

47

Fecha de presentación: octubre, 2018

Fecha de aceptación: diciembre, 2018

Fecha de publicación: febrero, 2019

LA CULTURA

ORGANIZACIONAL-AMBIENTAL Y LA EDUCACIÓN EN VALORES:
REFLEXIONES PARA LA SOSTENIBILIDAD EN MANABÍ, ECUADOR

**ORGANIZATIONAL-ENVIRONMENTAL CULTURE AND EDUCATION IN VA-
LUES: REFLECTIONS FOR SUSTAINABILITY IN MANABÍ, ECUADOR**

Karina Lourdes Santistevan Villacreses¹

E-mail: karina.santistevan@unesum.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3085-1151>

Ruth Yadira Sumba Bustamante¹

E-mail: yadira.sumba@unesum.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2620-1129>

¹Universidad Estatal del Sur de Manabí. Ecuador.

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Santistevan Villacreses, K. L., & Sumba Bustamante, R. Y. (2019). La cultura organizacional-ambiental y la educación en valores: reflexiones para la sostenibilidad en Manabí, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(2), 331-334. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

RESUMEN

La cultura en una sociedad, tiene un impacto trascendental en los valores organizacionales debido a la naturaleza interactiva de una labor desarrollada, como la familia y la comunidad. En el trabajo que se presenta la investigación de campo se desarrolló a 153 funcionarios de los municipios de los cantones de Jipijapa, Puerto López y Pajan de la Provincia de Manabí –Ecuador, de manera que fuera posible hacer un análisis real de la situación, en tanto esta comprende resolver la situación de la educación ambiental a través de los valores, descubriendo interacciones entre variables sociológicas, psicológicas y educativas. Se reconoce la necesidad que tanto instituciones públicas y privadas se incorporen a la defensa del medio ambiente.

Palabras clave: Valores, desarrollo, organización, municipios.

ABSTRACT

The culture in a society has a transcendental impact on the organizational values due to the interactive nature of a developed work, such as the family and the community. In the work that the field research is presented, 153 officials from the municipalities of the Cantons of Jipijapa, Puerto López and Pajan of the Province of Manabí-Ecuador were developed, so that a real analysis of the situation could be made. This includes solving the situation of environmental education through values, discovering interactions between sociological, psychological and educational variables. It recognizes the need for both public and private institutions to join the defense of the environment.

Keywords: Values, development, organization, municipalities.

INTRODUCCIÓN

La creciente preocupación acerca de los efectos sobre la sostenibilidad del medio ambiente se ha convertido en una de las mayores preocupaciones políticas, económicas, sociales y educativas de la época contemporánea a nivel mundial, de cuya solución depende, en gran medida, la existencia de la vida en la Tierra.

La búsqueda de un tipo de sociedad capaz de garantizar la sostenibilidad de su base ambiental hace indispensable el reconocimiento de las comunidades como agentes capaces de trabajar, en interacción con el Estado, la gestión de sus territorios y recursos productivos. Sólo es posible pensar en los gobiernos autónomos, y partir de la intervención consciente, decidida y directa de sus habitantes, estableciendo una clara relación entre la sociedad civil y el Estado, generando compromiso, pertenencia y participación a partir de la realidad sociocultural en la cual se desenvuelve.

Así como las plantas necesitan agua y luz del sol para crecer, la innovación sostenible necesita el liderazgo, la financiación, la política, la educación y la cultura apropiada. Aunque en la consecución del desarrollo sostenible está implicada toda la sociedad, las instituciones públicas están fuertemente comprometidas, toda vez que sus procesos administrativos y de ordenamientos pueden causar rupturas en el equilibrio de los ecosistemas.

En el Ecuador, el Ministerio del Ambiente ha establecido las políticas o estrategias empresariales cuyo comportamiento ambiental a seguir por las empresas están dadas por: la protección del medio ambiente, el compromiso de cumplir con la normativa ambiental, la formación y la sensibilización

El trabajo que se presenta muestra el estudio realizado por la autora en la zona sur de Manabí provincia del Ecuador enclavada en la costa del pacífico, específicamente en los municipios de Jipijapa, Puerto López y Pajan. Dentro de los instrumentos utilizados se encuentra el cuestionario, medio por el cual se obtuvieron resultados favorables en la investigación realizada a las autoridades de cada cantón, así mismo al personal de planificación y los técnicos de desarrollo; donde se aplicaron una serie de preguntas concretas sobre el tema seleccionado, como comprender la situación de la cultura organizacional-ambiental y la educación en valores.

La finalidad del presente trabajo es dejar una serie de reflexiones que permitan fortalecer administrativamente los gobiernos municipales de la zona sur de Manabí a la unidad de Gestión ambiental y permita a través de la

educación en valores controlar, regular, monitorear, y evaluar los procesos establecidos en el ámbito ambiental.

DESARROLLO

La cultura de una organización no está definida por una sola arista, sino que comprende un conjunto dinámico de valores, ideas, hábitos y tradiciones, compartidos por las personas que integran una organización y que regulan su accionar dentro de la misma.

Los valores son los cimientos de cualquier cultura organizacional definiendo el éxito en términos concretos para los empleados, y establece normas organizacionales direccionando y fundando directrices para su compromiso diario, creando un sentido de identidad del personal con la organización.

Según las ideas tomadas de Yadollan & Sharifah Latifah (2012), la importancia del valor radica en que se convierte en un elemento motivador de las acciones y del comportamiento humano, define el carácter fundamental y definitivo de la organización, crea un sentido de identidad del personal con la organización.

Sobre esta idea Ruiz Ordoñez, Guzman Obando & De la Rosa i Esteva (2007), llama la atención en cuanto a la necesidad de recalcar sobre los valores que se generan de la cultura en una organización. Por lo tanto, son acordados por la alta gerencia. Igualmente son exigibles y se toman en cuenta para la evaluación y el desarrollo del personal que integra la organización.

Sin embargo, las teorías existentes entre la cultura organizacional, el medio ambiente, los valores, y la sostenibilidad no se corresponden en su totalidad con el accionar de los directivos de los gobiernos municipales de estudio, se observó como parte de la investigación, que las instituciones municipales prestan dudosa importancia a la cultura organizacional- ambiental, lo que da paso a los valores percibidos en la cultura actual y la cultura deseada en los empleados municipales.

Precisamente esta situación detectada empíricamente es la que hace pensar en un estudio que demuestre la necesidad de una gestión organizacional-ambiental que genere valores duraderos en la población que permitan hablar de una cultura laboral diferente.

Dentro de los aspectos a evaluar se encuentra como primer elemento la idea sobre la misión y visión de la institución que poseen los directivos, en este sentido el 28% de la muestra reconoce no conocerla por lo que no podían emitir juicios de valor al respecto. Es importante para toda organización social contar con su misión, visión y objetivos estratégicos claramente definidos, pues es en torno a

estos que se deben planificar las actividades y acciones a seguir por sus colaboradores. Según Davis & Newstrom (2005), dice que en toda organización el líder influye en los demás para que traten de alcanzar con entusiasmo los objetivos establecidos. Que el liderazgo exitoso depende de comportamientos, habilidades y acciones apropiadas, y no de características personales.

Por tal motivo es necesario que los funcionarios y directivos gubernamentales combinen sus habilidades técnicas y humanas para estimular a sus seguidores hacia los objetivos y metas definidas en situaciones específicas.

Un ambiente de trabajo armónico, permite y promueve la participación de los integrantes, es por esto que es necesario conocer si las actividades de los empleados son organizadas, el resultado obtenido de la muestra indica que el 61% no trabajan en equipo, no cumpliendo a satisfacción con las metas y objetivos fijados por las instituciones gubernamentales. Según Robbins (2009), apunta que un equipo de trabajo genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado

Los esfuerzos de los individuos dan como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de los aportes individuales. La cooperación se refiere al hecho de que cada miembro del equipo aporte con todos sus recursos personales para ayudar al logro del objetivo común. El trabajo en equipo hace referencia a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas. Para trabajar en equipo es fundamental promover canales de comunicación, tanto formales como informales, eliminando al mismo tiempo las barreras comunicacionales y fomentando además una adecuada retroalimentación.

No solo en las instituciones se desarrollan procesos organizacionales, sino que influye el ambiente organizacional, la cultura, los valores, personalidades, factores individuales, que contribuyen en forma negativa o positiva al progreso empresarial.

Por tal motivo la comunicación y equidad entre los compañeros de trabajo es una de las interrogantes que se plantearon, misma que se tuvo como resultado cuando se analiza el 78% de la muestra, en esta se aprecia que no todas las personas mantienen una magnífica y agradable conversación, o no poseen la capacidad de comunicarse eficazmente. Aun se enfrentan desacuerdos y discusiones sin sentido, provocando en ocasiones una ruptura en las relaciones con los demás.

La comunicación es indispensable para procurar y mantener las buenas relaciones en todos los ámbitos de la vida, particularmente en la familia, el trabajo y con las

personas más cercanas. Según Robbins (2009), la comunicación es esencial para alcanzar la concordancia y la consistencia en el comportamiento de las personas. La comunicación organizacional es el proceso mediante el cual las personas intercambian información en una organización.

La realidad de conocer si en las municipalidades mantienen un buen clima organizacional donde los integrantes sean positivos y llevadores hizo que se desarrollara su inquietud en este trabajo, pues el 89% no están satisfechos, consideran que cuando no existe buenas relaciones es imposible que las personas tengan buen ánimo. Tamayo Saborit & Traba Ravelo (2010), manifiesta que los sentimientos psicológicos del clima reflejan el funcionamiento interno de la organización, por ello este ambiente interno puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad. Por tal razón, la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización.

El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad. A partir de estas ideas la autora recomienda que las municipalidades desarrollen un plan estratégico que exprese dentro de su concepción un sistema de sostenibilidad territorial, integrando acciones articuladas en materia de compromisos, derechos y deberes de las administraciones municipales y de sus comunidades con la gestión del medio ambiente.

Para el desarrollo local, las administraciones municipales deben instrumentar qué hacer y cómo hacer este proceso de asesoría, formación y capacitación, el mismo que de manera objetiva desagregará las actividades determinando las rutas críticas, el rol de responsabilidades y el cronograma de implementación del plan estratégico.

Para su desarrollo y cumplimiento es necesario que las municipalidades se comprometan con sus ejecutivos con la planificación de las políticas ambientales y legales, pues de ellas se establecen los objetivos y meta ambientales; los recursos, funciones, responsabilidades, toma de decisiones, control operacional, con la finalidad de asegurar procesos internos claramente definidos. Evaluando periódicamente el cumplimiento de las estrategias y acciones de seguimiento con la comunidad en el que se desarrolla el proyecto.

CONCLUSIONES

La gestión administrativa considera un equilibrio entre el hombre y la naturaleza, basada en los recursos naturales, con estrategias de elaborar planes de manejo, coordinar la ejecución de proyectos ambientales, promover campañas de concienciación masiva en educación en valores.

Por lo expuesto es necesario que la municipalidad desarrolle un Plan Estratégico empoderando el talento humano, elevando sus conocimientos y motivando sus obligaciones, logrando que los objetivos estratégicos, políticas y metas estén claras, y comprometerlos con la misión, visión y valores corporativos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Davis, K., & Newstrom, J. (2005). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (Décima Segunda edición ed.). México: Editorial Mc Graw - Hill.
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Ruiz Ordoñez, R. U., Guzman Obando, J., & De la Rosa i Esteva, J. L. (2007). *Dirección Empresarial Asistida- Cómo Alinear Estratégicamente su Organización* (Primera edición ed.). Madrid: Visión Net.
- Tamayo Saborit, M., & Traba Ravelo, Y. (2010). Modelo Teórico del Clima Organizacional. *Eumed.net*, 15.
- Yadollan, K., & Sharifah Latifah, S. (2012). The Impact of Organisational Culture on the Implementation of TQM: Empirical Study in the Iranian Oil Company. *American Journal of Industrial and Business Management*, 2, 21.