



Red de Investigación Estudiantil de la Universidad del Zulia
Revista Venezolana de Investigación Estudiantil

REDIELUZ

Sembrando la investigación estudiantil

Vol. 11 N° 2

Julio - Diciembre 2021



ISSN: 2244-7334
Depósito Legal: pp201102ZU3769



VAC

Universidad del Zulia
Vicerrectorado Académico

ENSAYO

EMPRESAS SOSTENIBLES Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE FUTURO: UNA MIRADA PROXÉMICA

Dra. Dalia Plata de Plata

Líder de Procesos de Publicación y Divulgación Científica de la REDIELUZ

Investigadora en Ciencias Sociales CEELA-LUZ

Asesora CONDES-LUZ

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7891-3665>

daliaisbelia@gmail.com

RESUMEN

El inicio de los cambios que trajo el 2020, marcó la humanidad, no solo, por sobrevivir la pandemia (Covid-19), sino, por superar desafíos globales, pues, el mundo se transformó. De hecho, las empresas están comprometidas a sobrevivir en estos tiempos, asumiendo nuevos paradigmas, vinculados con la seguridad de la vida, competitividad para mantener la productividad de los bienes y servicios, apostando por un entorno limpio y vivible. El objetivo fue, analizar la relación entre empresas sostenibles y cultura organizacional de cara al futuro. Asumiendo, las posturas teóricas y normativas de: LOI. (2014), ONU (2016), Aragón. (2021), Koren (2018), entre otros, se fundamentan en el bien común y la seguridad del planeta. La metodología empleada fue documental, descriptiva con revisión de artículos científicos y consulta de páginas web. Hoy, las empresas sostenibles, están gestionando el ambiente, asociado con el saber gerencial, buscando aproximarse al entorno a través de estrategias, métodos y tecnologías, que favorezcan el ambiente y contribuyan a mantener la productividad de la empresa. Por su parte, la cultura organizacional mantiene su concepción axiológica y contextualiza con respecto a los cambios: valores, principios, normas y creencias, que cultivan el capital humano en las organizaciones, comprometiendo el empleo productivo, de calidad, distinguido y ponderado. Se concluye, que las empresas sostenibles entendidas como aquellas en capacidad de mantener su ritmo de productividad, garantizando condiciones de continuidad futura. Es decir, buscan la asociación de tecnologías ambientales para favorecer las condiciones locales con resonancia global, vinculando la inversión y el talento humano con beneficio a la ciudadanía en su conjunto.

Palabras clave: empresas sostenibles, cultura organizacional, ciudadanía.

INTRODUCCIÓN

Ahora, cuando la humanidad está comprometida con sobrevivir a una pandemia, el mundo cambió, las estructuras sociales, económicas, tecnológicas y ambientales; junto a la operatividad de las organizaciones y empresas. En este caso, las empresas han representado para esta civilización, fuentes de empleo y generadoras de productos, bienes y servicios, desarrollando la productividad, con el propósito de proveer mejores productos, valorar su capital humano y respetando el ambiente, para que sea sostenible en el tiempo. En esta coyuntura, la empresa debe asumir cambios, nuevos retos, desafíos, guardando la direccionalidad y corresponsabilidad con los objetivos del desarrollo sostenible, basado en el crecimiento incluyente, en congruencia con la compatibilidad de los pilares fundamentales.

Esta postura de integración conlleva a fraguar, mejores empleos en beneficio del capital humano de la organización, estos, deben ser: empleos productivos, de calidad que protejan el ambiente, del cual, depende el desarrollo futuro. Asimismo, se demanda mantener la cohesión social, fortaleciendo la cultura organizacional y cooperando entre todos, para disponer de mejores condiciones de vida, reducir la pobreza y disponer de un entorno local menos contaminado en beneficio común.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo o LIO, (por sus siglas en inglés). (2007), en la conferencia Internacional del trabajo, presentó un programa para la promoción de empresas sostenibles, aplicable a las compañías de todos los tamaños a escala global, con la finalidad de mantener el talento humano identificado con la organización,

respetando racionalmente el medio ambiente, elaborando los mejores productos y mantener la competitiva con respecto al resto de las empresas. La metodología de este ensayo fue documental, descriptiva, con revisión de artículos científicos y consulta de páginas web. Se fundamenta esta construcción teórica, en lo declarado por la ONU, LIO, entre otras, con el fin de cohesionar políticas, que contribuyan a consolidar la relación entre empresa sostenible y conservación del planeta, como el reto más significativo de la humanidad para el siglo XXI. ONU. (2021). El objetivo fue analizar las empresas sostenibles junto a la cultura organizacional que prevalecerá en el futuro cercano.

¿Una empresa puede ser sostenible?

Una empresa es sostenible cuando está dispuesta a crear su propia cultura, a asumir desafíos y nuevos paradigmas, con la finalidad de afrontar el futuro social, económico y ambiental; consiste en aprender a respetar, ponderar el ambiente, comprender que es finito, frágil, vulnerable y provee la materia prima para una heterogeneidad de productos. Además, conlleva a fraguar, los cimientos de una organización propia, autónoma, con talento humano, valorado, distinguido, bien remunerado, junto a un capital relacional de calidad y altamente competitiva en su área de producción.

Destacando que, la cultura en las organizaciones, se presenta como el conjunto de creencias, normas y valores, que comprenden la esencia de la misma y el comportamiento de sus miembros (Münch, 2005). Así mismo, la filosofía orienta a los miembros y da identidad a las organizaciones (Charón, 2007). Bajo esta perspectiva, la Organización Internacional del Trabajo. LIO. (2014), promueve un enfoque sostenible, basado en las personas para el desarrollo de las empresas, vinculando las mejores acciones de productividad con mejores condiciones laborales, en conjunto con adecuadas relaciones de trabajo y prácticas ambientales. Esto incluye la promoción del diálogo social, el desarrollo de talento humano, la producción limpia y la reducción del uso de energía que impacten el ambiente de manera negativa.

En la misma direccionalidad, la Asamblea General de las Naciones Unidas, propuso una visión de transformación hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental, durante los próximos 15 años, presentando, 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS. 2015). Propone una herramienta de plani-

ficación sostenible para que todos sus miembros, tanto a escala nacional, como local, alcancen el desarrollo sostenido, con horizonte de 2030.

En congruencia con lo anterior, es significativo incluir los criterios de respeto por el individuo, igualdad de oportunidades, derechos humanos, acciones sociales para el desarrollo colectivo, gestión humana, responsabilidad social, relaciones laborales, así como, retención y atracción de talentos. En efecto, una empresa que trabaje bajo este enfoque, no solo apoya la ciudadanía y preserva el ambiente, sino, propicia el bienestar de sus empleados, promueve comunicaciones transparentes, ofrece rentabilidad a sus accionistas y garantiza la satisfacción a sus clientes (Lopes y Moneva, 2013).

En este sentido, la empresa debe plantearse, que su futuro depende del ambiente, mientras mayor sea el cuidado por el entorno, mejor será la productividad de la compañía. De tal manera que, esta desarrolle los medios de operatividad más eficientes, menos dañinos al medio, en correspondencia con la política ambiental del país. Una estrategia que emplean las empresas es el enfoque 6R, (reducir, reutilizar, reciclar, recuperar, rediseñar, remanufacturar) el cual, proporciona técnicas y metodologías para cambiar los factores de creación de valor hacia la sostenibilidad (Muscard & Seliger, 2015; Badurdeen & Jawahir, 2017). Al mismo tiempo, las prácticas de fabricación sostenibles basadas en 6R, facilitan la generación de productos sostenibles utilizando procesos de fabricación y sistemas sostenibles, trayendo como consecuencia el incremento económico, reducción del impacto negativo al entorno y la sociedad. (Koren et al, 2018).

De modo que, la empresa sostenible, va insertando la variable ambiental en los componentes de la cadena de producción y en la estructura de la misma. Asimismo, sucede con la movilidad para avanzar hacia un sistema logístico y de transporte eficaz, seguro, sostenible, interconectado, integrado y bajo impacto ambiental; es decir, las empresas tienen que prescindir progresivamente de los vehículos contaminantes de su flota, para contribuir a la reducción de la contaminación industrial del entorno (Seisdedos et al., 2015).

De acuerdo, con (Pereira 2021), la movilidad laboral sostenible, busca satisfacer las necesidades de la sociedad de moverse libremente, sin sacrificar otros valores humanos y/o ecológicos esenciales. La movilidad laboral no solo incluye, la incorporación al centro de trabajo, sino todos aquellos des-

plazamientos que se producen en la prestación de servicios del trabajador y la vuelta a su domicilio. Vale señalar, la gerencia empresarial ha insertado la variable ambiental para dar respuesta no solo a los lineamientos legales establecidos en cada país, sino, a las exigencias de los consumidores ecológicos.

Al mismo tiempo, Decathlon y la plataforma Empresas por la Movilidad Sostenible (2021), se han unido, para impulsar una movilidad saludable, que favorezca la actividad física, respetuosa con el entorno, promoviendo un estilo de vida más sano. En términos generales se busca, empleados, obreros y comunidad, que asuman progresivamente nuevas formas de moverse en aras de la sostenibilidad, contaminando menos y siendo mejores ciudadanos, que dispongan del transporte público, con vehículos eléctricos con la finalidad de tener un entorno local limpio en provecho de la salud pública.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Asimismo, la cultura organizacional transmite un sentido de identidad a los trabajadores de una organización, ayuda a generar compromiso en los empleados, aumenta la estabilidad de la organización como un sistema social y sirve como marco de referencia para comprender actividades organizacionales y como guía de comportamiento (Hunger et al., 2007).

De modo que, la cultura organizacional fragua el comportamiento de los empleados de las instituciones y debido a esto, afecta el desempeño empresarial (Cantisano, Bañuelos, Descals, & Amo, 2004); Al mismo tiempo, la cultura organizacional, requiere de talento humano, dotado de habilidades profesionales, capaz de asumir retos basados en valores con responsabilidad ética y traducirlos en conductas emprendedoras, autónomas y flexibles con la misión de la organización. De allí que, las empresas sostenibles, alinean, el crecimiento empresarial, empleos productivos y trabajo decente, con los objetivos del desarrollo sostenible (LIO 2014).

Dicho en palabras de (Guerrero y Silva, 2017), las culturas organizacionales incluyen: valores, creencias, ritos, rituales, historias, leyendas, idioma, símbolos y héroes, estos elementos son el medio para fomentarla. En este sentido, la dinámica empresarial debe manejar con cuidado, este aspecto, por un lado, representa una fortaleza y por el otro, una debilidad, que pondría en riesgo a la

misma, tal como sucede con la resistencia al cambio o ser un factor proactivo hacia el mismo (Ipinza, 2008).

De ahí que, existen dos enfoques para explicar el fenómeno cultural en las empresas, desde la posición de (Zorzona, Porta y García 2009) consideran: 1). Enfoque funcional, comprende la cultura como una característica que puede ser observada, medida y relacionada con otras variables de la empresa, como: rotación de personal, estilos de liderazgo y desempeño organizacional; de modo que, la cultura puede ser gestionada y modificada, ya que, son los directivos encargados de dicha transformación. 2). Enfoque constructivo, considera que las organizaciones son entes sociales, a partir de significados compartidos, basada en la interacción social, lo que significaría, que las organizaciones no poseen culturas, sino, son culturas, por lo que difícilmente los líderes pueden dirigir y gestionar procesos para transformarlas o gestionarlas.

Nuevo paradigma empresarial

La empresa sostenible se caracteriza por consolidarse en el tiempo, por asumir un nuevo paradigma, incluyendo al medio ambiente como componente vertebral de la organización. En este sentido, adquirir la tecnología alternativa, es decir, menos contaminante, que reduzca de forma significativa el impacto ambiental, refleja la aceptación del consumidor ecológico, aquel que lee las etiquetas de los productos y está pendiente de comprar artículos elaborados con tecnología amigable con el entorno. De este modo, se van tejiendo las fibras que forman la cultura ambiental en la ciudadanía, aceptar y comprender, que la empresa exitosa es la que menos materias primas demanda en su producción, la que adquiere tecnología de última generación con el propósito de conservar el planeta, la que busca un capital humano cualificado con empleos productivos.

Tomando en cuenta a, (Aragón. 2021), expresa, la ONU, ha identificado la conservación del planeta como el reto más importante de la humanidad para el siglo XXI. Destacando, la vía apropiada es el modelo de desarrollo sostenible, específicamente, la relación empresa y conservación del planeta; él, ofrece tres motivos para la Esperanza: A). Por la cantidad de recursos que las empresas poseen para ayudar en esta misión de la protección de nuestro planeta; disponen de capital, recursos tecnológicos de última generación y un personal cuali-

ficado. B). Entrenamiento para convertir esos recursos con capacidad de innovación avances, energía y desarrollo de empresas. C). Las empresas capaces de prestar una atención y gestión responsable del medio ambiente, son las empresas capaces de generar mayor beneficio económico y mayor rentabilidad financiera.

De modo que, las empresas exitosas en el futuro, no son las que tengan cuidado ambiental, sino, las que posean una ciudadanía que respete y valore el ambiente como sinónimo de mejores condiciones de vida. En palabras de (Romero. 2015), la ciudadanía ecológica, tiene que realizar un esfuerzo por satisfacer sus propias demandas materiales hacia un proceso de sostenibilidad que rebaje el fuerte impacto de su huella ecológica sobre la biósfera.

CONCLUSIONES

Una empresa sostenible, inserta la variable ambiental en la estructura de la organización y la visibiliza como una inversión, haciéndola más competitiva, consolidada y sostenible en el tiempo. Desde esta perspectiva, las empresas más exitosas en el futuro, son las que ven en el ambiente su aliado, requieren, menos materias primas y comprenden que, cuidar, conservar y proteger el ambiente es el reto de esta civilización.

La cultura organizacional es una herramienta útil, que potencia las organizaciones, fortalece su gestión, reconociendo las capacidades intelectuales e intercambio de ideas, dentro de las distintas áreas de trabajo de una estructura, permitiendo la realización de actividades, creando un ambiente de trabajo ideal en congruencia con la empresa, el público consumidor y la colectividad en su conjunto.

La movilidad sostenible, es la tendencia para el traslado de la ciudadanía en el área urbana, de la empresa a su domicilio. Es perentorio, emplear el transporte público, sobre todo, en países en vías de desarrollo; adquirir un parque automotor menos contaminante; como, el vehículo eléctrico, híbrido, o cualquier otro sistema, que no use derivados de los combustibles fósiles. Esta postura es clave, no solo por respetar el ambiente, sino, disponer de un aire limpio en beneficio de su ciudadanía.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(& Aragón, J.A.) # a Ciencia Cerca - 47. **¿Pueden las empresas hacer algo para conservar el planeta?** (201) (Video You tube)

Badurdeen F. & Jawahir IS. (2017). **Strategies for value creation through sustainable manufacturing.** *Procedia Manufacturing*.

Recuperado. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2017.02.002>.

Cantisano, G. T., Bañuelos, A. L., Descals, F. P., & Amo, E. A. (2004). La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: Un análisis multi-grupo. Recuperado: <https://psycnet.apa.org/record/2004-16948-003>

Charón, L. (2007). **Importancia de la cultura organizacional para el desarrollo del sistema de gestión de la calidad.** *Ciencia en su PC*, (5).

Decathlon y empresas para la movilidad sostenible se alían para impulsar una movilidad saludable (2021). Recuperado. <https://www.compromisorse.com/rse/2021/09/03/decathlon-y-em-presas-por-la-movilidad-sostenible--se-alian-pa-ra-impulsar-una-movilidad-saludable/>

Guerrero, M. Silva, D. (2017) La cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de la empresa. Recuperado: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6057495>

Hunger, J. D., Sánchez, T. L. W. M. A., Mejía, G. v. d. L. H., (2007). **Administración estratégica y política de negocios** 10ed: Pearson Educación.

Ipinza, F. D. A. (2008). **El proceso estratégico: Un enfoque de gerencia:** Centrum: Pearson Educación

Koren, Y., Gu, X., Badurdeen., F. & Jawahir, IS. (2018). **Sustainable livingfactories for netx generation manufacturing.** 18301264?token=6F18ED-EF12F890F922FCA55E4F8C55CDB3CF5F46F-C7AF2B9E81AE49FCF3658379A4502390C3CB759E6E-8BA1665548532&originRegion=us-east-1&originCreation=20211116132708

Lopes, M. & Moneva, JM. (2013). **El desempeño económico financiero y responsabilidad social corporativa.** *Contaduría y administración* (58).

Recuperado. <https://www.redalyc.org/pdf/395/39525580007>

Münch, L. (2005). **Planeación estratégica. Rumbo hacia el éxito.** México: Trillas.

Muscard, B. & Seliger, G. (2015). **Realization of a learning environment to promote sustainable value creation in areas with insufficient infrastructure.** Recuperado. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2015.04.095>.

Organización de las Naciones Unidas ONU. (2021). **Reto del siglo XXI: la empresa y la conservación del planeta**. Recuperado: <https://news.un.org/es/story/2021/02/1488332>

Organización Internacional del Trabajo o LIO (2007), **Conferencia Internacional del trabajo, presentó un programa para la Promoción de Empresas Sostenibles, aplicable a las compañías de todos los tamaños a escala global**. Recuperado: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-vi.pdf>

Asamblea General de las Naciones Unidas, **propuso una visión de transformación hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental, durante los próximos 15 años, presentando, 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS. 2015)**. Recuperado: <https://www.consilium.europa.eu/es/meetings/international-summit/2015/09/26-30/>

Organización de las Naciones Unidas [ONU], (2016) Recuperado: <https://www.elsevier.es/es-revista-estudios-gerenciales-354-articulo-la-cultura-organizacional-su-influencia-S0123592317300773>

LIO (2014) Empresas sostenibles: creación de más y mejores empleos. Correo electrónico: enterprises@ilo.org. Ginebra. Suiza.

Pereira, C. (2021) **El papel de las empresas en la movilidad laboral sostenible**. Disponible en: <https://bloglaboral.garrigues.com/el-papel-de-las-empresas-en-la-movilidad-laboral-sostenible>.

Romero J. (2015). Hacia una ciudadanía ecológica: posibilidades y necesidades. Medio Ambiente & Derecho: Revista electrónica de derecho ambiental, ISSN-e 1576-3196, N°. 28-29. Recuperado: <https://dialnet.unirioja.es/revista/2199/A/2015>.

Seisdedos, G., Richar, B., Gallego, G., Paz, J. D., Esponera, J., & Kolotouchkina, O. (2015). Smart Cities: **La transformación digital de las ciudades Centro de Innovación del Sector Público de PwC e IE Business School**. Disponible en: <https://comercioyturismo.ucm.es/data/cont/docs/31-2019-10-03-Vol.28.2.%202018.pdf>

Zornoza, C., Porta, C. D., & García, J. I. A. (2009). **Introducción a los negocios y su gestión (8483224879)**. Retrieved from