

Efectos de la cultura organizacional en el comportamiento y el medio ambiente en las empresas del sector floricultor de la sabana de Bogotá.

Effects of organizational culture on behavior and the environment in companies of the flowering sector of la sabana de Bogotá

Recibido Julio 2020 – Aceptado Noviembre 2020

Quántica. Ciencia con impacto social

Vol – 2 No. 2, Julio - Diciembre 2021

e-ISSN: 2711-4600

Pgs 78-98

Esperanza Díaz Vargas

Master en Educación

Universidad de la Salle

Bogotá, Colombia

esperanzadiazv@unisalle.edu.co

<https://orcid.org/0000-0001-9026-8833>

Gerardo Mogollón Pita

Universidad de la Salle

Bogotá, Colombia

gmogollon@unisalle.edu.co

<https://orcid.org/0000-0002-6412-6740>

RESUMEN

Las exigencias para conservar, mitigar y restaurar el medioambiente, han venido creciendo de manera significativa durante los últimos años, lo cual ha originado que las empresas del sector floricultor, estén comprometidas con la premisa que exige la responsabilidad social de las organizaciones desarrollando una Gerencia ética e inteligente de los IMPACTOS que genera la organización en su entorno humano, social y natural, para el Desarrollo sostenible del conjunto de la sociedad, pues la empresa hoy en día se debe comprometer a minimizar sus impactos negativos y a maximizar sus impactos positivos, trabajando con socios internos y externos para dar un servicio cada vez mejor a todos, entre otras, invirtiendo grandes sumas de dinero en cumplir con la normatividad ambiental nacional y territorial; no obstante, dichas inversiones fueron

manejadas por ellas, durante mucho tiempo como costos que al final terminan teniendo un impacto sobre la competitividad empresarial.

La falta de una cultura organizacional fuerte, que permitan alinear el plan estratégico de la empresa con las de sus colaboradores, ha ocasionado una falta de participación consciente y permanente de los líderes en las empresas para contrarrestar el daño medio ambiental, ocasionado por los mismos desechos industriales de las compañías que dirigen.

Palabras clave: Cultura organizacional, medio ambiente, empresa floricultora y competitividad empresarial.

ABSTRACT

The demands to conserve, mitigate and restore the environment have been growing significantly in recent years, which has led companies in the flower industry, are committed to the premise that requires social responsibility of organizations developing an ethical management and intelligent of the IMPACTS generated by the organization in its human, social and natural environment, for the sustainable development of society as a whole, since the company today must commit itself to minimize its negative impacts and maximize its positive impacts, working with internal and external partners to provide an ever better service to all, among others, investing large sums of money in complying with national and territorial environmental regulations; however, these investments were managed by them, for a long time as costs that ultimately end up having an impact on business competitiveness.

The lack of a strong organizational culture, which align the strategic plan of the company with those of its employees, has caused a lack of conscious and permanent participation of the leaders in the companies to counteract environmental damage, caused by the same waste

Keywords: Organizational culture, environment, flower company and business competitiveness.

1. introducción

según informe de la superintendencia de sociedades (2017). el sector floricultor se caracteriza por su impacto en la generación de 130.000 empleos formales (directos e indirectos), el bienestar que generan sus más de 7.000 hectáreas de producción y a la generación de u\$1.312 millones en exportaciones para el año 2016. en 2016 la producción de flores colombianas alcanzó su cifra más alta en nueve años, llegó a las 225 mil toneladas. entre 2012 y 2016 el área sembrada del sector floricultor colombiano aumentó en 18% y la producción para ese periodo se incrementó en 11%. Colombia

continúa como el segundo mayor exportador de flores y el primer productor de claveles en el mundo. el 72% de la producción de flores del país se concentra en Cundinamarca, le sigue Antioquia con un 27% y un 1 % en Risaralda, Caldas, Quindío, Boyacá y Valle del cauca.

de acuerdo a datos suministrados por asocolflores para el 2016, los principales exportadores de flores a nivel mundial alcanzaron a producir us\$8.852 millones, dentro de los que se destacan Holanda (37,1%), colombia (15,2%) y ecuador (9,6%). así mismo, entre los principales importadores a nivel mundial se encuentran EE.UU. (16%), Alemania (15%) y reino unido (13%)⁵. asocolflores(2017). el nivel de importancia de este sector económico y sus implicaciones en procesos de producción e impacto ambiental hace que la antropóloga y medica colombiana: greta friedemann (2008). realizo un trabajo investigativo donde” examina las formas en que la industria floricultora en Colombia acopla dos objetivos extremadamente diferentes: refuerza el sistema de clase social de dominio, al tiempo que promueve la igualdad de género en la comunidad y suministra a las mujeres trabajadoras instrumentos para desafiar la estructura de poder patriarcal en el hogar. al analizar el rol de la gente y la industria, así como su interacción, muestra algunas de las maneras en que los cultivos de flores se está convirtiendo en catalizadores del cambio cultural en la región, tanto de modos directos y planeados como de forma incidencia.”pag. 124

si bien los estudios en empresas floricultoras muestran gran interés por la dinámica de poder que afectan el clima laboral y por ende la productividad de la organización, se requiere dar una mirada al compromiso medioambiental que sus actores requieren y más aún en cambios tan significativos del medio ambiente se hace necesario comprender los acontecimientos que ocurren dentro de la organización, pero es imprescindible estar atentos a los que ocurren en relación al medioambiente, el sistema organizacional y su entorno son un solo ecosistema y si no se conjugan en procesos de una cultura organizacional que valore e imparta normas para conservar el equilibrio a través de sus líderes, se verá seriamente afectada la empresa, es por ello que la investigación buscara acercarse a la construcción de realidad del líder y a la de sus colaboradores en la empresa floricultora elegida para esto esclareceremos el siguiente interrogante: ¿cuáles son los efectos de la cultura organizacional en el comportamiento de sus colaboradores y el medio ambiente en las empresas del sector floricultor de la sabana de bogotá?.

es así como el objetivo es analizar los efectos que el proceso productivo de las empresas del sector floricultor de la sabana de bogotá causan sobre el medioambiente y la cultura organizacional. la investigación aquí propuesta utilizará el método plataforma el cual

será cualitativo por ser un estudio de caso, los investigadores se apoyarán de la investigación, acción participativa (iap). el enfoque será inductivo ya que se tomará el caso particular de las empresas del sector floricultor de la sabana de Bogotá, para que a la luz de la teoría existente se pueda propiciar un mejoramiento continuo al interior de cada organización.

el enfoque cuantitativo en esta investigación, se realizará cuando haya lugar a demostrar, mediante el análisis de resultados, la relación entre eficiencia, productividad y utilidades, pues allí se debe ver cómo los conflictos derivados de la lucha por el poder afectan el clima laboral, la productividad, las cuales pueden ser afectadas por que debilitan la cultura organizacional ocasionando incumplimiento de las normas que perjudican directamente el medio ambiente; para luego, evaluar los efectos que sobre la utilidad de la organización, tenga un adecuado clima laboral y una correcta aplicación de la normatividad ambiental.

lo resultados de la investigación se dio en tres momentos el primero en resultados de la anterior investigación que inspira este nuevo proyecto, el segundo con el valioso aporte de la contabilidad ambiental que permite conservar, mitigar y restaurar el medioambiente desde una mirada científica, normativa y administrativa. y el tercero con la propuesta de investigación que permitirá mostrar el interés por articular la academia con el sector empresarial.

el propósito de la investigación realizada se da desde los efectos de la cultura organizacional en el comportamiento de sus colaboradores y el medio ambiente en las empresas del sector floricultor de la sabana de Bogotá, para conocer el sistema de gestión medioambiental y cultura organizacional que subyacen al interior de las empresas del sector floricultor de la sabana de Bogotá, logrando describir los impactos que las empresas del sector floricultor de la sabana de Bogotá originan sobre el medioambiente y su relación con la cultura organizacional, para analizar los efectos que el proceso productivo de las empresas del sector floricultor de la sabana de Bogotá causan sobre el medioambiente y la cultura organizacional.

la crisis de los recursos naturales para garay (2013) *“los recursos naturales son todos los factores bióticos o abióticos de la naturaleza que pueden utilizar el hombre para satisfacer sus necesidades.”*

para Rodríguez (2002), estos son: *“todos los componentes del medio ambiente, renovables y no renovables, que satisfacen necesidades económicas, sociales, espirituales, culturales y de la defensa nacional garantizando el equilibrio de los ecosistemas y de la continuidad de la vida en la tierra.”*

se puede entonces, definir los recursos naturales como todos los elementos físicos y no físicos que la naturaleza suministra por sí misma, y de los cuales se beneficia el ser

humano y todas las demás especies que habitan la tierra, siendo responsabilidad y labor exclusiva del ser humano su conservación, restauración, mitigación y uso racional de ellos; tarea no cumplida, por el contrario lo visto especialmente en los últimos 150 años, es el uso desproporcionado, el impacto negativo, la degradación y la depredación voraz con diversos fines, sobre todo el económico.

los recursos naturales son parte fundamental para la permanencia de la humanidad y para la subsistencia de cada uno de los ecosistemas que se encuentran en el planeta, por lo tanto, la visión generalizada de la producción de bienes y servicios en todo mundo para generar riqueza, debe pensarse desde el modelo de la sostenibilidad, protección o conservación que implica el uso irracional, desproporcionado y descontrolado de los recursos naturales y del medio ambiente. el uso irracional de estos recursos conlleva problemas como el deterioro en la capa de ozono, incremento de gases que producen el efecto invernadero, contaminación de las aguas, suelos y atmosfera, entre otros, lo cual pone en grave riesgo la preservación de la vida humana y la conservación de las especies de la fauna y flora. la crisis de los recursos naturales es considerable, se hace necesario entonces que cada país implemente políticas públicas encaminadas a generar una normatividad estricta, en temas de impactos negativos en el medio ambiente, para así crear conciencia ambiental que redunde en beneficio mutuo de la naturaleza y el hombre. como lo dice jacobs (1991), *“la protección de lo ambiental significa tomar decisiones acerca de la clase de naturaleza que queremos, y no dejarla, de algun modo “como es””*.

el modelo de desarrollo económico se impulsó a partir de la segunda guerra mundial, es un modelo que se puede describir como *“desarrollo, como un proceso que tiende al mejoramiento de las condiciones sociales y económicas para el total de la población”*, (díaz y solís (1997), o según zermeño (2014), *“el desarrollo como un crecimiento y cambio sostenible a largo plazo de un sistema económico de carácter capitalista, desde el punto de vista de los recursos naturales y del medio ambiente que agrega las innovaciones que esa perspectiva ocurren desde el punto de vista económico, en la estructura productiva, en las instituciones, en la tecnología, en la política y las relaciones sociales; de permuta real y permanente como objetivo de la política económica de contenido social y moral que persigue el bienestar, crecimiento y realización de todas las personas”*. o de acuerdo a tomás, et.al (2003) el desarrollo *“como proceso autónomo de crecimiento a largo plazo fundamentado en sus propios recursos, (naturales y del medio ambiente), que tiene en cuenta los flujos de producto, renta y gasto por habitante, expresados en términos del pib, ingreso y gasto per cápita, reclamante de relaciones exteriores, de firmeza macroeconómica, de sostenimiento*

desde el punto de vista social y de la acción de las instituciones gubernamentales que adicionen al sistema de precios e incentivos los costes medioambientales y el principio de que «quien contamine, pague», imposibilitando el menoscabo de los recursos naturales escasos causado por la acción de los mercados y las buenas políticas sectoriales”.

Parafraseando a Escobar (2009), el modelo de desarrollo que se instaló en el mundo a mediados del siglo XX como supuesto modelo a seguir era de corte estructuralista, pues transformó el conocimiento, los conceptos, los procesos y las formas de pensar y de obrar de todos aquellos estados que en su momento presentaban: atraso económico, predominio productivo del sector primario, derrumbe de su renta per cápita, incremento exagerado de población, escaso adelanto industrial y de servicios, métodos de producción obsoletos e insuficiencia de servicios públicos.

Muchas de las presunciones del modelo de desarrollo fueron cumplidas en parte, otras no, debido a los diferentes contextos sociales y económicos presentados especialmente durante los años comprendidos entre 1960 y 1990, mutaron para favorecer entre otros el mayor impulso del proceso globalizador, al libre mercado y al consumo devastador de los recursos naturales para producción de bienes y servicios en favor de estados poderosos y grandes firmas transnacionales; llegándose a considerar al desarrollo como un arma del proceso de globalización.

Escobar (2009), advierte que el desarrollo concibe al hombre como no atado al territorio o a la comunidad; que este provoca disociación entre la naturaleza y la cultura, concibe la economía alejada de lo social y lo natural y da predominio al conocimiento experto en supremacía de cualquier otro saber.

Por otro lado, son diversas las críticas al modelo desarrollo de corte capitalista o neoliberal, especialmente por economistas pertenecientes a la corriente heterodoxa quienes cuestionan al crecimiento basado en la capacidad de la naturaleza y sus recursos; ellos desde sus inicios preveían la devastación de los mismos y el deterioro paulatino del medio ambiente. Entre los aspectos que más se critican y se rotulan como fundamentos de la deformación de los fines del “desarrollo”, se encuentran:

- El desarrollo como un elemento diferenciador entre países ricos y países pobres, donde los primeros son considerados países desarrollados y los segundos rotulados como países subdesarrollados, fijándose como únicos

requisitos de medición el ingreso per cápita y la tasa de crecimiento en términos relativos, difíciles de alcanzar para llegar a ser parte del grupo elite.

- La inmovilización de la ciencia e ilustraciones de los pueblos aborígenes, subordinando su cultura, sus saberes y menoscabando la pluralidad humana. Escobar (2009), el desmedido interés en el crecimiento y la explotación de recursos naturales en desmedro de los países subdesarrollados, que ha motivado a la afectación extremada del territorio, del medio ambiente, el retraso económico por la explotación y uso irracional de los recursos naturales, siendo mayoritariamente beneficiados de esta actividad los países desarrollados y dentro de ellos las grandes empresas transnacionales.
- Desdén en el uso de los recursos humanos, naturales, institucionales y culturales, Díaz y Solís (1997). El ser el modelo concebido como un procedimiento cerrado que privilegia el crecimiento económico que no tiene en cuenta las entradas ni salidas de recursos naturales y desechos. (materia prima-Proceso productivo-desechos a la naturaleza). Concebir y observar la naturaleza y sus recursos como infinitos. Creer que el precio y los recursos que ofrece la naturaleza son transables, cuando es bien sabido que no siempre se puede comprar en el mercado una misma materia prima con el valor recibido por su venta; más si se trata de un recurso natural escaso.
- Incentivar bienestar material e individual por sobre cualquier otro fin, dar importancia desmedida a la capacidad del mercado como agente regulador de la economía, considerándolo como indicador del inventario de un determinado producto. (No sucede así con muchas de las especies biológicas y minerales, estas han sido devastada a tal punto, que por alto que sea su precio, resulta muy difícil o imposible su mantenimiento o recuperación).
- La falta de criterios claros para la evaluación de las externalidades, que en el consumo desaforado o ilimitado de recursos naturales son cedidos a la sociedad.

Bidaurratzaga, (2012), afirma que la participación del Consenso de Washington en los años 80 y 90 del siglo XX fue determinante en la fijación de políticas económicas, en estímulo, renovación y consolidación de la globalización neoliberal, forzando a los países en vía de desarrollo a acogerse a un programa de ajuste estructural con rigurosas reformas orgánicas y duras políticas de austeridad, cuya aplicación no produjo resultados positivos y que por el contrario, fueron sustento de graves efectos sociales entre los sectores de la población más vulnerable.

La Bioeconomía como consecuencia de las numerosas críticas al modelo desarrollo, en 1971 se expone el concepto de “Bioeconomía o economía ecológica por el Economista

rumano Nicholas Georgescu-Roegen, mediante un proceso de articulación de la economía, la termodinámica y la biología, quien describe el proceso económico; aplicando para ello la segunda ley de la de la termodinámica o ley de la entropía que declara *“en todo movimiento de energía, siempre hay una parte de la energía que se degrada y que se pierde para el aprovechamiento humano”*. En ese contexto Georgescu afirma que siendo el ser humano una de las especies biológicas sometidas a las leyes que gobiernan la existencia, la economía debería ser una rama de la biología.

Aludiendo a Pérez (2013), Algunos de los principios fundamentales de la economía ecológica son:

- *“Cerrar los ciclos de materia. En la naturaleza no existe el concepto de residuo, los desechos de unos seres vivos se convierten siempre en el alimento de otros.*

- *Centrar la producción y el consumo en lo local.*
- *Actuar desde lo colectivo. En la evolución de la naturaleza ha sido más importante la cooperación que la competencia. Somos seres interdependientes.*
- *Promover la mejora del bienestar y la equidad social.*
- *Usar recursos renovables y energías limpias para evitar la destrucción y contaminación de los ecosistemas.*
- *Fomentar la creación de grupos transdisciplinarios para poder comprender el funcionamiento de la realidad económica.*
- *Impulsar un desarrollo humano equitativo, los bienes comunales, el progreso local y regional equilibrado, el comercio justo, el acceso igualitario al conocimiento, los derechos sociales, unos salarios dignos, una reforma agraria real y el acceso libre al agua”.*

Georgescu describe algunos elementos de la economía ecológica que contrastan con los objetivos propuestos por el concepto de desarrollo los cuales tienen un significado importante para la contabilidad ambiental como fundamentos teóricos, y en lo financiero, como demandantes de insumos cuyos costos deben ser reportados, reconocidos y valorados apropiadamente. Estos, según señala Montesinos (2006) son:

- *Reducción del consumo.*
- *Gestión y administración de recursos mundializados por una organización internacional.*
- *La imposibilidad de que la naturaleza haga un del reciclaje perpetuo.*
- *Ineficacia de la teoría del valor, (El valor basado en la energía los precios de las mercancías corresponden a su contenido energético).*

- *Cuarto principio de la termodinámica. “Durante el uso de materiales, siempre hay una parte que se degrada y que es imposible de recuperar, ni con los métodos más futuristas de reciclado”*
- *El crecimiento económico no es medio para dar solución a los problemas económicos.*
- *El crecimiento económico principal causa del problema ambiental.*
- *Disminución progresiva de la población hasta el nivel que pueda alimentarse con recursos de la agricultura ecológica.*
- *Las ventajas e implicaciones de la mecanización, sus aplicaciones y sus costos*
- *Los recursos naturales como factor limitante.*
- *Prohibición del armamento de guerra.*
- *Fomento de la ayuda internacional sin exportar a los países en desarrollo los modos de vida que son intolerables en los países ricos.*
- *La regla de las tres erres 3R, como estrategia para reducir el consumo de recursos y el manejo de residuos y su reducción.*
- *Modificar los hábitos de consumo.*
- *La producción de productos de alta duración, evitando o eliminando aquellos de alto costo ecológico.*
- *El trabajo para vivir.*

Son varios los especialistas que reclaman el advenimiento de un paradigma alternativo de la economía, que integre una forma de organización política y económica en contraposición al paradigma neoclásico, fundamentándose especialmente en los vacíos y debilidades que este modelo económico presenta frente a la naturaleza y sus recursos. Algunos de los proponentes del nuevo modelo, lo asientan en la economía ecológica dado los aportes y soluciones que ésta hace en favor de posibilitar el reconocimiento de costos subyacentes al desarrollo económico; otros consideran que si bien es cierto ha servido para revelar la importancia de los costos sociales, aún no tiene el fundamento epistemológico capaz de superar la estructura metodológica de la corriente neoclásica ni la fundamentación teórica exigida para ser considerado como un nuevo paradigma. Cortes R. (2007).

El desarrollo perdurable o sustentable en 1987 la comisión mundial sobre el medio ambiente en el Informe *Brundtland* expuso el concepto de “Desarrollo perdurable o sustentable”. En éste se reconoce las necesidades esenciales de las generaciones más limitadas y perjudicadas por la destrucción de los recursos naturales y se examina el carácter solidario que debe concurrir, para hacer posible la existencia de condiciones

políticas, económicas, sociales y ecológicas que amparen las necesidades de la toda la población mundial futura.

Díaz y Solís (1997) señalan, que *Harlem Brundtland* en su informe denominado "Nuestro Futuro Común" (1987) presenta con urgencia solicitud de reflexionar sobre el momento actual del planeta amenazado por el deterioro ambiental causado por la industria y la miseria, sin sujetar el argumento ecológico exclusivamente al agotamiento de los recursos, e invita actuar en los desafíos presentes en los ecosistemas globales y su capacidad de absorción y regeneración.

Brundtland (1990), asevera que el "Desarrollo Sostenible" es aquél tipo de desarrollo que es capacitado para cubrir las necesidades de las presentes generaciones sin comprometer los recursos y posibilidades de las generaciones futuras.

Para hacer posible la sustentabilidad del patrimonio natural, Escobar (2009) propone la visión del buen vivir que implica otra filosofía de vida que se expone en una declaratoria para el Postdesarrollo, según esta se debe:

- *"Dar por cierto que no existe un estado de subdesarrollo por ser superado, ni uno de desarrollo por ser alcanzado.*
- *Trasladar la discusión del antropocentrismo al biocentrismo y reinsertar la economía en la sociedad y los ecosistemas (siguiendo la economía ecológica).*
- *Percibir una nueva ética de desarrollo, que subordine los objetivos económicos a los criterios ecológicos, la dignidad humana y el bienestar de la gente.*
- *Articular la economía, medio ambiente, cultura y sociedad.*
- *Recuperar lo público, la diversidad y la justicia social e intergeneracional como principios.*
- *Reconocer las diferencias culturales y de género.*
- *Hacer viable un nuevo énfasis, incluyendo la soberanía alimentaria y el control de los recursos naturales.*
- *Tener voluntad política para transformar las estructuras actuales y suscitar los cambios que requiera una política social y ambiental positiva".*

Así mismo, se puede aseverar que a pesar de todos los planes y proyectos para modificar el modelo de desarrollo de corte neoliberal son pocos los cambios hechos hasta ahora, tal como lo dejo entrever El Papa Francisco en su visita a la ciudad de Chiapas en México.

En ella reprobó la forma como los pueblos indígenas han sido desposeídos de sus tierras y postergados de la sociedad por individuos e instituciones engeguedidos por el poder, el dinero y las leyes del mercado; afirmó que han sido despojados de su cultura y sus tierras contaminadas, y demando por ello trabajar por la protección de la naturaleza y de los recursos naturales. La Vanguardia (2016).

En el caso de los países suramericanos en conjunto, hasta la fecha han actuado como dependientes de los países desarrollados, igualmente han sido sus proveedores de materia prima y como compradores de productos terminados dejan el mayor porcentaje de su plusvalía en manos de sus clientes; tomándose como una premisa por algunos que afirman: esto es así por su condición de desarrollo y especialmente a la forma como fue estructurado el mercado, el cual fijó condiciones de riqueza favorables para unos y de dependencia y desventaja para los otros.

En este contexto, si los países latinoamericanos no modifican su acción de dependencia le será imposible pretender el crecimiento deseado, son muchas las circunstancias y resultados que lo demuestran en el devenir del tiempo a pesar de los esfuerzos realizados hasta ahora; no han podido conseguir avanzar significativamente para lograr un cambio estructural del modelo económico, les ha sido muy difícil modificar las condiciones impuestas por el modelo de desarrollo, éste los hace cada vez más dependientes, más endeudados y más pobres, en gran parte debido a la presión de países ricos e instituciones internacionales, a corrupción de sus gobernantes, a la implementación de políticas erradas, a la ingobernabilidad, a la incapacidad para ejercer el control, a la violencia, a la injusticia, a las prácticas sociales ilícitas y contrarias a la naturaleza. Banco de la República (2015). Las empresas como entes independientes de sus socios, se consideran sistemas abiertos, por lo cual se interrelacional de diversas maneras con su entorno físico, natural y ambiental. Al hablar de entorno físico se hace referencia a la ubicación geográfica o la región donde se encuentra inmersa la empresa, lo cual la obliga a compartir con otras organizaciones aspectos económicos, sociales, culturales, tecnológicos, políticos, jurídicos y como ya se dijo ambientales.

Según Gómez Jenifer (2013) en su tesis: Cultura Organizacional para una gestión ambiental comprometida con la sustentabilidad: Una aproximación teórica cabe señalar que pese a las variadas conferencias realizadas en torno a lo ambiental, sólo hasta la década de 1990 se tornó de suma relevancia la gestión ambiental empresarial y como parte de las acciones para alcanzar el Desarrollo Sustentable (DS) se habló de sistemas de gestión ambiental. De allí aparecen las normas ISO 14000, en las cuales se aborda el tema de la gestión ambiental en las organizaciones.

Ahora bien, el DS promovido en las distintas cumbres, no ha buscado limitar el crecimiento económico y la explotación de la naturaleza, por el contrario el objetivo ha sido garantizar la sostenibilidad del desarrollo en términos económicos, llevando la explotación de los recursos naturales a niveles “prudentes”, ya que bajo el desarrollo Sustentable el ambiente es visto como un apéndice, un recurso a ser gestionado para alcanzar no el sostenimiento ambiental sino el sostenimiento del crecimiento económico. De manera que, acompañar el concepto desarrollo del adjetivo sostenible, “agregándole” así preocupaciones ecológicas, se ha realizado en la medida que no atenta contra los intereses de los agentes económicos, y en tanto que provee las condiciones necesarias para que se siga produciendo la acumulación económica y el desarrollo económico de las regiones más poderosas (Latouche, 2007).

La cultura organizacional en las empresas se caracteriza no solo por su eficiencia y productividad, sino por las personas, grupos y estructuras que las conforman, de ahí que la cultura este influenciada por la ideología de los líderes, las personalidades de sus colaboradores sus actitudes y creencias; que convierten estos espacios laborales en verdaderos escenarios expresivos, y simbólicos. (1996; p.17)

Para un Humberto Serna, el concepto de cultura organizacional: “incluye los valores, las creencias y comportamientos que se consoliden y comparten durante la vida empresarial. El estilo de liderazgo en el nivel de alta gerencia, las normas, los procedimientos y las características generales de los miembros de la empresa”

Un concepto de cultura organizacional que permite identificar lo relevante del poder que ejerce el líder es el elaborado por Luis Casado, cuando la define como “un elemento de la autoridad grupal que regula el trabajo del grupo mediante influencias materiales intelectuales y sociales” (1999; p.84)

En las empresas familiares es cada vez más relevante la necesidad de entender las relaciones de poder que se ejercen desde los inicios de su creación, ya que estas pueden ser la causa de su perdurabilidad o no, más aún con las actuales exigencias laborales.

Ahora bien para reconocer como juega un papel determinante la cultura organizacional en el ejercicio del poder, podemos apreciar que al desarrollar un poder de experto el fundador, obtendrá mayor reconocimiento y admiración por parte de sus colaboradores, haciendo que estos se sientan comprometidos con su saber-hacer, con mayor razón si hacen parte de su núcleo familiar, ya que el ejemplo arrastra, en las últimas investigaciones se ha llegado a la conclusión que, si hay algo que es recurrente en estos empresarios colombianos es la necesidad de profesionalizar a sus hijos, a partir del proceso de globalización, se ha tomado conciencia que una de las formas de enfrentarlo es la capacitación de sus colaboradores, pues entre más conocimiento y apropiación de

éste en la organización familiar mayor será la posibilidad de perdurar en un mundo que cambia rápidamente a causa de decisiones políticas dentro y fuera de la empresa y a la innovación tecnológica.

Según Rodríguez Darío (2005). Las presunciones y creencias básicas que comparten los miembros de una organización definen la visión que los miembros de la organización tienen de ésta y de sus relaciones con el entorno, las cuales han sido aprendidas como respuestas a los problemas de subsistencia en el ambiente social, cultural y empresarial del que vienen; es decir, los valores y políticas institucionales determinados por la dirección se difunden por toda la organización, con la intención de que éstos sean internalizados por las personas y de esta forma construir compromiso e identidad organizacional por parte de los empleados. La investigación buscara acercarse a la construcción de realidad del líder y a la de sus colaboradores en la empresa floricultora elegida desde esta definición.

La cultura organizacional fuerte, que sea estructurada con políticas de gestión humana sólidas, que permitan alinear el plan estratégico de la empresa con las de sus colaboradores, ocasiona una participación consiente y permanente de los líderes en las empresas para contrarrestar el daño medio ambiental, ocasionado muchas veces por los mismos desechos industriales de las compañías que dirigen, dando alcance a estos fenómenos en ocasiones irreparables donde se sabe que la cultura exógena o externa permea a la endógena o interna, la gran mayoría de las organizaciones viven en desequilibrio cultural; es decir, no se aplica una gestión medioambiental y sienten la presión social por garantizar un producto que no contamine y que cumpla con las normas establecidas para tal fin.

Es claro que todas las empresas, sean familiares o no, se necesita personal competente y preparado para asumir toda clase de funciones y labores, por tal razón, el tipo de poder y el manejo que se le dé a este, hace que la comunicación organizacional pueda ser un factor determinante de su productividad es la esencia de la prevención y buen uso de los desechos ambientales que la empresa produce.

Es inevitable hablar de poder y no contemplar el aspecto económico, político y social, que, para el caso de cualquier país, genera gran influencia en la cultura endógena de la empresa y aún más si es de carácter familiar. La educación y profesionalismo de los miembros de la familia que acceden a ambientes culturales cargados de valores y creencias, contribuyen a los cambios organizacionales. Todo este proceso de adaptación, genera percepciones distintas que están supeditadas por experiencias personales y arquetipos de su infancia, como son sus padres, héroes, villanos o personas con autoridad Ejemplo: Educadores, pedagogos, abuelos, etc.

Según Motta, 1993, pág. 137 “desde el punto de vista gerencial, las formas participativas de gestión nacen de la conciencia de que la influencia para alcanzar objetivos

empresariales depende de la adecuada utilización del poder y de la solución de conflictos organizacionales”. Sin embargo, en las empresas de familia el manejo del conflicto es deficiente, como lo es en la sociedad colombiana, por años los diferentes actores del conflicto muestran mayor interés por adquirir o mantener el poder económico y político. Por lo anterior, la habilidad gerencial de delegación, es compleja en una empresa familiar, ya que sus miembros tienden a realizar las cosas por sí mismos y desconfiar de personas que son ajenas al grupo familiar, además de ser más sensibles a delegar el poder a extraños. Esto hace que se tienda a un poder coercitivo, donde la posibilidad de participación en la toma de decisiones es bastante limitada.

Establecer una comunicación basada en principios claros de participación desde un pensamiento colectivo y no individual, ayudara a establecer políticas de personal cimentadas en valores corporativos y planes estratégicos que se comprometan con la responsabilidad social empresarial, por ende, la influencia del dueño de una empresa de familia, puede alterar la productividad y eficiencia de dicha organización de forma significativa, generando un clima tenso y des motivante para el personal.

El gerente debe aprender a detectar el tipo de influencia que ejerce en los colaboradores de la organización, auto reflexionando en el tipo de poder que el establece y las consecuencias del mismo.

Para Motta, Roberto, 1993, pag137. “En el mundo contemporáneo, las condiciones de ese ambiente han agudizado identidades y contradicciones en las relaciones de trabajo, han creado nuevas bases ambientales para el desarrollo de la teoría de participación y validado la acentuada preocupación por la gerencia. Esas condiciones se encuentran resumidas en el siguiente cuadro:

1. Bases sociales de la participación

CAUSA	CONSECUENCIA
Democratización de las relaciones sociales	Nuevas relaciones sociales mando-subordinación.
Desarrollo de la conciencia de clase y del agrupamiento profesional sobre trabajadores	Agregación más acentuada de intereses
Aumento del nivel educacional	Nuevas aspiraciones profesionales
Velocidad de los cambios	Desactualización más rápida de las estructuras establecidas

Intensidad de la comunicación

Acentuación de los mimetismos y presiones ideológicas

Fuente: La ciencia y el arte de ser dirigente, Motta, Roberto, pág. 138

En cuanto a la democratización de las relaciones, es evidente que, tanto en el colegio como en el hogar, las relaciones de poder se presentan cada vez más fragmentadas, el desarrollo profesional de la mujer y la autonomía que reclaman los hijos, son factores que afectan la distribución del poder que antes poseía el padre. Ahora es muy usual ver mujeres cabeza de familia que buscan equilibrar su poder entre el trabajo y la responsabilidad de su hogar.

La velocidad en que se transforma el medio ambiente, la economía y lo social, sin duda afectara la toma de decisiones de los dirigentes familiares, será necesario implementar grupos primarios de personas que trabajen en equipo, y demuestren habilidades para responder de forma ágil y oportuna a las nuevas demandas del mercado.

La intensidad de la comunicación y el avance tecnológico hace que la información no se quede en el nivel más alto de la empresa, sino que sea posible para todos los colaboradores y de forma inmediata. Esto hace más compleja la función del gerente y lo obliga a conocer y aprender a desenvolverse en espacios virtuales, que requieren una mejor comprensión e interacción con el medio.

Las empresas jerárquicas se verán en la necesidad de estimular a sus colaboradores a aprender nuevas formas de realizar su trabajo, y crear un clima de negociación que lleve a la empresa a sobrevivir en procesos de comunicación más interactivos, puede suponerse que su poder se diluirá en la medida que no tome el control de dicha información.

2. Materiales y métodos

La investigación aquí propuesta utilizará el método plataforma el cual será cualitativo por ser un estudio de caso, los investigadores se apoyarán de la Investigación, Acción Participativa (IAP). El enfoque será inductivo ya que se tomará el caso particular de las empresas del sector floricultor de la Sabana de Bogotá, para que a la luz de la teoría existente se pueda propiciar un mejoramiento continuo al interior de cada organización. El enfoque cuantitativo en esta investigación, se realizará cuando haya lugar a demostrar, mediante el análisis de resultados, la relación entre eficiencia, productividad y utilidades, pues allí se debe ver cómo los conflictos derivados de la lucha por el poder afectan el clima laboral, la productividad, disminuyendo las utilidades, las cuales también pueden verse afectadas por el no cumplimiento de las normas que afectan el

medio ambiente; para luego, evaluar los efectos que sobre la utilidad de la organización, tenga un adecuado clima laboral y una correcta aplicación de la normatividad ambiental. La información obtenida se analizará en torno al método ideal para las ciencias sociales, es decir, el Crítico – hermenéutico que consiste en establecer un sistema de comunicación abierto, horizontal y dialéctico que facilite una mirada crítica de los fenómenos que circundan al objeto de estudio

Metodología Escalonada

- Contacto inicial: Necesidad, utilidades y características del diagnóstico.
- Examen de artefactos culturales: Información impresa de la empresa: organigramas, slogans, historias oficiales, credos, premios, diarios, revistas, documentos de propaganda y publicidad interna y externa.
- Análisis de la normatividad ambiental: Normas locales y nacionales que le son aplicables al sector floricultor de la Sabana de Bogotá
- Entrevistas a informantes Calificados: “Héroes y villanos”
- Entrevistas grupales: Información adicional y complementaria.
- Reunión del equipo consultor, con la participación de informantes internos.
- Determinación de hipótesis y de los principales ítems de la cultura organizacional y de los efectos, del proceso productivo sobre el medioambiente: Elaborar hipótesis, es decir suposiciones de los fenómenos culturales y medioambientales de la organización.
- **Análisis grupal de textos:** Con las hipótesis, se pueden seleccionar textos de historias laborales en que sea posible detectar la presencia de ciertos rasgos culturales en el colectivo laboral.
- **Elaboración de instrumentos:** Encuestas, entrevistas, videos, etc.
- **Análisis de resultados:** presentación de resultados, Ej: Graficas y Tablas.
- **Elaboración y presentación del informe:** Resultados de los alcances de la investigación

3. Resultados

Los logros esperados con la presente investigación son:

Empresas diagnosticadas y fortalecidas del sector floricultor en la relación que deben tener entre la Cultura Organizacional y los impactos sobre el medioambiente.

Los documentos construidos como resultado de la presente investigación serán difundidos a los actores involucrados, tanto a las organizaciones del Sector floricultor de la Sabana de Bogotá, como organismos institucionales interesados en el tema de

cultura organizacional e impacto sobre el medio ambiente, así como organismos de control y a la Universidad de La Salle.

4. Conclusiones

La Responsabilidad Social en una organización del sector floricultor implica que ella debe actuar bajo las siguientes premisas:

- Una política de gestión de impactos (GERENCIA)
- basada en la medición y el diagnóstico permanente de todos los procesos de la organización (CIENCIA)
- que busca la mejora continua de todos los productos e impactos de la organización (CALIDAD)
- para la mayor satisfacción posible de todas las partes interesadas y afectadas por la existencia de la organización (ÉTICA)
- asociándose y dialogando con todos los actores necesarios para lograr este propósito (DEMOCRACIA PARTICIPATIVA)

Las empresas de flores manejan estructuras jerárquicas funcionales, lo que les permite trabajar desde las normas organizacionales, haciéndolas efectivas en sus procesos productivos por lo general este tipo de estructura genera las siguientes características:

- ✓ Poder absoluto y total.
- ✓ Poco interés por las habilidades blandas de sus colaboradores.
- ✓ Comunicación no asertiva.
- ✓ Conflictos y confrontaciones.
- ✓ Clima tenso.
- ✓ Desgaste administrativo.

Sin embargo, las empresas del sector floricultor están interesadas en mejorar las condiciones de productividad, y para ello concentran su atención en las nuevas prácticas de aprendizaje que pueden generar competencias blandas en sus colaboradores, esto con el fin de fortalecer la cultura organizacional, para reducir problemas de comunicación, conflictos de poder y dificultades de trabajo en equipo. Es fundamental que en las empresas floricultoras de índole familiar se trabaje por crear un consejo de familia que tenga como objetivo primordial, lograr mecanismos adecuados de comunicación, donde exista concertación entre familia y empresa. Una cultura organizacional fuerte, será el vehículo que permita a todos los que integran la empresa, interiorizar los valores corporativos que ayuden a un manejo responsable y consiente de los efectos de su trabajo en el medio ambiente. Las relaciones multiculturales hacen que el clima organizacional, en ocasiones, se perciba tenso y los comportamientos y valores culturales no se entiendan en una estructura rígida de comunicación descendente, construida por normas y valores que no permiten expresiones tan variadas de sus

colaboradores, en consecuencia, será percibida como una cultura organizacional débil que requiere ser intervenida profesionalmente. Una de las razones de mayor dificultad en las empresas floricultoras es centrarse en desarrollar más estrategias para trabajar el mal del clima y descuidar la cultura organizacional, y si bien el clima está vinculado con la productividad, la cultura está involucrada a todo lo que hace o produce la empresa, es una mezcla de aspectos inconscientes y conscientes reflejados en actitudes, valores, símbolos y comportamientos.

Después de año y medio de evaluar las competencias blandas de los jefes inmediatos (Ingenieros agrónomos), supervisores y operarios de una empresa Floricultora de la sabana de Bogotá, se ha podido establecer que muchos de los problemas de comunicación están dados por conflictos jerárquicos y un inadecuado manejo de poder. Lo que ha ocasionado inconvenientes para delegar y trabajar en equipo. En el proceso de selección para optar al cargo de supervisor, existe una deficiencia en la valoración de las habilidades blandas, ya que para ejercer este cargo, no solo se requiere de competencias técnicas; es indispensable la capacidad para dirigir equipos, liderazgo, inteligencia emocional, motivación y desarrollo de personal, dominio de sí mismo, ya que al carecer de estas habilidades los supervisores tienden a presentar problemas de comunicación organizacional, afectando el clima laboral y en consecuencia bajando el nivel de productividad de sus colaboradores.

El área de gestión humana a permitido establecer un vínculo entre la academia y la empresa en procesos de formación y desarrollo del personal en habilidades blandas, generando una conciencia con los supervisores en el manejo con sus colaboradores, se ha evaluado y capacitado a un total de 257 personas en la empresa de flores, ubicada en la sabana de Bogotá. Logrando disminuir el conflicto y estableciendo una comunicación organizacional asertiva, la cual facilito la adaptación de mecanismos de protección y de cuidado personal en los colaboradores de esta empresa en momentos de tanta dificultad por la pandemia mundial.

Por lo tanto se puede concluir que la cultura organizacional está dada por los gerentes, directivos y jefes inmediatos quienes con sus ideologías, creencias y formas de interpretar la realidad hacen que se convierta en normas, y políticas de comportamiento, por ello se debe tomar en cuenta que la cultura es más lenta y difícil de cambiar a corto plazo, se pueden tomar varios años, puesto que conlleva a modificar o cambiar valores, símbolos, conductas, el compromiso es trabajar de manera unificada y bien planeada para lograr una agradable convivencia laboral, que permita dar respuesta a los objetivos y metas organizacionales y personales.

Referencias

- Calderón M., Orjuela J.A. (2005). Competitividad en la agroindustria láctea.
- Casado.E. Luis. (1999). Organizaciones triunfadoras. Guía breve de análisis transaccional aplicado a las organizaciones, 1ª edición, Gestión 2000, Barcelona-España.
- Conesa Fernández, V., (1997). Auditorías Medioambientales – Guía Metodológica. Ediciones Mundiprensa.
- Curso de auditorías medioambientales, (2004). Buenos Aires. Disponible www.cepis.org.pe/.
- Friedemann, S. (2008). Ensamblar flores y cultivar hogares. Instituto colombiano de antropología e historia. Taller de edición Roca. S.A.
- Fondo de las Naciones Unidas para la alimentación, (FAO), (1997) La Agroindustria y el desarrollo económico.
- Gama, L, Mogollón, G, Guarnizo, F, Quintana, A, Vergara, L, Aldana, A, (2010) Diseño De Un Modelo De AA Para Ser Aplicado En El Sector De La Industria Láctea, Trabajo de investigación auspiciado por la Universidad de La Salle (Sin edición)
- Gray. R., Bebbing J. Traductor Mantilla S. (2006). Contabilidad y AA. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Mogollón, G. y Vergara, L. (2007). Diseño de un Estado financiero de propósito especial ambiental para ser aplicado en el sector lácteo. Bogotá, D.C. Trabajo de Investigación, Auspiciado por la Universidad de La Salle (sin edición).

Motta, R. (1993). La ciencia y el arte de ser dirigente. Ediciones Uniandes. Bogotá-Colombia.

Martínez Avella, M. E. (2010). Relaciones entre cultura y desempeño organizacional en una muestra de empresas colombianas: reflexiones sobre la utilización del modelo de Denison. Cuadernos de administración, 23(40).

Maseko, T. B. (2017). Strong vs. Weak Organizational Culture: Assessing the Impact on Employee Motivation. Arabian Journal of Business and Management Review, (7), 1-5.

Ministerio de Agricultura y desarrollo rural, documento de trabajo No.4., Disponible en: www.minagricultura.gov.co.

Organización Internacional para la Estandarización – ISO 19011, Disponible en: <http://www.eie.fceia.un>

Rodríguez Camargo, R. (1998). Guías para Realizar Auditorías Ambientales, Universidad de las Palmas, Gran Canarias (España).

Robbins, Stephen. P. (1996). Comportamiento organizacional: teoría y práctica, 7ª edición. Prentice Hall Hispanoamericana S.A. México.

Rodríguez, D. (2005). Diagnóstico Organizacional. Ediciones Alfaomega. México.

Sao Paulo, S. A. (2009). Agricultura y pesca. Contaminación. Disponible en <http://www.juntadeandalucia.es/agriculturaypesca>.

Serna Gómez, H. (1994) Planeación y gestión estratégica: teoría y metodología, Legis editores. S.A., Bogotá-Colombia.

Universidad Distrital de Caldas. Disponible en URL: [www. Agrocadenas.gov.co/documentos/agroindustria/Agroindustria_lacteos.pdf](http://www.Agrocadenas.gov.co/documentos/agroindustria/Agroindustria_lacteos.pdf).

US-EPA. (1995). An introduction to environmental accounting as a business management tool: key concepts and terms. United States Environmental Protection Agency- Office of Prevention and Toxics, Washington D.C.

Vega Mora L., (2001). Gestión Ambiental Sistémica, Bogotá: ECOE

URL: <http://cursogestionambiental.blogspot.com/>, consultado Octubre 21 de 2014.

URL:http://datateca.unad.edu.co/contenidos/358033/358033_CORE/leccin_8_tipos_de_auditora_ambiental_por_objetivos.html, consultado Octubre 20 de 2014.

URL:

www.supersociedades.gov.co/delegatura_aec/estudios_financieros/Documents/Sectores%20Económicos/EE-Estudio%20sector%20Flores-2017%2009%2028.pdf , consultado mayo 4 de 2019.