

**DESAFÍOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL SUSTENTABLE EN EL
MARCO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS**

**CHALLENGES OF SUSTAINABLE ORGANIZATIONAL CULTURE WITHIN
THE FRAMEWORK OF PUBLIC POLICIES**

Antonio Romero

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”.
Cojedes. Venezuela. romerof.antonio@gmail.com

Geila González

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”.
Cojedes. Venezuela. geila.gonzalez20@gmail.com

Yuleimi Peña

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”.
Cojedes. Venezuela. yuleimiprofeunellez@gmail.com

Autor de correspondencia: **Peña, Y. Email: yuleimiprofeunellez@gmail.com**

Recibido: 14/01/2022

Aceptado: 31/01/2022

RESUMEN

La cultura organizacional sustentable requiere de un compromiso bioético, donde las instituciones promuevan como primer principio la transformación de la sociedad desde el respeto al ambiente, y por ende al ser humano en su entorno. El objetivo del siguiente artículo consiste en analizar los desafíos de la gestión del desarrollo sustentable y el comportamiento de los actores en función de la cultura organizacional en el marco de las políticas públicas. Se generó una Investigación Documental, con el apoyo de los métodos análisis-síntesis e histórico-lógico y la técnica de revisión bibliográfica. A pesar de impulsarse el Paradigma de la Sustentabilidad desde las políticas públicas de organismos e instancias regionales, territoriales y nacionales, coherentes con normas y valores internacionales, debe entenderse que asumir la cultura organizacional sustentable consiste en que las instituciones se detengan un momento y se tomen de las manos con aliados estratégicos del territorio para impulsar la Economía Colaborativa, y que además propicien un espíritu organizacional ético, generando bienestar a sus trabajadores y consumidores desde la identidad planetaria.

Palabras claves: cultura organizacional sustentable, paradigma sustentable.

SUMMARY

The sustainable organizational culture requires a bioethical commitment, where the institutions promote a first principle the transformation of society from respect for the environment, and therefore the human being in their environment. The objective of the following article is to analyze the challenges of managing sustainable development and

the behavior of the actors based on the organizational culture in the framework of public politics. A Documentary Investigation was generated, with the support of the analysis-synthesis and historical-logical methods and the bibliographic review technique. Despite promoting the Sustainability Paradigm from the public policies of regional, territorial and national organisms and instances, consistent with international norms and values, it must be understood that assuming a sustainable organizational culture consists of institutions stopping for a moment and taking Hand in hand with strategic allies of the territory to promote the Collaborative Economy, and that also foster an ethical organizational spirit, generating well-being for its workers and consumers from the planetary identity.

Key words: sustainable organizational culture, sustainable paradigm.

INTRODUCCIÓN

Al sumergirnos en el tema de la Sustentabilidad, aún persisten esquemas mentales que limitan la visión a acciones ecológicas desempeñadas por personas o grupos ambientalistas, sin embargo todos como individuos y como sistemas debemos actuar, pensar y proyectarnos hacia la Sustentabilidad, estableciéndola como cultura de vida, la cultura de la sustentabilidad. La sustentabilidad basada en la teoría de nuestro destino común, se ha convertido en la teoría integradora de la responsabilidad, económica, social y eco-ambiental de la organización, dotándola de una dimensión

multidisciplinar que permita construirla desde la perspectiva individual hasta el accionar colectivo. El objetivo del siguiente artículo consiste en analizar los desafíos de la gestión del desarrollo sustentable y el comportamiento de los actores en función de la cultura organizacional en el marco de las políticas públicas.

Las Políticas Públicas, deben establecer una relación natural entre el rol del Estado y el desarrollo nacional para solventar las problemáticas sociales, desde la perspectiva de la interacción entre actores sociales y estatales en torno a las necesidades de interés público. De acuerdo a lo anterior, estas políticas públicas deben

marcar el curso tanto de individuos, como de organizaciones inmersas en el accionar colectivo. Estas instituciones poseen un papel clave en el logro del desarrollo sustentable, ya que sus actividades pueden impactar de manera directa o indirecta en sus dimensiones, tales como: economía, humana, ambiental, institucional y tecnológica, entre otras.

Las características de este impacto serán diferentes dependiendo de la situación específica en que se encuentre un determinado país, región o localidad, así como de las políticas públicas existentes en la territorialidad y su visión de desarrollo. En este contexto, Ramírez, Sánchez y García (2003), aseveran lo siguiente:

El desarrollo sustentable requiere de una política donde toda actividad productiva se ocupe de satisfacer las necesidades de la población actual, y se preocupe por atender las necesidades de las generaciones futuras, en función de los recursos

disponibles, lo que implica orden y límites que deben establecerse a la organización social actual. (pág. 56)

METODOLOGÍA

Este artículo se sustenta en una investigación documental, empleando los métodos científicos: análisis-síntesis, e histórico-lógico. Además como técnica de obtención de información fue empleado el análisis documental o revisión bibliográfica.

RESULTADOS

El desarrollo sustentable está muy relacionado con la formulación, concertación y gestión de un nuevo tipo de políticas públicas, así como con el potenciamiento de los actores sociales colectivos, de tal suerte que las decisiones concertadas y planificadas, que guíen las actuales y futuras inversiones públicas y privadas, tomen en cuenta los criterios de balance y resguardo de la capacidad reproductiva y regenerativa de los distintos tipos de

capital: el humano, el natural, la infraestructura física, el económico y financiero y, finalmente, el institucional.

Para que una empresa sea exitosa en la actualidad, debe buscar nuevas estrategias para generar valor en sus productos y procesos mediante un enfoque sustentable a través de una cultura que valore la creatividad e innovación de sus integrantes. Pero esto no se logra sólo con manuales procedimentales y líneas estratégicas que eventualmente conduzcan a la sustentabilidad, sino por el contrario, debe emerger desde los comportamientos, costumbres y aptitudes de los miembros de la organización, cónsonos con una misma visión compartida. Tal como refieren Herrera y Abreu (2008):

La cultura organizacional es la articulación armoniosa de valores, ideología, imaginarios y rutinas; este diseño de empresa sólo es viable, posible y certero si de manera simultánea se

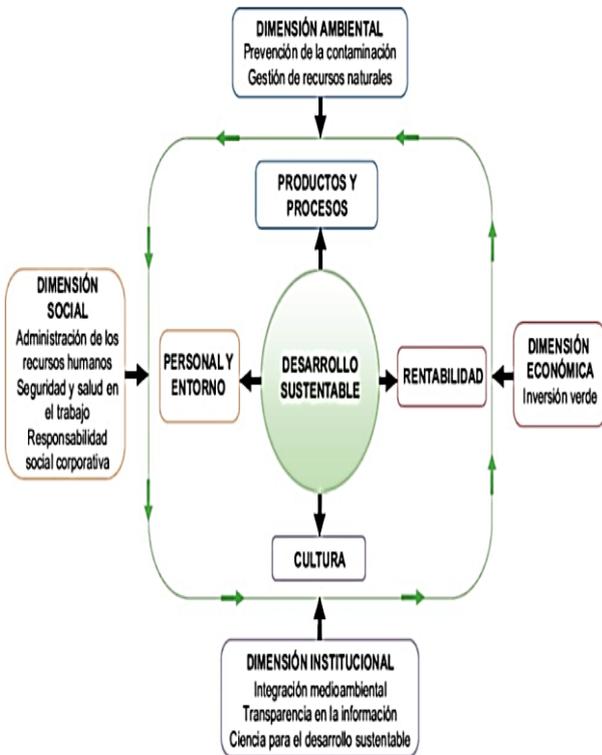
fortalece y se hace operativa en dos niveles de la organización: en la concepción ética de la empresa y en la arquitectura cultural propia. (pág. 27)

Por lo que asumiendo la sustentabilidad como un elemento esencial en la cultura organizacional, las instituciones promueven un gran compromiso organizacional de todo el personal, en la búsqueda de la mejores prácticas para su actuación y compromiso ético, encaminados a lograr la filosofía de la sustentabilidad, y apoyando la iniciativa de la dirección y de las gerencias, recurriendo a tecnologías limpias y procedimientos ecológicos para la producción de bienes y servicios con atributos sustentables que un consumidor ético con la disposición a pagar por ellos.

En la figura 1., se presenta el modelo de desarrollo sustentable propuesto por Carro (2017) donde vincula a la empresa con el mismo, a través de sus cuatro dimensiones:

ambiental, social, institucional y económica, con los diferentes indicadores que le corresponden.

Figura 1. Modelo de desarrollo



sustentable.

Fuente: **Carro (2017)**

En este modelo la dimensión ambiental considera que los productos y procesos deben ser amigables con el ambiente con base a la prevención de la contaminación y mediante una adecuada gestión de los recursos naturales, a partir del diseño de productos verdes desde la materia prima hasta el final de su ciclo de vida. En lo

social se busca el beneficio del personal y de su entorno, mediante la eficiente administración de los recursos humanos, brindando salud, seguridad y crecimiento económico, tanto a la organización como al personal, así como al lugar donde se ha establecido la empresa.

Así mismo en la dimensión económica se plantea la generación de una rentabilidad tanto económica como social, en la búsqueda de resultados y/o beneficios con base en la inversión en tecnología con el fin de disminuir el consumo de energía y mejorar la calidad ambiental de los procesos. En la dimensión institucional el modelo propone la creación de una cultura sustentable, estableciendo normas, hábitos y valores para que se practiquen dentro y fuera de la organización con una misión y visión que impacte en todos sus integrantes.

Sin embargo para alcanzar esa cultura sustentable implica un cambio

de paradigma organizacional iniciando por un alto compromiso gerencial para tomar decisiones analizando siempre los asuntos económicos, sociales y ambientales desde una visión sistémica. La gerencia debe promover una coherencia de los valores corporativos desde el respeto al ambiente y las personas, sean estas sus empleados o sus consumidores. De esta forma incentivarán estilos de vida saludables para mantener a los equipos más activos y con toda la energía para responder de forma efectiva a demandas e incertidumbres del mercado.

Estas organizaciones no sólo deben satisfacer las expectativas de los mercados nacionales o internacionales, sino que comprometen y promueven una economía colaborativa, estableciendo alianzas estratégicas con los productores regionales para fomentar el desarrollo territorial.

El Paradigma de la Sustentabilidad ha impulsado la tendencia hacia una

cultura organizacional sustentable, en donde los principios, normas, actitudes organizativas se orientan a la preservación y cuidado del ambiente. A su vez se consolidan estructuras organizacionales sólidas y responsables, que se involucran y comprometen con las políticas públicas; y sus actividades procedimentales están validadas desde normas eco-amigables nacionales e internacionales. Sin embargo las soluciones que proponen los Objetivos de Desarrollo Sostenible han de actuar sobre la raíz de los problemas, impulsando para ello el comportamiento responsable de organizaciones, acorde a los principios éticos que persiguen el bienestar humano y el desarrollo planetario.

CONCLUSIONES

La sustentabilidad está vigente en todos los espacios del quehacer humano, convirtiéndose en una filosofía de vida, pues no sólo abarca los

aspectos naturales y sociales en sus formas más generales, sino también los elementos político, económico, tecnológicos y culturales, imbricados desde la cosmovisión de una territorialidad. Extrapolando estos elementos en la cultura organizacional sustentable, a las organizaciones se les presentan nuevos retos para poder alcanzarla, entre ellos iniciar un nuevo constructo filosófico, espiritual y bioético hacia una identidad planetaria.

También disminuir la Huella Ecológica de las Organizaciones con productos y servicios más ecológicos a través de energías limpias y renovables. Educar trabajadores sensibilizados y coherentes con la filosofía de la sustentabilidad corporativa. Pero además, lo más relevante atraer y fidelizar consumidores responsables, capaces de costear productos de precios más altos, pero más ecológicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahmed, P. K., Shepherd, C. D., Ramos, L. y Ramos, C. (2010). *Innovation Management: Context, strategies systems and processes*. New York: Pearson Education Limited.
- Recuperado de:
<https://apenicalc.firebaseio.com/aa277/innovation-management-context-strategies-systems-and-processes-by-pervaiz-ahmed-charlie-shepherd-0273683764.pdf>
- Alcocer, S. y Vera, J. L. (2004). Olivares, R. (2013). *The Organizational Culture, a key asset for the survival of the company*. *International Journal of Good Conscience*, 8(3), 72–91.
- Arroyo, M. (2013). *El Paradigma de la Sustentabilidad en la Empresa – del concepto a la práctica*.
- Bertels, S., Papania, L. y Papania, D. (2010). *Embedding sustainability in organizational culture: A systematic review of the body of knowledge*. Recuperado de: <http://nbs.net/wp-content/uploads/Systematic-Review-Sustainability-and-Corporate-Culture.pdf>
- Carro, J., Reyes, B., Rosano, G. y Garnica, J. (2017). *Modelo de desarrollo sustentable para la industria de recubrimientos cerámicos*. *Revista Internacional de*

- Contaminación Ambiental*, 33(1), 131–139. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300773>
- Carro, J; Sarmiento, S y Rosano, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. Revista Estudios Gerenciales. Volume 33, Issue 145, October–December 2017, Pages 352-365.
- Fuente, N; Jiménez, L y Manzanilla, L. (2006). Estrategias para la culturización ambiental: Transformar una debilidad en fortaleza para el desarrollo de organizaciones sustentables.
- Herrera, J y Abreu, J. (2008) Cómo gestionar la responsabilidad social empresarial en las Pymes Colombianas. Daena: International Journal of Good Conscience, p.2-32.
- Palacios, P. (2013). *La sustentabilidad y la responsabilidad social inciden y transforman nuestra cultura organizacional y nuestra forma de trabajar* Recuperado de: <http://mexico.corresponsables.com/actualidad/la-sustentabilidad-y-la-responsabilidad-social-inciden-y-transforman-nuestra-cultura-orga>
- Ramírez A, Sánchez J y García A (2003) El Desarrollo Sustentable: Interpretación y Análisis. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/342/34202107.pdf>
- Universidad Tecnológica en Línea (UTEL). (2020). *Consejos para identidad y cultura organizacional*. UTEL Blog, México Recuperado de: <https://www.utel.edu.mx/blog/10-consejos-para/identidad-y-cultura-organizacional/>