, ability to last, lastingness, resilience, strength, sturdiness, toughness, robustness, soundness. (Inmortalidad, permanencia, longevidad,

capacidad de durar, perdurabilidad, elasticidad, resistencia, robustez, fuerza, robustez, solidez)

3. Lasting

Enduring or able to endure over a long period of time. (Duradera o capaz de soportar durante un largo período de tiempo)

Enduring, long-lasting, long-lived, lifelong, abiding, continuing, remaining, long-term, surviving, persisting, permanent, deep-rooted, indelible, ingrained; durable, constant, stable, established, secure, fast, firm, fixed, long-standing; unchanging, never-changing, irreversible, immutable, eternal, undying, everlasting, perennial, perpetual, unending, never-ending, endless, immortal, imperishable, unfading, changeless, indestructible, ceaseless, unceasing, unwavering, unfaltering, non-stop, steady, steadfast, uninterrupted, unbroken, interminable; dependable, reliable. (Duradera, de larga duración, de larga vida, de toda la vida, respetando, continuando, restante, a largo plazo, sobreviviendo, persistente, permanente, de raíces profundas, indeleble, arraigado; durable, constante, estable, establecido, firme, fija, de larga data rápido seguro; inalterable, inmutable, irreversible, inmutable, eterno, inmortal, eterno, perenne, perpetuo, sin fin, sin fin, sin fin, inmortal, incorruptible, inmarcesible, inmutable, indestructible, incesante, incesante, constante, inquebrantable, sin parar, firme, constante e interrumpido, continuo, interminable; confiable, fiable, perdurable

4. Enduring

Continuing or long-lasting. (Continuando o de larga duración)

Lasting over a period of time. (Durar más de un período de tiempo; durable)

Idioma: FRANCES. Dictionnaire Linguee

1. Perennité

Sostenibilidad a largo plazo

Éxito

2. Durablement long, terme longue, durée, longévité

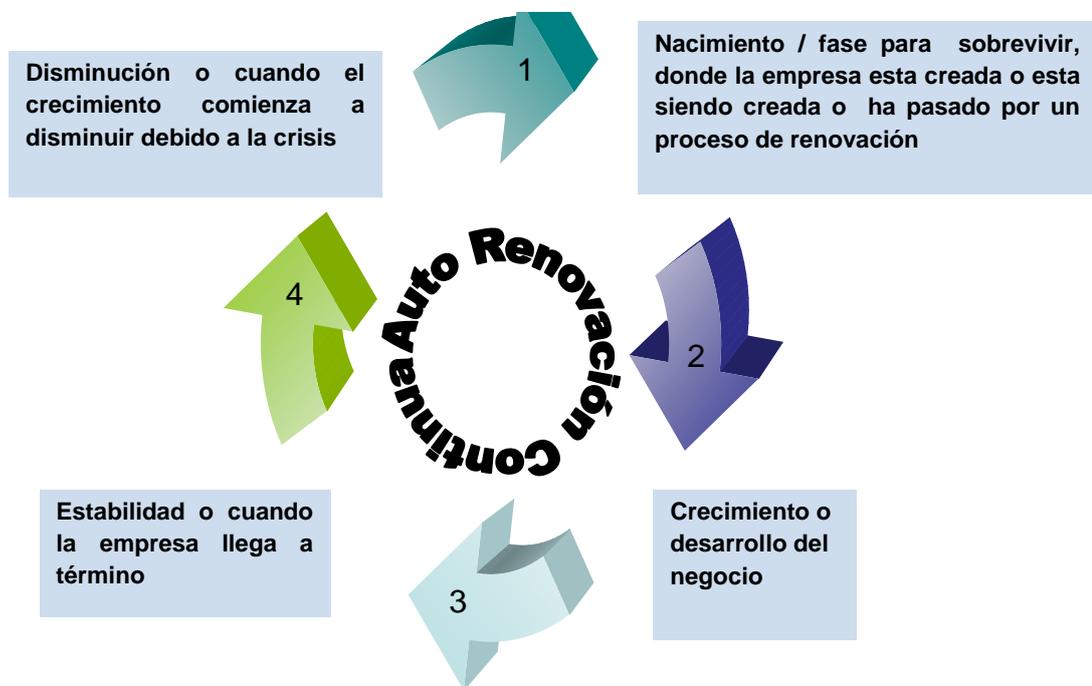
Larga duración, a largo plazo, longevo

3.2. Perspectiva biológica del concepto

Desde el punto de vista biológico, todos los organismos vivos cumplen con un ciclo de vida diferenciándose por los periodos de tiempo, siendo para unos más largos que para otros. Es así que cada organismo debe ajustarse al ambiente para su supervivencia, generando los cambios necesarios para tal fin.

Se puede decir que una organización va desde su fundación, que sería su origen, hasta su disolución, entendiendo entonces que el ciclo completo puede describirse entonces de acuerdo a lo presentado en el siguiente gráfico:

Ilustración 2. Ciclo de vida de una empresa.



Fuente: Creación Propia

Se debe entonces entender que las empresas son sistemas biológicos eficientes, lo que implica que estas deben ser saludables y perdurables, estar atentas a los cambios que le exija el entorno y estar en la capacidad de asegurar su supervivencia a largo plazo.

Las empresas forman parte de la vida misma, por lo que deben ser miradas bajo la teoría de la información de Shanon, la cibernética de Wiener y la teoría general de sistemas de Bertalanfy, fundamentándolas en la dinámica de los sistemas según lo enunciado por Forrester, así mismo bajo las ciencias de la complejidad y la teoría del caos.

Según Sanabria (2012), una empresa es el resultado de la construcción humana, ésta, para garantizar su perdurabilidad, debe ser capaz de asimilarse culturalmente como “grupo de interés” con expresión contenida en sus resultados.

No obstante, cabe resaltar que el término “*longevidad*” logra hacer un acercamiento introductorio a la definición de este concepto, teniendo en cuenta que permite profundizar en las empresas, viéndolas como organismos vivientes, dado que el estudio de las mismas es visto como análogo al estudio de la vida desde la perspectiva biológica. Según Novellino, 2007, de esta manera, se pueden entender las compañías como seres vivos, se puede llegar a comprender mejor el ciclo de vida que van experimentando las mismas desde su nacimiento, el tipo de cambios que sufre, la madurez que alcanza e incluso la muerte.

“La teoría evolutiva explica la longevidad de una organización, ya que mediante una acción conjunta entre investigación y selección, las organizaciones modifican sus formas organizativas internas en un proceso evolutivo, el cual se deriva de las condiciones de la industria en el momento precedente. Al modificar estas organizativas logran responder a las presiones de los competidores y adquirir nuevas destrezas, que se reflejan en resultados financieros superiores. Si la organización no modifica su forma organizativa interna se vería enfrentada a una erosión de la rentabilidad en el tiempo, situación que la llevaría posiblemente a una etapa de morbilidad, caracterizada por una erosión de la rentabilidad”. Rivera (2007)

Por tanto, si se analiza las empresas desde el punto de vista biológico, comparándolas con sistemas vivientes se puede estudiar por qué algunas sobreviven y por qué otras fracasan desde la teoría Darwinista. De esta forma se entiende que la perdurabilidad de las organizaciones está en función de su adaptabilidad y su capacidad de respuesta al medio. Aquellas empresas que son resistentes a los cambios son las que tendrán la capacidad de ser “longevas” es decir, lograrán continuar y perdurar a través del tiempo. (Monturi, 2000)

En apoyo a estos planteamientos, las empresas que perduran en el tiempo y que pueden conservar los principios y propósitos básicos, además de su estrategia empresarial y de sus prácticas de operación, cumplen con el principio de homeostasis mencionado por De Geus, ejecutivo y teórico holandés, en su publicación *The Living Company* (2002). Es decir, se adaptan a los cambios, se vuelven dinámicas por naturaleza comportándose como especies

vivas, siendo este el primer paso para incrementar su expectativa de vida. Las organizaciones vivientes existen en un principio para alcanzar su supervivencia de forma que su objetivo es mejorar para incrementar su potencial y crecer. Esto implica que las empresas se preocupen por su gente e inviertan en ella - al considerar que la capacitación es la forma de dar valor a sus procesos - permitiéndoles consolidar metas claras, y formar líderes con capacidad de orientar a la organización en base a sus objetivos, su cultura, entre otras, evidenciando de esta manera, bases sólidas de crecimiento.

Los resultados financieros de este tipo de empresas apuntan a ser superiores a los de la competencia demostrando un crecimiento rentable y sostenido, esto a su vez permite que los procesos de innovación sean permanentes inyectándoles vitalidad y mejoramiento continuo a cada parte de la empresa. Para De Geus, esto implica que una empresa se conciba como una comunidad de seres humanos en los que todos sus sistemas y elementos funcionan sin caer en la obsolescencia y con una inherente aversión a conformarse con lo que se ha alcanzado, manteniendo su ideología central y concentrada en lo que potencialmente puede hacer mejor que su competencia.

3.3. Componentes que contribuyen a la definición del concepto

En el año 2009, el grupo de investigación de la Universidad del Rosario realizó un Estudio para determinar las Condiciones de Perdurabilidad (ECP) el cual identifico trece condiciones que contribuían a la perdurabilidad empresarial. Estas condiciones fueron aplicadas a empresas como casos de estudio para identificar su aplicabilidad y al mismo tiempo permitir desarrollar modelos para ayudar a las empresas a definir procesos que les permitiera identificar sus fortalezas y debilidades frente a este asunto.

El siguiente Cuadro 1 recoge los 13 componentes y su respectivo alcance:

Tabla 1. Factores que componen la Perdurabilidad Empresarial.

COMPONENTE	ALCANCES
Identidad Organizacional	<p>Los valores, comportamientos éticos y la responsabilidad social orientan las decisiones que en su gobierno y acción cumplen directivos y empleados de la empresa, quienes los han interiorizado y reforzado por su cumplimiento.</p> <p>Las políticas de empresa propicia la cohesión social para la acción entre sus empleados, así como la identificación de ventajas competitivas en el sector y consecuente reconocimiento en el mercado. (Restrepo, Vélez, Méndez, Rivera, &</p>

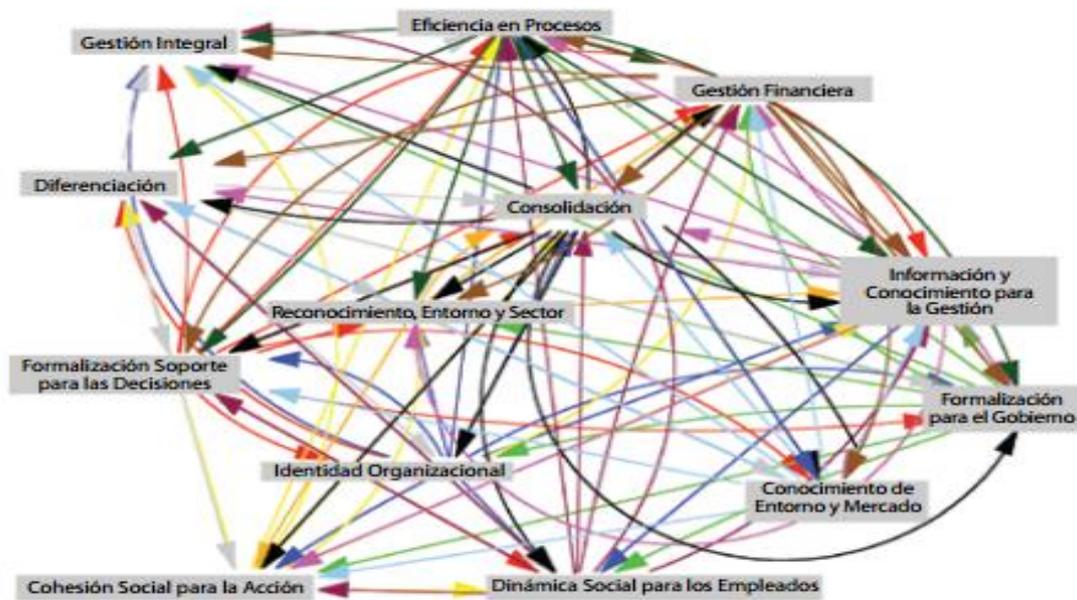
	Mendoza, 2009)
Formalización para el Gobierno	<p>Este componente se puede definir como el que proporciona herramientas de gestión que orientan el comportamiento de sus dirigentes de una manera uniforme y compartida, aspecto que contribuye a la perdurabilidad en el siguiente enunciado:</p> <p>* La empresa tiene por escrito y cumple normas de calidad ISO, protocolos y códigos de buen gobierno, que propician una gestión coherente que proyecta ventajas competitivas. (Restrepo, Vélez, Méndez, Rivera, & Mendoza, 2009)</p>
Cohesión Social para la Acción	<p>Los empleados de una empresa perdurable interiorizan y comparten parámetros para la acción que resultan de procesos de interacción social basados en la confianza, del aprendizaje en el trabajo que ejecutan y del conocimiento que adquieren sobre la empresa. Además, los procesos formales de comunicación entre los grupos de interés contribuyen a su integración y al buen gobierno de la empresa. (Restrepo, Vélez, Méndez, Rivera, & Mendoza, 2009)</p>
Formalización soporte para las decisiones	<p>Las organizaciones tienen lineamientos establecidos y formalizados que facilitan el proceso de decisiones que sus directivos toman en aspectos particulares en la gestión. Este componente se define en el siguiente enunciado:</p> <p>*La empresa formaliza; los protocolos de sucesión y relevo generacional, los métodos utilizados en el aprendizaje y las políticas para retención del empleado, todos estos contribuyen al proceso de decisiones. (Restrepo, Vélez, Méndez, Rivera, & Mendoza, 2009)</p>
Reconocimiento por el Entorno y el Sector	<p>Este componente se manifiesta en conductas que resultan de políticas establecidas por la dirección en aspectos particulares de productividad, financieros, normativo y de gestión humana, y que contribuyen a la perdurabilidad de la empresa en el siguiente enunciado:</p> <p>El reconocimiento que tiene la empresa en el sector resulta de la capacidad que tiene para documentar sus decisiones, cumplir con el marco legal establecido, ser transparente cuando utiliza fuentes de financiación, formalizar y contabilizar el conocimiento de sus empleados. (Restrepo, Vélez, Méndez, Rivera, & Mendoza, 2009)</p>
Diferenciación	<p>La empresa es diferente de otras del sector cuando tiene sistemas de información sobre clientes y proveedores, los directivos identifican oportunidades de negocio y establecen ventajas competitivas en sus productos y servicios. Además, cuando la coordinación y comunicación entre áreas es eficiente. (Restrepo, Vélez, Méndez, Rivera, & Mendoza, 2009)</p>
Dinámica Social de los Empleados	<p>La empresa propicia condiciones para la eficiencia y calidad en la acción de sus empleados mediante la participación activa que les da en las decisiones así como la integración de grupos de trabajo. (Restrepo, Vélez, Méndez, Rivera, & Mendoza, 2009)</p>

Factores que aportan a la eficiencia	Una empresa perdurable presenta resultados que la hacen eficiente por el conocimiento de los actores que conforman su entorno; el aprendizaje que tienen sus empleados a partir de sus experiencias; el gobierno de sus directivos, así como el conocimiento que sus empleados tienen de aspectos formales de su estructura. (Restrepo, Vélez, Méndez, Rivera, & Mendoza, 2009)
Consolidación	Este componente se manifiesta en comportamientos de los directivos y condiciones de la empresa que contribuyen a la perdurabilidad por el siguiente enunciado: * La consolidación de la empresa es resultado de la construcción con una visión de futuro que hacen sus directivos como del compromiso y participación de los empleados. (Restrepo, Vélez, Méndez, Rivera, & Mendoza, 2009)
Gestión Integral	El proceso de planeación estratégica, así como la capacidad de los directivos de tener en cuenta en sus decisiones a los grupos de interés, son factores que contribuyen a la gestión integral de las empresas. (Restrepo, Vélez, Méndez, Rivera, & Mendoza, 2009)
Conocimiento de Entorno y Mercado	El nivel de conocimiento del entorno, sus clientes y mercado, varía de acuerdo al nivel jerárquico, siendo los cargos de dirección los de mayor conocimiento, además las ventas tienen relación directa con los gastos de publicidad. (Restrepo, Vélez, Méndez, Rivera, & Mendoza, 2009)
Eficiencia en Procesos	Los procesos de la empresa propician la oportuna transferencia de conocimiento a los empleados, así como el reconocimiento por sus prácticas de gestión. (Restrepo, Vélez, Méndez, Rivera, & Mendoza, 2009)
Gestión Financiera	En consecuencia la perdurabilidad de la empresa depende de la gestión financiera y de las estrategias que para esta situación en particular determinen los directivos. (Restrepo, Vélez, Méndez, Rivera, & Mendoza, 2009)

Elaboración Propia apoyada en el trabajo de grado de Jiménez (2013)

A partir de estas condiciones, la Universidad del Rosario trabajó en un “Modelo para que las empresas vivan más tiempo”, publicado en Internet en un fascículo interactivo, donde expuso el resultado de este trabajo. En el desarrollo un diagrama que relaciona los trece componentes identificando los que tienen más incidencia y menos incidencia es decir, los de mayor y menor impacto. Así se ve el diagrama de la referencia:

Ilustración 3. Relaciones entre los componentes de perdurabilidad.



Fuente: Tomado del Fascículo interactivo 1 al 16 titulado “Modelo para que las empresas vivan más tiempo”

Cada componente marca un camino de manera diferente, permitiendo establecer su relación e impacto, determinando la relevancia de cada uno. El estudio indica que uno de lo más importantes es el de la Identidad Organizacional, al cual la tendencia ha sido fortalecer por lo que implica y el menos importante es el de “Entorno y Sector”.

Con lo anterior se puede concluir que cuando se habla de perdurabilidad empresarial no pueden excluirse ninguna de estas condiciones, considerando que ellas establecen como este concepto impacta en las organizaciones

3.4. Factores que intervienen en el concepto

Así como se establecieron las condiciones que inciden en el concepto de perdurabilidad empresarial, también es importante identificar que existen elementos que contribuyen al entendimiento de este concepto. Se podrían citar los más utilizados pero dentro de esta investigación se citaran algunos considerándolos los mas importantes, entre otros muchos podemos hablar de la innovación, la competitividad, el éxito, los planes estratégicos, la productividad y la liquidez.

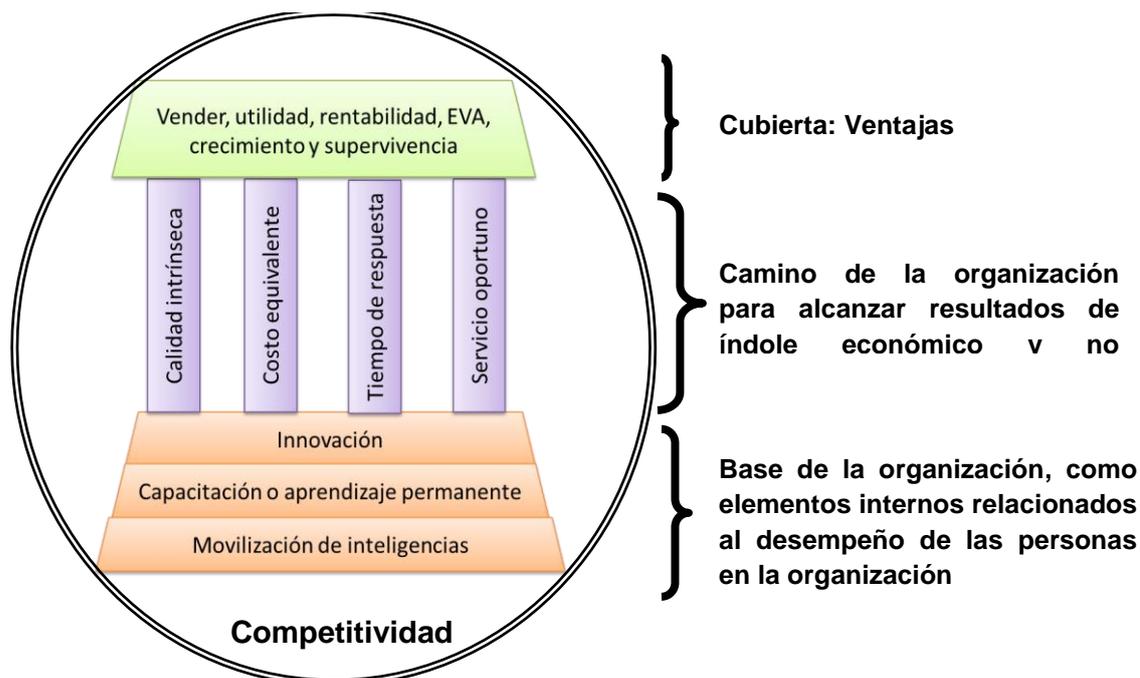
3.4.1 Competitividad

Como afirma Suárez de Peón (2013), una organización es competitiva si es capaz de mejorar o mantener su posición en el entorno, manteniendo su viabilidad financiera, es así que una empresa que no es competitiva tiende a desaparecer en un corto plazo. Las empresas deben estar siempre atentas a los cambios, buscando satisfacer la demanda de sus clientes ofreciéndoles valores agregados, que generen recordación, aceptación y produzcan valor a los procesos contratados, de tal forma, que evidencien elementos diferenciadores que le permitan desarrollar habilidades para ser competitivas y puedan responder rápidamente a los cambios y así asegurar perdurabilidad en el medio.

Los constantes cambios a que se enfrenta el mercado exige a las empresas a estar pendientes del comportamiento y necesidades de los consumidores, de las actividades de la competencia, del entorno donde se quiere desarrollar las actividades, teniendo en cuenta que todo esto puede ser afectado por factores demográficos, sociales, políticos, económicos, tecnológicos y culturales, convirtiéndose la perdurabilidad y competitividad en el mayor reto del dirigente moderno, constituyéndose en un elemento influyente en la perdurabilidad empresarial.

Para la línea de investigación, *“Empresas que Perduran en Colombia”* de la Universidad Externado, en uno de sus proyectos titulado Pensamiento y Práctica Gerencial, concluye que la competitividad también tiene una relación directa con la perdurabilidad. Este proyecto se basó en un estudio realizado a ejecutivos pertenecientes a empresas líderes, a través de preguntas que evidenciaron aquellas características que le permitían a sus empresas, ser perdurables. A partir de esto, se construyó un modelo denominado *“acrópolis de la competitividad”*. Esta acrópolis está conformada por tres partes con un nivel de importancia igual y se interpreta de la siguiente manera:

Ilustración 4. Acrópolis de la competitividad.



Fuente: Elaboración propia, basada en el trabajo
“Acrópolis de la Competitividad” de Noguera, Asencio (2010)

Restrepo (2004) plantea que para que realmente se de competitividad y por ende la perdurabilidad de la organización, es necesario llevar a cabo las siguientes actividades: movilización de inteligencias, aprendizaje, innovación, bases de competencias, satisfacción de las expectativas y necesidades del consumidor, vender, obtener utilidades, generar retorno “rentabilidad / ventas / activos/financiera/ patrimonio”, lograr EVA.

3.4.2 Innovación

Las empresas perdurables deben ser lugares de innovación multiforme, es decir, que puedan identificar la capacidad de innovar en sus diferentes áreas de negocio para hacer la conexión con la parte de continuidad-ruptura, entendiendo que esto es lo que permite que no se queden estancadas en su zona de confort y que estén un paso más adelante del mercado convirtiéndose de ese modo en especies tanto reactivas como proactivas. Si las empresas no sobrepasan la parte de ruptura y no buscan la mejora continua de los servicios y de lo que ofrecen a sus clientes, quedaran rezagadas teniendo en cuenta que esto imposibilita la creatividad y la forma de reinventarse, dado que si llegan a crecer se volverán cada vez más

complejas, y es ahí donde empezaran a sentir el peso de sus propias reglas impidiendo la innovación constante. (De Geus, 2002)

El papel de la perdurabilidad empresarial frente a la innovación, es tan importante en la actualidad, debido al uso intensivo de las tecnologías de información y las telecomunicaciones TICs, de la reorganización de los intereses productivos, en especial de la innovación por procesos, y el techo de esta estrategia, constituido por la innovación radical o generación de productos nuevos (Posner, 1975), con alta agregación de conocimiento y precios para mercados segmentados.

3.4.3 Éxito

El éxito no garantiza la supervivencia. Muchas empresas a pesar de ser responsable de grandes éxitos, han tenido problemas para sobrevivir, llegando algunas a quebrar completamente.

El éxito empresarial no se basa en el que gana dinero, sin decir que no esta bien ganarlo, el éxito es otra cosa, es poder crear algo que contribuya a mejorar la vida de los demás; un proyecto que ayude a cambiar las cosas para hacer de este mundo algo mejor.

Aunque algunos autores utilizan el termino “*éxito*” para hablar de perdurabilidad, se debe aclarar que estos conceptos son diferentes, ya que no todas las empresas que son exitosas son perdurables o viceversa. La tendencia es hablar de empresas exitosas cuando estas logran posicionar un producto o tienen un crecimiento inesperado, pero estas empresas no necesariamente soportan estos cambios y tienden a desaparecer.

3.4.4 Planes Estratégicos

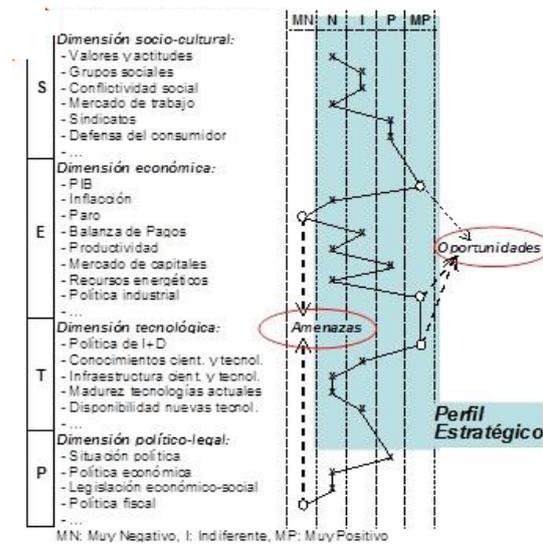
Un plan estratégico viene acompañado de estrategias, las cuales permiten dar una guía de acción o en su defecto ayuda a dar orden frente a posibles transformaciones del entorno previendo la supervivencia frente a los cambios.

Como se había citado en el punto 5.4.1, existen factores del entorno que hacen necesario rápidas reacciones frente a los cambios. El análisis PEST (Político, Social, Económico y Tecnológico), que no es otra cosa que un análisis del macro entorno estratégico externo en el que trabaja la organización, los cuales no son controlables por ella. Estos deben ser de permanente revisión ya que pueden darse como amenazas y/o oportunidades. Estos factores

contemplan múltiples variables, las cuales no son únicas ya que son específicas para cada ente, es decir se producen por un patrón de referencia pero varían según donde se presenten.

A manera de ejemplo, la siguiente Gráfica 4 muestra algunos factores a contemplar para el análisis PEST:

Ilustración 5. Factores claves del entorno.



Fuente: La formulación estratégica en el plan de marketing de la PYME

El conjunto de estos factores muestran la importancia del buen direccionamiento estratégico que se tenga, ya que de esto depende la perdurabilidad de las empresas apuntando a trabajar en la consecución de los objetivos planteados a largo plazo, por lo general a cinco o diez años convirtiéndose en la estrategia de supervivencia, crecimiento, perdurabilidad, sostenibilidad y por ende en el óptimo servicio a sus clientes o usuarios.

Como dice Rivera (2006), de igual forma los planes estratégicos y la estrategia empresarial permiten la supervivencia de la empresa.

3.4.5 Productividad

La productividad es un factor determinante entre la actividad productiva y los recursos para obtener dicha producción, es decir, que la productividad empresarial es el resultado de las acciones que apuntan a alcanzar los objetivos, bajo un buen ambiente laboral, en relación directa entre los recursos que se invierten para alcanzar los objetivos y los resultados de los

mismos, lo que hace que implícitamente se conciba la perdurabilidad como uno de los objetivos por no decir que uno de los mas importantes.

El diseño de estrategias permite una relación de construcción de empresa y de valorización de la marca, considerando que las características sistémicas y disipativas de las organizaciones y las acciones de los agentes son determinantes frente a la productividad.

Hopenhayn y Turunen-Red (2002), afirman que el secreto de la perdurabilidad en el largo plazo es la productividad, a través de modelizar un sector dinámico líder y en ambientes de competencia monopólica y cuasimonopólica, en el cual la variable que expresa la dinámica hace referencia a las incertidumbres y las posibilidades en los mercados más dinámicos, como también lo plantea (Melitz 2003).

Un sistema de productividad, acompañado por indicadores de gestión, permiten encaminar a la empresa al mercado objetivo que se está apuntando o se quiere ingresar, determinando claves de éxito si se conoce el mercado, se Complace, se innova, se traduce en ventajas sostenibles en el tiempo que generaran bases sólidas para la perdurabilidad, satisfacción y diferenciación en la industria, características de empresas triunfantes, según lo que plantea Lozano (2009).

3.4.6 Liquidez.

“La liquidez es vital para la perdurabilidad de las empresas, y solamente utilidades acompañadas de un apropiado manejo de la caja en la organización, permite el crecimiento del negocio en el largo plazo” Guzmán, Guzmán, Romero (2005).

Según lo expuesto por Cadena, Guzmán, Rivera (2006), la práctica empresarial ha demostrado que la utilidad por si sola no es un factor lo suficientemente determinante para que las empresas logren perdurar en el tiempo, estas deben convertirse en rentabilidad y flujo de caja.

Si se logra esto, como Lozano (2009) lo afirma, una empresa generara confianza, alcanzara una buena imagen y posicionamiento en el sector y con sus clientes, traduciéndose esto en que no habrá ningún miedo a invertir, a financiarla y adquirir sus productos, esto conllevara a mayores procesos de innovación, menor nivel de deuda y mayor cubrimiento de las necesidades de los consumidores, factores que propician la perdurabilidad y crecimiento de las

empresas, al disminuir su riesgo de muerte por sobre endeudamiento o por quedarse estancada y no anticiparse o no satisfacer las necesidades actuales del mercado.

Es así, que se entiende que las empresas perdurables, son aquellas que privilegian la rentabilidad a largo plazo como condición de supervivencia, logrando así un desarrollo durable (Que depende de articular factores económicos, políticos y ambientales) sin buscarlo. Irónicamente, la realidad es, que no es fácil para una empresa establecerse y poderse llamar a sí misma “perdurable”. Sin dudas, una manera para lograr esto, aparte de lo ya antes mencionado, es por medio de la construcción de confianza como lenguaje común en la organización y trabajando en la comunicación directa como primera instancia. (Antheaume, 2011).

La relación entre perdurabilidad y rendimiento, se da cuando una organización es perdurable al tener un buen desempeño.

3.5. Definiciones utilizadas para Perdurabilidad Empresarial

Para el año 2005 el grupo de investigación en *Perdurabilidad Empresarial* (GIPE) de la Universidad del Rosario de Colombia, luego de una revisión bibliográfica existente sobre el estudio del término, hizo una primera aproximación al concepto de perdurabilidad, definiéndola de la siguiente manera: *“Una empresa perdurable es aquella que a través del tiempo presenta resultados financieros superiores, adecua su manejo a la intensidad de las condiciones del entorno sectorial y las fuerzas del mercado, se enfoca en espacios no explotados y hace un estudio detallado de sus competidores diseñando y ejecutando productivamente la cadena de valor. Es aquella que obtiene desempeños eficientes en su gestión por la coherencia en su acción, la identificación de su entorno sectorial y sus políticas de gobierno, evitando estados de morbilidad que dificultan su crecimiento rentable y que puede llegar a estados tanáticos³. Propicia la alineación de las personas con la empresa, la construcción de conocimiento y la calidad en los procesos de interacción social”* (Vélez, Restrepo, Garzón y Méndez, 2005)

Con este referente la perdurabilidad se convirtió en un tema de gran importancia para las empresas, los gremios de distintas industrias y del gobierno de una nación, sobre todo en un

³ Tanático del griego tanatos. Capacidad en el ser humano de destrucción y o transformación de la vida. Tomado de <http://www.significadode.org/tanatico.htm>

país como Colombia en donde las PYMES, tal como lo referencia Gómez, Vargas, (2011), constituyen más del 90% de las entidades económicas, el 75% de los nuevos puestos de empleo y el 53% de la producción bruta de los sectores industrial, comercial y de servicios se conviertan en parte de la esencia de la economía nacional, no sólo por el volumen de este tipo de empresas, sino también por la relevancia que tienen en la contribución a los índices de empleo del país.

Asimismo, el grupo de investigación estableció que la perdurabilidad puede ser vista a través de dos dimensiones: *gerencia* y *dirección*. A través de la primera, se establece la cultura organizacional, que corresponde a los valores encaminados al cumplimiento de los propósitos de la empresa y encaminados al estudio exhaustivo del entorno en el que se mueve la misma para anticiparse a los cambios y necesidades del mercado. Además, al hablar de gerencia también se incluye la gestión del conocimiento, en donde una empresa después de una serie de investigaciones, realizadas en pro de su sostenimiento, conoce los pasos que debe seguir; es decir, transforma su experiencia en conocimiento y sobre ese conocimiento, toma las mejores decisiones.

La *dirección*, la segunda dimensión, comprende dos puntos importantes. La primera, basado en la estrategia de cada una de las empresas, la forma en que pueden adaptarse al entorno y proyectarse, ya sea a través de la innovación, la diversificación, entre otras. Por otro lado, comprende el gobierno de empresa que garantiza la transparencia en la gestión. Esto, puede resumirse en la siguiente afirmación: *“Las compañías sobresalientes son aquellas que se concentran en una idea clara, coherente y buscan desarrollarla, pero esa idea es el fruto de un trabajo previo; las ideas no son manejadas por “iluminación”, sino por un trabajo previo. Una compañía debe comprender en qué puede ser la mejor; para hacerlo debe tener presente si está preparada, si cuenta con los medios necesarios (empleados, medios económicos, físicos, logísticos, etcétera)”*. (Rivera, 2012)

Collin y Porras, (2004) explican el concepto de perdurabilidad como la capacidad que tienen las organizaciones de prosperar durante espacios prolongados de tiempo, teniendo en cuenta los diversos ciclos de vida de sus productos. Realizan la introducción al término *"organizaciones visionarias"* entendidas como organizaciones que han sido líderes en sus respectivas industrias por varios años, prósperas y duraderas. Igualmente tratan de dejar en el pasado la búsqueda de la mayor rentabilidad a largo plazo como fin único y último, y por el contrario se enfocan en la creatividad y en el trabajo conjunto para convertirse en las número

uno del mercado y de la sociedad, contando con buenas prácticas socio-ambientales, recompensando a sus empleados de tal manera que todos estén trabajando cohesivamente por construir un equipo fuerte e innovador para que tal compañía perdure. Quiere decir que las organizaciones que tienen una visión y propósito claro son las que mejor se desempeñan en la industria. (Al menos en el mercado bursátil) (Collins & Porras, 2004)

Crosby, (1990), al referenciar la administración de la calidad, plantea que la forma de elaborar la política de empresa es a través del mejoramiento continuo de la calidad, la cual una vez alcanzada permite que una compañía alcance el éxito, fortaleciendo de este modo el concepto de perdurabilidad. Las características a tener en cuenta son: que las personas se acostumbren hacer las cosas bien, que su crecimiento sea rentable y sostenido, que las necesidades de los clientes puedan ser anticipadas, que cualquier plan sea planeado y dirigido y por último que las personas se sienten orgullosas de trabajar allí.

Sin embargo, existen otros trabajos publicados en la Universidad del Rosario, donde se propone que la efectividad de los procesos empresariales en pro de la perdurabilidad empresarial y el liderazgo organizacional, tiene una relación estrecha a la religión de la cual hacen parte los directivos, tal como lo citan Pinzón, Hernán & Pinto, Diana. En el trabajo de grado titulado ¿Qué relación existe entre la perdurabilidad empresarial y las creencias religiosas del directivo?, (2011). Para esto, se basaron en entrevistas realizadas a algunos ejecutivos de empresas líderes y perdurables que pertenecían a tres (3) de las religiones de mayor influencia en términos empresariales de Colombia, como lo son el catolicismo, el protestantismo y el judaísmo.

Teniendo en cuenta que culturalmente en este país la religión católica es la que más predomina, la cultura comparte y transmite creencias religiosas de manera consciente e inconsciente a la comunidad independientemente de que las personas asistan a un culto religioso o que hagan parte de una doctrina religiosa. De esta manera la cultura transmite creencias y costumbres, llegando a la conclusión de que existe de manera inconsciente, por cuanto una creencia, una relación entre la religión y la perdurabilidad empresarial según la disciplina de los modelos mentales que pudieron haber sido introducidos desde la niñez, ya sea por medio de la televisión o la sociedad misma, y éstas influyen el concepto de sí mismo, de Dios, de percibir la realidad, y por ende, el papel que puede jugarse dentro de ella.

Finalmente, los autores concluyeron que la creencia religiosa, es influencia de la percepción personal y del papel del hombre dentro de la sociedad, el cual genera niveles de dependencia a diferentes variables en modo de consecuencia, y por esto, los grados de dependencia de las variables son inversamente proporcionales a la explotación de las habilidades, conocimiento y actitud del ser humano, lo que significa que a mayor dependencia de variables es menor la posibilidad de que una empresa perdure.

De esta manera, los autores llegan a la idea de que la perdurabilidad empresarial *“es la capacidad de comprender y transformar la realidad empresarial como un todo y es la capacidad de comprender y transformar su entorno dependiendo de la autoimagen y del rol que cada ser humano crea tener”*.

El profesor Hugo Rivera, el cual ha liderado varios trabajos de investigación sobre Perdurabilidad Empresarial ha aportado varias definiciones en el desarrollo de sus trabajos o conclusión de los mismos. Ejemplo de ello se encuentra que en uno de sus escritos dice: *“una empresa perdurable es aquella que vive decenios tras decenios a lo largo de muchas generaciones, perpetuando el proyecto de empresa, en la cual la empresa se concibe como una comunidad de seres humanos en la que todos sus sistemas y componentes funcionan en una forma adecuada, sin caer en la obsolescencia y con una innata repulsión a conformarse con lo que se ha alcanzado, con una alta sensibilidad con el entorno, manteniendo su independencia pero conservando su identidad, y concentrada en lo que potencialmente puede hacer mejor que todas, con crecimiento rentable y sostenible.”* (Rivera, 2007)

El profesor Rivera también cita como una de las mas recientes definiciones sobre perdurabilidad la propuesta de Scott (2011), donde explica que *“una empresa perdurable es aquella que vive decenios y que involucra varias generaciones perpetuando su proyecto, que la concibe como una comunidad de seres humanos en la que todos sus sistemas y componentes funcionan de manera adecuada, sin caer en la obsolescencia, y con una repulsión innata a conformarse con lo que ha alcanzado, con una alta sensibilidad con el entorno, conservando su ideología central, concentrada en lo que potencialmente puede hacer mejor que todas, con crecimiento rentable y sustentado”*. Rivera (2012)

En un artículo publicado por Harvard Business School Publishing (2003), se estableció la definición de perdurabilidad como una paradoja considerando dos factores, el primero que las empresas podrían ser eternas y segundo que no es garantía que una organización que sobrevive

sea la misma organización que era a su comienzo refiriéndose a las actividades principales, sus estructuras y sus funciones a su interior. El buen desempeño y perdurabilidad es el objetivo principal de cada organización, pero con el fin de garantizar que, la forma en que las organizaciones estén controladas. Se refiere también sobre la resiliencia como la capacidad de reinventar dinámicamente modelos de negocio y estrategias si se dan circunstancias cambiantes.

Es importante detenerse en el término de resiliencia, esto con el objeto de explicar su importancia ya que muchos autores latinoamericanos lo utilizan cuando hablan de empresas que tienen la capacidad para asegurar su supervivencia a lo largo del tiempo. Ellos argumentan que los principales obstáculos que cualquier empresa debe enfrentar para ser resiliente es en primer lugar, el desafío cognitivo: Una empresa debe estar libre de negación, nostalgia y arrogancia. Debe ser plenamente consciente de lo que está cambiando y estar dispuesta a considerar cómo pueden afectarles esos cambios. En segundo lugar, el desafío estratégico: La resiliencia requiere alternativas para crear una gran cantidad de nuevas opciones como de estrategias antes de acercarse a una ruptura; en tercer lugar, el desafío político: Una organización debe ser capaz de reservar recursos de los programas y productos de hoy para mañana. Esto significa la necesidad de construir procesos propios con la capacidad de apoyar una amplia gama de experimentos con el capital y talento humano que se requieran. El siguiente es el desafío ideológico: Pocas organizaciones cuestionan la doctrina de optimización. Pero la optimización de un modelo de negocio que se está convirtiendo poco a poco en irrelevante no puede asegurar el futuro de una empresa.

Slotz (2004) muestra como en el mundo actual, el cual está lleno de cambios, incertidumbre y caos, es necesario que las empresas se vuelvan más resistentes. Es así que la resiliencia empresarial muestra una relación directa con el concepto de perdurabilidad al delimitar a las empresas según la capacidad de recuperarse. e incluso de sobreponerse a situaciones de adversidad, puesto que las empresas "resistentes" son las que sobreviven al tener mejores estrategias y al superar a su competencia.

El concepto de resistencia o resiliencia empresarial también ha sido estudiado por autores desde el enfoque de sistemas y bajo la comparación de empresas vivientes (Wheatley, 1992; De Geus 1997; Horne III, 1997; Grove, 1997), este es relacionado con la capacidad de las organizaciones para: afrontar los diferentes cambios, responder en forma temprana a estos, controlar el descontrol que puedan producir, generar ventajas competitivas y alto rendimiento,

ante estos, dando respuesta positiva ante las acontecimientos de adversidad, propendiendo ser prósperos y sostenibles durante largo tiempo. El término resistencia empresarial traducido como Business Resilience, se enfrenta a diferentes significados, tal como se ha venido evidenciando en todo el documento.

Para que una organización prospere debe mostrar dos cualidades que están directamente relacionadas y que la harán destacarse en el mercado, una es "ser ágil" y la otra es manifestar resiliencia. La primera, implica la habilidad para triunfar incluso si se encuentra en medio de ambientes impredecibles, pues al responder rápidamente a los cambios de forma efectiva y eficiente, tendrá una ventaja competitiva frente a su competencia al poder tomar decisiones anticipadas que satisfagan las necesidades (aun desconocidas) de sus clientes. La segunda, expresa la habilidad para absorber grandes cantidades de cambios logrando a su vez que sus estándares de productividad y calidad no disminuyan en ningún apartado de la cadena de valor. (Conner, 1998)

En un artículo sobre agilidad y resiliencia de un grupo de profesores de la Universidad de Tampa, se afirma que para que una empresa logre la perdurabilidad las organizaciones deben desarrollar agilidad y resiliencia para moverse con eficacia en entornos turbulentos. Selsky (2009). Como conclusión a este estudio realizaron una tabla donde condensaron qué se debe hacer y cómo se debe hacer, elementos que pueden ser revisados en la tabla del Anexo A.

Otros autores como Collins y Porras, (1994), siguen trabajando el termino perdurabilidad empresarial, mientras que Foster y Dye, (2005), Kim, (2004), lo toman como continuidad, Mountuori, (2000); Konz y Katz, (2000), manejan el término longevidad y Somers, (2007), lo aplica como alta fiabilidad, es evidente entonces el uso indiscriminado de términos para describir el termino en cuestión.

En libros consultados escritos en francés aparece el termino *perennité* que no es otra cosa que determinar la perdurabilidad empresarial como “la capacidad de mantener los niveles de rendimiento a través del paso del tiempo. Esta perdurabilidad está relacionada con los cambios frecuentes de adaptación y no con la inercia.” Benghozi (2009)

Otras definiciones encontradas se fundamentan en cómo los países sajones utilizan el término “longevity”, donde académicos se refieren a la perdurabilidad como la suma de:

Sostenimiento en el tiempo + Resultados Financieros + Rotación de Personal+ Sentido de Pertenencia de los Empleados +Eficacia + Eficiencia Operativa + Gestión Administrativa +Flexibilidad ante la variación del entorno sectorial + Respuesta a los cambios de las Fuerzas del mercado. Arvind (1991)

Es decir que “una empresa perdurable es aquella que obtiene resultados superiores, que identifica constantemente los cambios del sector al que pertenece, que propicia el incremento de conocimiento de sus empleados y que adecua sus políticas de gobierno al estado del entorno en el cual se encuentra” Arvind (1991)

El termino longevidad, como se dijo anteriormente, es una palabra utilizada por sajones y escritores europeos. Ellos parten de la comparación entre la longevidad de las personas y la de las empresas concluyendo que estas últimas, no superan la edad promedio de 75 años, por lo que pareciera que están destinadas a desaparecer. Según Arie de Geus, analista holandés y autor de "The Living Company (1997) empresas europeas, estadounidenses o japonesas que lleguen a las cuatro décadas ya merece el adjetivo de "longeva".

En America Latina por ejemplo Argentina, como lo afirma el académico Roberto Vassolo, director del Área Académica Política de Empresa de la Universidad Austral (Buenos Aires). "Una sociedad comercial alcanza la longevidad cuando logra pasar de la primera generación del fundador a la segunda generación", apostilla el especialista, que también dirige un programa de formación en "Desarrollo del pensamiento estratégico". La Gaceta (2010)

Unificar estos conceptos ya sea al español, al inglés o a otro idioma apuntan a que el termino de perdurabilidad empresarial debe involucrar a los stakeholders o grupos de interés para encontrar y mantener el equilibrio con el medio que la rodea, buscando desarrollar ventajas competitivas que sean sostenibles y perdurables en el tiempo. Es así entonces, que se puede hacer la aproximación al termino como un conjunto de factores, componentes y usos, que identifican la identidad organizacional, estrategias de formalización para el gobierno, cohesión social para la acción, optimización en la toma de decisiones, reconocimiento del entorno y sector, diferenciación, dinámica social de los empleados, factores que aportan a la eficiencia, consolidación, gestión integral, conocimiento del entorno y el mercado, eficiencia en procesos y la gestión financiera), que con su actuación conjunta determinan y mejoran la existencia y duración de una organización en el mercado. Lozano (2009)

Tabla 2. Resumen concepto de Perdurabilidad.

AUTOR	DEFINICIÓN
Crosby (1989)	Al elaborar la política de empresa priorizan el mejoramiento continuo de la calidad, la cual una vez alcanzada permite que una compañía alcance el éxito

(Wheatley, 1992; De Geus 1997; Horne III, 1997; Grove, 1997)	La resistencia empresarial desde el enfoque de sistemas y bajo la comparación de empresas vivientes relacionado con la capacidad de las organizaciones para: afrontar los diferentes cambios, responder en forma temprana a estos, controlar el descontrol que puedan producir, generar ventajas competitivas y alto rendimiento, ante estos, dando respuesta positiva ante las acontecimientos de adversidad, propendiendo ser prósperos y sostenibles durante largo tiempo
Collin & Porras (1994)	Empresas con la capacidad que tienen las organizaciones de prosperar durante espacios prolongados de tiempo, teniendo en cuenta los diversos ciclos de vida de sus productos
Conner (1998)	Empresas ágiles (con la capacidad de triunfar en medios impredecibles respondiendo rápidamente a los cambios) y resilientes (Absorber grandes cantidades de cambios) pues la perdurabilidad es impactada por la gestión del cambio
Monturi (2000)	Aquellas empresas que son resistentes a los cambios son las que tendrán la capacidad de ser "longevas" es decir, lograrán continuar y perdurar a través del tiempo. Desde el punto de vista biológico, con la teoría Darwinista, se explica porque algunas empresas sobreviven y otras no. La perdurabilidad esta en función de la adaptabilidad y la capacidad de respuesta al medio
De Geus (2002)	Empresas que cumplen con el principio de homeostasis, se adaptan a los cambios, se vuelven dinámicas por naturaleza convirtiéndose en especies vivas, donde el objetivo es incrementar el potencial y crecer.
URosario GIPE (2005)	Empresa que a través del tiempo presenta resultados financieros superiores, obtiene desempeños eficientes en su gestión por la coherencia en su acción, evitando estados de morbilidad que dificultan su crecimiento rentable.
Antheaume (2011)	Empresas que privilegian la rentabilidad a largo plazo como condición de supervivencia, logrando así un desarrollo durable sin buscarlo
Pinzón Mojica & Pinto Molina (2011)	Empresas con la capacidad de comprender y transformar la realidad empresarial como un todo y es la capacidad de comprender y transformar su entorno dependiendo de la autoimagen y del rol que cada ser humano crea tener
Weninger (2013)	La longevidad está relacionada con las ventajas competitivas que pueda generar el ingenio de una empresa, las cuales representan la capacidad que tiene esta, de realizar sus operaciones de manera más eficiente a menores costos y de crear mayor valor para sus clientes

Fuente: Elaboración propia

4. Caso de estudio: Características particulares de la perdurabilidad en las Empresas Familiares

Las empresas familiares contemplan particularidades que las otras empresas no tienen, ya que ellas representan un alto porcentaje de empresas constituidas a nivel mundial impactando directamente a los procesos sociales y económicos. Revisando datos económicos este tipo de empresa representa en su generalidad el 40% a 70% del PIB, el 70% a 80% de los puestos de trabajo en la actividad privada y el 80% a 95% de los canales comerciales.

Ellas como todas buscan perdurar para mantener y dar prosperidad a la familia. Estadísticas realizadas sobre las empresas familiares a nivel mundial han arrojado que en países como el Reino Unido el 75% de las empresas son de este tipo, en Alemania y España, alcanzan el 80%, mientras que en Suiza fluctúa entre 85 y 90% y finalmente, en Italia alcanza el 99%,

porcentaje record. (Poulain, 2006). Otros países como México, alcanza el 90% (INEGI, 2011) mientras que Portugal alcanza el 70%, Chile el 65% y Colombia llega al 68% (León, Lizcano, 2011)

Datos suministrados por la Cámara de Comercio de Bogotá, en el 2013 se crearon casi 63.000 empresas, donde se estima que en Colombia el porcentaje de empresas familiares (68%), no perduran teniendo en cuenta que solo el 30% de las empresas logran sobrevivir a la segunda generación factor común a las tasas registradas internacionalmente. La importancia de la empresas familiares en Colombia es gran impacto, si se analiza la influencia en la economía, gracias a su desempeño propendiendo su sostenibilidad, logrando la perdurabilidad siempre y cuando tengan un acompañamiento adecuado. Medina (2009)

La longevidad de las empresa familiares es una preocupación no solo de sus fundadores sino de todas las fuerzas económicas de un país, el impacto de sus acciones frente a la sociedad e incluso de su propia familia, considerando la importancia que ellas tienen tal como se dijo al inicio de este capítulo.

Josep Tapies, explica a LA GACETA catedrático español experto en este tipo de sociedades y académico de la IESE Business School de la Universidad de Navarra como “la tendencia a la longevidad de los negocios familiares responde a la vocación de transmitir un legado. En una empresa no familiar, la rentabilidad y las perspectivas de beneficio son los elementos de vital importancia, y la referencia es, generalmente, el corto plazo. Pero, además de la necesidad de mantener la rentabilidad económica, en la empresa familiar existe un interés por pasar de generación en generación que obliga a desarrollar la visión de largo plazo necesaria para llegar a ser una compañía longeva”.

Aunque no se tiene la formula mágica para que una empresa sea longeva, en este caso, el conocimiento de las empresas familiares multigeneracionales pueden evidenciar los factores y componentes citados en esta investigación y proporcionando otros típicos de ellas.

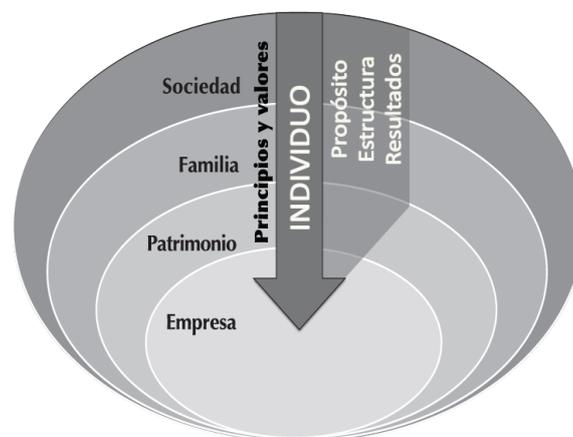
Es así que como resultado de una investigación realizada por la Universidad Libre de Cali, surge un modelo acerca de las empresas familiares multigeneracionales, el cual se basa en diferentes modelos relacionados con este tipo de empresas, entre ellos el modelo cava4, las

⁴ Comprometido, Activo, Virtuoso y Avanzado

4C⁵, modelo motivacional⁶, modelo dinastía⁷ y por último las 4P⁸. Este modelo toma como base fundamental los sistemas que las afectan, tales como: la sociedad, la familia, el patrimonio y la empresa; en sí, se incorpora al individuo como agente presente en todos los escenarios, con unos valores y principios que influyen en sus decisiones. Este individuo es influenciado por factores externos, permitiendo que haya valores y principios comunes dentro del sistema operacional. Gómez-Betancourt, Gonzalo; Betancourt Ramírez, José Bernardo; Zapata Cuervo, Natalia (2012)

Las familias propietarias promueven estos valores de la sociedad en que se encuentran y por personas allegadas a la empresa familiar. A partir de esta influencia, el individuo implementa estos valores a su empresa, con el motivo de manejar un propósito que inspire a sus integrantes y los motive para perdurar en el tiempo con el fin no sólo por los beneficios personales sino también por los que genera para otros sistemas como el de la misma sociedad. (Gómez Betancourt, Betancourt Ramírez, & Zapata Cuervo, 2012). Lo anterior puede verse reflejado a través del siguiente gráfico:

Ilustración 6. Modelo de las empresas Multigeneracionales.



Fuente: Gómez Betancourt, Betancourt Ramírez, & Zapata Cuervo, 2012)⁹.

⁵ Continuity, Community, Connection y Command

⁶ Toda empresa es una comunidad de personas, donde cada uno de los individuos tienen diferentes gustos, personalidades y motivaciones para lograr su satisfacción personal

⁷ El secreto del éxito en las familias empresarias radica en el tipo de familia que se es, y en los valores y principios que se transmiten a las nuevas generaciones

⁸ Políticas, Propósitos, Procesos y Parentescos.

⁹ Para establecer el método de las Empresas Familiares Multigeneracionales, los autores se basaron principalmente en teorías referentes a la perdurabilidad de las empresas de ámbito familiar propuestas por Gallo y Amat (2003), Gallo, Klein, Montemerlo, Tomaselli y Cappuys (2009), Miller y Le Breton – Miller (2005), Pérez-López (1985, 1987, 1991, 1994), Ward (2004) y Gómez (2010).

Como conclusión al desarrollo de este modelo, los autores Gómez-Betancourt, G; Betancourt, J; Zapata, N (2012) tomaron como “punto de partida los valores y principios del individuo, para crear un propósito y una estructura coherente para alcanzar resultados en todos sus ámbitos de acción. El modelo ofrece una visión sistémica que refleja el gran impacto de las empresas familiares en cualquier sociedad y motiva a sus miembros a trabajar con unión y compromiso.”

Es importante señalar que como resultado del estudio de las empresas familiares se podría pensar que estas tienen algún tipo de ventaja sobre otras empresas en términos de longevidad, si se tiene en cuenta su tamaño, aunque no se puede descartar que muchas veces los miembros de la familia sacrifican bienestar corporativo para conservar el poder siendo esta una debilidad.

5. CRÍTICAS EN EL ESTUDIO DE LA PERDURABILIDAD EMPRESARIAL

A lo largo del documento, se ha podido evidenciar la evolución que ha tenido el concepto de perdurabilidad empresarial a lo largo de los años. Constantes investigaciones han permitido realizar un acercamiento teórico de su significado y la implementación de factores que permiten construir empresas perdurables. Sin embargo, existen estudios que critican las ideas propuestas por algunos de los autores anteriormente presentados, puesto que argumentan que los textos hechos por estos académicos y consultores sobre la *perdurabilidad empresarial*, no conllevan en realidad a este fenómeno, o dicho de otra manera, no se pueden constituir como una guía que a través de factores claves o ejemplos empresariales, le permita a las empresas permanecer en el tiempo.

Luego de un estudio de veinticuatro (24) documentos de éste tipo, Nick Foster, profesor en Liderazgo empresarial de la Universidad Zayed en Dubai, argumenta que estos libros no son representativos para las empresas que quieran practicar sus recomendaciones, puesto que no es posible que estas teorías de perdurabilidad sean la respuesta a aquellas empresas que atraviesen por momentos de turbulencia y cambios continuos; o que surjan nuevas empresas potenciales, generándole al comercio un incremento en los índices de productividad y en el número de empleados. Argumenta además, que en caso de que esto fuera posible, entonces no habría ningún elemento diferenciador entre empresas que les permita construir ventajas competitivas y de esta manera mantenerse en el mercado. (Foster, 2010)

Los textos evaluados permiten encontrar lo siguiente:

Los autores fueron muy selectivos; en su mayoría, las empresas estudiadas fueron grandes empresas, con gran reconocimiento, multinacionales, y el 80% de estas fueron americanas (de un total de 2400), lo cual hace dudar si estos métodos pueden aplicar a las pequeñas y medianas empresas.

El autor habla de que se experimentaron las teorías de Collins & Porras (“Built to last: The Successful Habits of Visionary Companies”) en una cultura empresarial distinta a la americana. Estas se aplicaron en empresas australianas durante los 90’s hasta principios del año 2000. Luego de examinar los factores que contribuyeron al desarrollo y éxito de once grandes empresas australianas, los investigadores concluyeron que estas teorías sobre el éxito propuestas sólo tuvieron una relevancia limitada en su contexto organizacional. Incluso, afirmaron que “*tener grandes goles audaces*” o “*grandes ideas para avances*” no jugaban roles significantes en el éxito de las empresas australianas.

Sin embargo, estuvieron de acuerdo con Collins & Porras, al decir que la misión y visión, la estructura organizacional, la gestión de marketing, altos niveles de nómina para los ejecutivos y la presencia de líderes carismáticos tienen un efecto significativo en el desarrollo de las compañías.

En periodos no muy largos, las empresas analizadas en estos veinticuatro (24) textos, tuvieron grandes dificultades., puesto que salieron del mercado o fueron compradas por su competencia a causa de grandes crisis que fueron hechos durante la década comprendida entre el 2000 y el 2010. Muchas de estas empresas fueron estudiadas y anexadas dentro de estos textos, pero el autor sustenta su controversia sobre el tema, diciendo que algunas de estas empresas, que fueron calificadas como grandes o visionarias, lo serían, a menos que no se estime ninguna visión moral en las empresas¹⁰.

Los textos de Collins son retrospectivos. Tienen cuentas que posicionaron a las empresas exitosas en el pasado. Esto dificulta el estudio de la perdurabilidad en tiempo presente por los cambios presenciados hoy en día, no solo en la forma organizacional sino en sentido macroeconómico, factores que hacen de estos textos más abstractos. En adición a esto, una

¹⁰ Nick Foster critica la inclusión de empresas como Philip Morris, mencionándolas como “grandes” y “visionarias”, en textos como “Built to last” – Collins y Porras y “Good to Great: Why Some Companies Make the Leap and Others Don’t” – Collins; puesto que en un sentido moral no lo serían ya que harían parte de la causa del incremento de personas que mueren anualmente a causa del consumo de cigarrillo.

minoría de los textos investigados sugieren la diversificación como una buena estrategia para el desarrollo de la empresa, pero muchos otros, como los textos de Collins, no lo hacen, e incluso dicen que esta estrategia no se debería hacer.

En los textos investigados, se habla de una relación de éxito financiero a causa del precio de las acciones, aunque cuando el autor se referencia en el libro de Collins, *“Good to great: why some companies make the Leap...and others don’t”*, publicado en el año 2001, se critica que los datos presentados no están ligados con los factores de éxito de las empresas evaluadas en sus textos¹¹.

De igual manera, estos documentos argumentan que los elementos y factores realizados por las empresas estudiadas para llegar al éxito empresarial van a ser de igual forma beneficio para aquellas que quieran optar por sus estrategias; sin embargo, carecen de argumentos para hablar de cómo estas estrategias pueden beneficiar a otras compañías de mediano a largo plazo.

Se argumenta igualmente que no se ha confirmado la evidencia de que algún líder de negocios se haya inspirado en estos estudios, o que si lo han hecho, cuáles de las ideas propuestas en los textos son útiles o prácticos en la gestión de sus negocios.

Los textos tienen en común que incluyen muchas empresas estudiadas en diferentes textos y usan diferentes conclusiones acerca de los factores que contribuyeron con el éxito y la longevidad de las empresas estudiadas teniendo en común que muchas empresas están dentro de los marcos de investigación de muchos de estos textos, haciendo que *los “secretos del éxito”*, identificados en estos textos son diferentes en todos los casos donde comúnmente aparecían las empresas estudiadas.

A partir de estas seis fallas encontradas en los textos de *perdurabilidad*, el autor argumenta que los *“secretos de éxito”* dichas en los textos estudiados, son inadecuados y que son colecciones de historias subjetivas acerca del éxito empresarial.

Sin embargo, el autor igualmente argumenta que el fracaso empresarial es normal, y no es un factor que necesariamente obstaculice a una empresa o impida su perdurabilidad, puesto que el éxito empresarial puede causar problemas como generar un ámbito de arrogancia, exceso de confianza, miopía, corporaciones lujosas, entre otras y que emular a las compañías que

¹¹ El autor referencia a Niendorf y Beck (2008) y a Resnick y Smunt (2008). Según las críticas hechas hacia Collins, los autores argumentan que los resultados expuestos en el libro de Collins carecen de robustez en su metodología por la manera como se evaluaron los datos.

tuvieron éxito en el pasado es una pérdida de tiempo para aquellas que estudian constantemente sus estrategias para llegar a la longevidad empresarial.

El autor hace una fuerte crítica con respecto a los libros de *perdurabilidad*, siendo importante estimar estas críticas en la gestión organizacional, puesto que no se ha encontrado, y difícilmente se encontraría, una teoría totalitaria donde se expliquen los pasos generales para que una empresa sea longeva. De igual manera, ver el historial, los datos y la experiencia de las empresas estudiadas en los textos sobre perdurabilidad puede ser un valor agregado a tener en cuenta como base para las estrategias empresariales, a pesar que se vive en un mundo de constantes cambios, haciendo que estas estrategias generalmente se manejarían de forma subjetiva a causa de que no hay una generalidad totalitaria del funcionamiento empresarial.

6. CONCLUSION

Durante el estudio, investigación y revisión bibliográfica constante, se pudo evidenciar la importancia del buen uso del término perdurabilidad empresarial, entendiendo que existen varios factores, condiciones y componentes que pueden llevar a alcanzarla. Algunos de éstos pueden relacionarse entre sí, y ser aplicables para varias empresas, sin embargo no existe aun un patrón único que permita tener la receta para seguirla, teniendo en cuenta que cada empresa es un mundo diferente que el haber logrado el título de perdurable es porque tiene procesos para un caso específico y los factores que determinaron ese logro pueden ser únicos, convirtiéndose en referentes para otras organizaciones. Es importante decir, que cuando una empresa se crea se convierte en la esperanza de muchos, pero por lo contrario una que se cierra es la desesperanza de otros.

Actualmente, el término ha cobrado mas importancia debido a las demandas de la economía global, ya que muchos de los países consideran una buena característica de las empresas el tiempo de permanencia en el mercado, acompañada de otros factores que les brinde seguridad.

Es por esto, que los Tratados de Libre Comercio (TLC), se han convertido en una forma de propiciar y dar ventajas a los mercados y a las diversas economías hacia el mundo, demandando nuevas condiciones y formas de realizar negocios que compitan con los mercados propios y de talla internacional. Los TLC, representan retos de muy alto nivel para las empresas, las cuales deberán estar preparadas para competir, aliarse y crear nuevas estrategias que garanticen, su perdurabilidad, su permanencia y su fortalecimiento en el campo global. (Noguera y Cubillos 2007)

Pretender que esta investigación sea única esta muy lejos de la verdad, por el contrario alcanzar la meta de este camino emprendido aún queda lejos, ya que aun falta mucho para entender mejor el concepto de perdurabilidad empresarial, asociándolo a los otros términos utilizados como longevidad, supervivencia, entre otros, además estas están sujetas a términos como sostenibilidad social, económica y ambiental, con una mayor responsabilidad de las empresas por los efectos que sus acciones provoquen en la sociedad y en su entorno.

La docente-investigadora, de la Universidad Externado, Olga Lucía Anzola Morales, afirma “todo este concepto ha estado enmarcado por un paradigma que rompe con la idea de la supervivencia, en donde las organizaciones estaban hechas para perdurar con un indicador temporal sin tener en consideración otras cosas. Aunque la perdurabilidad si bien implica un

concepto temporal también reúne otros tipos de cosas como: aspectos financieros sanos, cuidado de medio ambiente, ambientes laborales saludables, desarrollo de las personas; en ese sentido pienso que es mucho más exigente de las mismas supervivencia pues no habla solamente de vivir como organización sino como viven, a costa de qué y para que viven las organizaciones.” Ella rescata elementos importantes del estudio realizado, considerando que una organización es de tipo social, y los impactos negativos conllevan una serie de factores que al no tenerlos en cuenta acelerarían el cierre de las empresas.

Según lo expuesto por Domínguez (2013), como conclusión de un estudio de competitividad e innovación “la mayoría de las sociedades colombianas son jóvenes y en edad mediana: el 30,5% son empresas jóvenes (0 a 4 años), el 55,8% en edad mediana (5 a 24 años) y el 13,7% son maduras (más de 25 años). Tienen en promedio 12,5 años y se distribuyen en los sectores de: servicios, 45,6%, con edad promedio de 12 años; comercio, 23,5% y 12 años; industria, 13,3%, y 15 años; construcción, 11,0% y 10 años; agropecuario, 4,8% y 15 años, y minas, 1,8% y 8 años. Hay que trabajar para fortalecer la perdurabilidad de las compañías en Colombia, ya que la antigüedad tiene más incidencia en la capitalización y el equilibrio financiero. También, en la adaptabilidad a las cambiantes condiciones del mercado y superación de periodos de crisis.”

Gracias a lo anterior, se identifico la importancia de los sistemas de información como herramienta relevante para identificar nuevas tendencias y mercados, y entender al consumidor, dar cabida a alianzas estratégicas para el intercambio de conocimientos y la transferencia tecnológica tanto blanda como dura y así fortalecer el capital humano e incrementar los estándares de calidad y el valor agregado de los productos. Se busca que las empresas sean fuertes, perdurables y abiertas a la competencia para ser el complemento necesario para las acciones que buscan mejorar la infraestructura, el fortalecimiento institucional y la educación, temas que permitirán mejorar el nivel competitivo del país.

La dinámica de la semántica del término perdurabilidad, deja ver cómo, sin importar el idioma, una palabra tiene tantas variaciones, que al ser estudiado su significado comparten características similares y propias, expuestas en esta investigación, además de saber que términos utilizados como por ejemplo sostenibilidad, se alejan de ser aceptados como sinónimos.

7. BIBLIOGRAFIA

Antheaume, N., Barbeliven, D., & Lemna. (23 de Marzo de 2011). Pérennité et profit à long term. Université de Nantes.

Adizes, I. (1989). *Corporate Life Cycles: How and Why Corporations Grow and Die and What to Do About It*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Arnold, M y Osorio, F. 1998. Introducción a los conceptos básicos de la teoría general de sistemas, Cinta moebio 3: 40-49 www.moebio.uchile.cl/03/frprinci.html.

Arvind, Parkhe. Interfirm diversity, organizational learning, and Longevity in global strategic alliances. Indiana`s University. Palgrave Macmillan Journals is collaborating with JSTOR to digitize, preserve, and extend access to Journal of International Business Studies, fourth quarter, (pag. 579-601). 1991. <http://www.palgrave-journals.com/jibs/journal/v22/n4/pdf/8490315a.pdf>

Benghazi, Pierre-Jean. La pérennité: un lest ou un gyroscope pour l'entreprise?, "The Perdurability: a weight or a gyroscope for the enterprise?" *Revue française de gestion*, 2009, 192, (178–181).

Besluau, E. (2010). *Management de la continuité d'activité. Assurer la pérennité de l'entreprise, planification, choix techniques et mise en œuvre* (2 ed.). Paris, Francia: Eyrolles.

Bonn, I. (2000): "Staying on Top: Characteristics of Long-term Survival", *Journal of Organizational Change Management*, vol. 13, n° 1, p. 32-48

Bourne, C. (2006). *A future for presentism*. Oxford: Clarendon Press.

Burnes (2004) "Kurt Lewin and complexity Theories: Back to the future?", *journal of change management* vol 4 , No. 4, p. 309-325

Cadena, Javier, Guzmán, Alexander, Rivera, Hugo Alberto. ¿Es posible medir la perdurabilidad empresarial? Revista Científica de UCES argentina Vol. X N° 1 Pag. 47 a 69, 2006

Castro R., Guido A. Perspectivas para el desarrollo de la administración y retos para la dirección de las organizaciones. Revista Universidad y Empresa, No. 20, pp. 145. Bogotá (Colombia). 2011. Rescatado el 18 de junio de 2014 en <http://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/1873/1695>

Collins James (2002). Empresas que sobresalen, Editorial Norma, Bogotá D.C.

Collins, J. and Porras, J. (1994): Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies. Harper Business. New York. (Versión en castellano: Empresas que perduran, Editorial Norma. S.A., Colombia, 1995).

Conner, D. R. (1998): “Competitiveness How to Create a Nimble Organization”, National Productivity Review, vol. 17, n° 4, p. 31-36.

Crosby, Philip B. (1989). La organización permanentemente exitosa. México D.F., editorial, Mc Graw Hill.

Crosby, P. B. (1990). Hablemos de calidad 96 preguntas que siempre deseó usted plantear a Phil Crosby Philip B. Crosby; traducción de Roberto A. Haas García. México D.F. (México) McGraw-Hill c1990

De Geus, A. P. (04 de June de 2002). The living company: Habits for survival in a turbulent business enviroment. Harvard Business Press Books, 240.

De la Garza Camino, M. (01 de Diciembre de 2012). La historia del tiempo, el tiempo de la historia. Recuperado el 13 de 04 de 2014, de Revista Universitaria digital: <http://www.revista.unam.mx/vol.13/num12/art116/#a>

De la Pienda, J. A. (2007). Del tiempo el Platón. Themata. Revista de Filosofía, 26.

Diccionario Oxford. <http://www.oxforddictionaries.com/es/definicion/ingles-tesauro>

Diccionario Linguee. <http://www.linguee.fr/francais-espagnol>

Domínguez R. Julián. (Septiembre 15 2013). Perdurabilidad Empresarial. Portafolio.com. <http://www.portafolio.co/columnistas/perdurabilidad-empresarial>

Echegoyen, J. (1995). La historia de la filosofía. En Echegoyen, J., Filosofía contemporánea (pág. 224). Edinumen.

Eliade, M. (2001). El mito del eterno retorno (Primera edición ed.). (R. Anaya, Trad.) Buenos Aires: Emecé Editores.

Foster, S. and DYE, K. (2005): “Building Continuity into Strategy”, Journal of Corporate Real State, vol. 7, n° 2, p. 105-119

Foster, N. (2010). “Exposing the Contradictory Claims, Myths and Illutions of the “Secrets of Business Success and Company Longevity” genre” –. Publicado por VISION. The Journal of Business Perspective. Vol 14 No.3

García, V. (2002): Aprendizaje Organizacional y Capacidades Estratégicas: Un Modelo Causal para la Determinación de los Antecedentes y Consecuencias del Aprendizaje Organizacional en las Empresas Españolas. Tesis Doctoral. Universidad de Granada. Granada.

Gibson, I. (June de 2007). Time, Objects and Identity. Recuperado el 22 de 04 de 2014, de http://philsci-archive.pitt.edu/3817/1/Time,_Objects,_and_Identity.pdf

Gómez Betancourt, G., Betancourt Ramírez, J., & Zapata Cuervo, N. (Julio-Diciembre de 2012). Empresas familiares multigeneracionales. Redalyc.org, 8(2), 38-49.

Gran Diccionario de Uso del Español Actual, SGEL, s.a. Madrid, 2001

Grove, K. (1997): Architecture for a Resilient Organization: Survive, Grow, and Prosper in a Downsized Environment. Tesis Doctoral. The Union Institute. Ohio.

Gómez, J; Vargas, J. (2011) Las Mipymes Familiares Colombianas y sus desafíos de perdurabilidad. Universidad Externado de Colombia, Facultad de Administración de Empresas.

Gómez-Betancourt, Gonzalo; Betancourt Ramírez, José Bernardo; Zapata Cuervo, Natalia. Empresas familiares multigeneracionales. Entramado, vol. 8, núm. 2, julio-diciembre, 2012, pp. 38-49 Universidad Libre. Cali, Colombia

Guzmán Alexander, Guzmán David, Romero Tatiana. Contabilidad Financiera. Universidad del Rosario, 2005

Hamel, Gary, Välikangas, Liisa. La búsqueda de la resiliencia. Fuente: Harvard Business Review. Artículo publicado por Harvard Business School Publishing, 2003

Hernández, Daniela, Zúñiga, Lina María, Vida y Muerte Empresarial, Estudios Empíricos de Perdurabilidad, Subproyecto: Empresas Saludables- Caso Servientrega S. A, Trabajo de Grado, Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario, Facultad de Administración Bogotá D. C., Junio 2012

Horne III, J. F. (1997): "The Coming Age of Organizational Resilience", Business Forum, vol. 22, n° 2, p. 24-28.

Hopenhayn, H. (1992). Entry, exit, and firm dynamics in long run equilibrium. *Econometrika*, 60, 1127-1150

Hulsz, E. (2009). Nuevos ensayos sobre Heráclito. México: Universidad Nacional Autónoma.

Konz, G., and Katz, J. (2000): "Metapopulation Analysis: A Technique for Studying Hyperlongevity", *Journal of Organizational Change Management*, vol.13, n° 1, p. 49-60.

Landazábal Sanabria, Néstor, *Pensamiento & Gestión*, 32. Universidad del Norte, 90-224, 2012

León Sabogal, Diana Milena Lizcano Valderrama, Anyela María. Clasificación y caracterización de las empresas de familia del sector de centros de estética en la ciudad de Bogotá. Universidad de la Salle, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables. Programa de Administración de Empresas. Bogotá D.C. 2011

Lozano Solano, María Victoria, Trabajo de Grado: Aproximación de los componentes del Marco Teórico para la Perdurabilidad de las Empresas Colombianas de (2009)

Medina J. (2009) Una perspectiva de las empresas de familia desde el observatorio de la Universidad de La Salle. Universidad de La Salle, Bogotá, D.C.

Melitz, M. J. (2003). The Impact of Trade on Intra-Industry Reallocations and Aggregate Industry Productivity. *Econometría*, 71 (6), 1695 - 1725.

Mendoza S., Liliana A. Hacia el diagnóstico de perdurabilidad empresarial. *Dimens. empres.* - Vol. 9 No. 1, Enero-Junio de 2011, Págs. 9-16.

Mintzberg, Henry, Quinn, James Brian, Voyer, John. El proceso estratégico: conceptos, contextos y casos, Pearson Educación, 1997 - 641 páginas

Monroy Nasr, S. (2008). Creación continua y tiempo en la filosofía natural de René Descartes. *Revista Universidad Nacional Autónoma de México*, 2, 105-114.

Montouri, A. (2000): "Organizational Longevity: Integrating Systems Thinking, Learning, and Conceptual Complexity", *Journal of Organizational Change Management*, vol. 13, nº 1, p. 61

Noguera Hidalgo, Ángela Lucía, *Acrópolis de la competitividad (visiones sistémica y compleja): fundamentación teórica* /.Facultad de Administración. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, 2009. 48 p. (Documento de Investigación; 50)

Noguera Hidalgo, Ángela Lucía, Cubillos Guzmán, Luis Francisco. La Pertinencia de las Facultades de Administración. Un Estudio prospectivo al 2015, Universidad Externado de Colombia, Enero de 2007

Novellino, A. (2007). Crecimiento y longevidad de la empresa familiar. Sao Paulo: prosperare.

Núñez, H. (2013). Poincaré, la mecánica clásica y el teorema de la recurrencia. Revista Mexicana de Física, 91-100.

Parra Barrero, Camilo Andrés; Cáceres Andrade, José David; Compilation of documents for the development of a state of art of the investigation of perdurability, 2012

Peña Rivera, H. Aprendizaje organizativo y perdurabilidad empresarial: Un estudio de los factores determinantes en las empresas de la región de Monterrey (México). (Order No. 3452381, Universidad de Deusto (Spain)). ProQuest Dissertations and Theses, 429-n/a. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/864290641?accountid=50434.864290641>). 2010

Penrose, R. (2010). Cycles of time. An extraordinary new view of the universe. London: The bodily head.

Pinzon Mojica, H. M., & Pinto Molina, D. C. (2011). ¿Qué relación existe entre la perdurabilidad empresarial colombiana y las creencias religiosas del directivo? Tesis Magistral, Universidad del Rosario, Facultad de administración, Bogotá.

Plácido, D. (2004). El tiempo, la ciudad y la historia en la Grecia clásica. Consejo Superior de Investigaciones Científicas CSIC, 157-172.

Posner, R. A. (1975). The Social Costs of Monopoly and Regulation. The Journal of Political Economy, 83 (4), 807 – 828

Revista Digital La Gaceta, La Vida de una firma tradicional, La longevidad, un activo valioso para la empresa lunes 13 de septiembre 2010

Restrepo, Luis Fernando. Gestión estratégica y competitividad, Universidad Externado de Colombia, 2004

Restrepo Luis Fernando, Vélez Rodrigo, Méndez Carlos Eduardo, Rivera Hugo Alberto, Mendoza Liliana. Aproximación a una metodología para la identificación de componentes que crean condiciones para la perdurabilidad en empresas colombianas. Facultad de Administración. Centro de Estudios Empresariales para la Perdurabilidad -CEEP-. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, 80 p. — (Documento de Investigación; 39), 2009

Rivera R., Hugo A. (Javier Cadena, Alexander Guzmán) “¿Es posible medir la perdurabilidad empresarial?” Revista Científica de Vol. X N° 1 UCES. 2006

Rodríguez-Suárez, Pedro Manuel, Pico-González, Beatriz, Méndez-Ramírez, Francisco Javier. Capacidad innovadora en la empresa familiar como área de oportunidad hacia el desarrollo de México. Innovative capacity in the family business as an area of opportunity toward the development of Mexico, 2013

Rivera R Hugo A. La perdurabilidad organizacional: un fenómeno explicable desde la biología, la economía y la dirección estratégica de la empresa. Revista EOS No. 1. Septiembre – Diciembre de 2007

Rivera Rodríguez, H. A. (05 de Mayo de 2012). Perdurabilidad empresarial: conceptos, estudios, hallazgos. Universidad del Valle, 28(47), 103-113.

Romero, J. (s.f.). About.com Filosofía. Obtenido de <http://filosofia.about.com/od/Biografia-De-Los-Grandes-Filos/a/Vida-De-Platon.htm>

Savitt, S. (2006). Presentism and Eternalism in Perspective. Recuperado el 18 de 04 de 2014, de <http://philsci-archive.pitt.edu/9027/1/bonnsubmitted.pdf>

Selsky, John, McCann, Joseph, Lee, James. Building Agility, Resilience and Performance in Turbulent Environments, Jacksonville University, University of South Florida Polytechnic,

The University of Tampa. The Journal of The Human Resource Planning Society Volume 32. 2009. People Strategy 44-51

Slotz, P , Building Resillence for uncertain times. 2004

Somers, S. (2007): Building Organizational Resilence Potential: An Adaptive Strategy for Operational Continuity in Crises. Tesis Doctoral. Arizona State University. Arizona.

Suárez de Peón, Julio. La formulación estratégica en el plan de marketing de la PyME, <http://www.impulsandopymes.com>, 2013

Trujillo, M., Universidad del, R., & Vélez Bedoya, R. (2010). Responsabilidad ambiental como estrategia para la perdurabilidad empresarial. Universidad del Rosario

Uribe Antia, P., & Reina Zapata, J. (n.d). Vida y muerte empresarial. Estudios empíricos de perdurabilidad: proyecto: empresas saludables. Caso: Hamburguesas El Corral. Universidad del Rosario. Bogotá D.C., Junio 2012

Vélez Bedoya Rodrigo et al. (2005) Protocolo de investigación del grupo perdurabilidad empresarial, Facultad de Administración, Universidad del Rosario, Bogotá .D.C.

Volberda, H.W. (1998). Building the Flexible Firm: How to Remain Competitive. London: Oxford University Press

Voza, R. (2013). Business longevity. Smart Business Orange County, 8(2), 16.

Weninger, R. (June de 2013). Southern California regional managing partner Moss Adam LLP. (R. Voza, Entrevistador) Smart Business Orange Country Magazine. Wheatley, M. J. (1992): Leadership and the New Science. Barrett-Koehler. San Francisco.

Wischnevsky, J.D. (2004). 'Change as the winds change: the impact of organizational transformation on firm survival in a shifting environment'. Organisational Analysis, 12, 361-377

Zenlin Kwee, Frans A.J. Van Den Bosch y Henk W. Volberda, Erim. Competencia de coevolución en el Reino de la longevidad de las empresas: ¿Cómo las empresas han vivido estratégicamente renovándose?, Fuente:, Serie de Informes de Investigación en Gestión, Artículo publicado por el Instituto de Investigación de Erasmo de Gestión 2007

Zook C. & Allen J. (2012) Repeatability: Build Enduring Businesses for a World of Constant Change.