

EL DESARROLLO SOSTENIBLE COMO ELEMENTO DE CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL DE LOS INDIVIDUOS A PARTIR DE LA ANTROPOLOGÍA Y LA RELACIÓN CON LA NATURALEZA.

RESUMEN

Esta investigación esta referenciada a la construcción del concepto de identidad por parte de los individuos en el contexto organizacional con el fin de encontrar respuesta al porqué de sus comportamientos en la empresa y se recurre a la interdisciplinariedad con el fin de cumplir con el objetivo propuesto, la matriz de análisis propuesta plantea a la antropología como una disciplina que hace aportes importantes en la descripción de la construcción de la identidad de los individuos.

Así mismo, la dimensión ontológica considerada por la investigación, toma como eje fundamental del trabajo, la construcción de la identidad en los individuos planteada por Georges Gusdorf (1960,) que considera cuatro dimensiones de relación para la construcción de la misma, siendo una de estas, la relación con la naturaleza, permitiendo a la antropología adquirir principal relevancia.

El objetivo investigativo en este nivel de relación, consistió en determinar las influencias que están presentes en la organización y su relación con la construcción de la identidad por parte del individuo que hace parte de una mini-sociedad como la empresa, donde lo antropológico se ocupe de la importancia del elemento simbólico y la significación como eje principal que guía las actuaciones del hombre en comunidad.

Los resultados de la investigación constataron que las interacciones diarias que hay entre los trabajadores y las prácticas que se dan al interior de la organización que se ocupan del concepto del desarrollo sostenible bajo programas concretos, influenciarán a los individuos y contribuirán a la formación de su identidad en la organización.

Palabras clave: Identidad organizacional, interdisciplinariedad, desarrollo sostenible.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo al marco teórico planteado por la investigación, donde la unidad de análisis esta referenciada a la construcción del concepto de identidad por parte de los individuos en el contexto organizacional con el fin de encontrar respuesta al porqué de sus comportamientos en la empresa, el cual recurre a la interdisciplinariedad con el fin de cumplir con el objetivo propuesto, origina la matriz de análisis propuesta donde se plantea a la antropología como una disciplina que hace aportes importantes en la descripción de la construcción de la identidad de los individuos.

Así mismo, la dimensión ontológica considerada por la investigación, cuyo eje fundamental de trabajo como referente del desarrollo de la identidad en los individuos, es el planteado por Georges Gusdorf (1960) que considera cuatro dimensiones de relación para la construcción de la misma, siendo una de estas, la relación con la naturaleza, permite a la antropología adquirir principal relevancia.

En este sentido, las significaciones que desde la antropología el hombre construye, se convertirán en elemento esencial de la guía de sus actuaciones, pues como lo menciona Lévi-Strauss, citado por Vallée, 1985; para el conocimiento del hombre en su totalidad deberá contemplarse no sólo sus productos, sino también sus significaciones, las cuales se convierten en elemento privilegiado de análisis para encontrar respuesta a la construcción de la identidad de los individuos a partir de la dimensión planteada por Gusdorf (1960) ya mencionada.

El hombre mediante sus interpretaciones de carácter simbólico encuentra relación con las significaciones que generalmente descubre en el entorno social que habita, este proceso, como lo plantea la antropología, no es otra cosa que tratar de lograr la comprensión del comportamiento del hombre, a partir de sus prácticas expresadas en relación con sus creencias, rituales, valores y mitos, los cuales interioriza como consecuencia del significado que de cada uno de estos elementos desarrolla, no de manera individual sino de manera grupal.

La investigación entre sus diferentes metodologías de recolección de información da cuenta, según la matriz de análisis propuesta, del proceso que en esta dimensión se da en la organización y los aportes que la antropología plantea y que permitió encontrar respuesta desde esta esfera de relación al objetivo de la investigación como se plantea en la gráfica No. 1.

Construcción de la identidad	Antropología	Organización y Administración
Relación con la naturaleza.		

Gráfica No. 1 Elaboración del autor. Matriz de análisis para el aporte disciplinar desde la antropología y los hallazgos en el proceso organizacional.

El objetivo investigativo en este nivel de relación, es determinar las influencias que están presentes en la organización y su relación con la producción de la identidad de una mini-sociedad como la empresa, donde lo antropológico se ocupe de la importancia del elemento simbólico y la significación como eje principal que guía las actuaciones del hombre en comunidad y no ha sido tenido en cuenta por el management actual.

EL HOMBRE Y LA CONSTRUCCIÓN DE SIGNIFICACIONES QUE IMPACTAN SU COMPORTAMIENTO.

Autores como Mauss (2004) y Lévi-Strauss (1992) proponen que las significaciones que hace el hombre de hechos de tradición son expresadas en mitos cuya trascendencia es aceptada por todos los integrantes de una misma sociedad, las significaciones son el sentido que el hombre atribuye a diferentes actos o acontecimientos, las cuales deben ser analizadas a partir de sus calidades intelectuales y morales y de consideraciones de espacio y de tiempo que las hacen particulares. Según Mauss (2004), construir una teoría referenciada a un fenómeno de este tipo implica varias etapas como: la definición del fenómeno, la descripción y la significación de los elementos que lo constituyen y de las relaciones entre ellos que permitan dar explicación al sentido que el hombre les atribuye.

Comprender los comportamientos de los integrantes de una sociedad, bajo los aportes de Geertz (1997), implica captar las particularidades sobre las cuales se fundamentan, en este sentido, las descripciones de los comportamientos como expresión de identidad deben realizarse atendiendo a los valores que los diferentes pueblos asignan a las cosas, atendiendo a las fórmulas que ellos usan para definir lo que les sucede, significando que dichas descripciones

deben hacerse atendiendo a las interpretaciones que hacen de su experiencia los individuos pertenecientes a un grupo en particular.

La disciplina antropológica entonces, ofrece elementos importantes que esta investigación se preocupa por tratar con el fin de responder a cuestionamientos que permitan comprender la construcción y la generación de la identidad y el sentido de pertenencia en la empresa por parte de los empleados en la organización que afectan sus comportamientos a partir de sus relaciones con la naturaleza y que empiezan hacer parte de la matriz de análisis como aporte fundamental de la misma, como se muestra en la gráfica No. 2.

Construcción de la identidad	Aportes desde la disciplina Antropológica.	Organización y Administración
Relación con la naturaleza.	- Todo comportamiento del hombre como consecuencia de la identidad desarrollada y expresada por medio de la cultura en una mini-sociedad como la organización, no encuentra solo significado en la organización misma, sino que hace parte de una significación mucho más amplia representada por todos los integrantes de una sociedad en particular que lo hace diferente y propio frente a las otras.	

Gráfica No. 2 Elaboración del autor. Aporte disciplinar desde la antropología a la construcción de la identidad de los individuos a partir de su relación con la naturaleza

ANÁLISIS DE INFORMACIÓN CON RELACIÓN A LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL DE LOS INDIVIDUOS A PARTIR DE LA ANTROPOLOGÍA Y LA RELACIÓN CON LA NATURALEZA.

A partir de la guía de motivadores para la recolección de la información planteados como consecuencia del modelo de análisis propuesto por la investigación y que propenden indagar por el significado de los sucesos, las acciones y las ideas para los integrantes de la organización y cómo estos influyen en sus comportamientos que den respuesta desde la dimensión ontológica de la construcción de la identidad a partir de la dimensión planteada por Gusdorf (1960) de la relación con la naturaleza; el ejercicio de análisis etnográfico, documental, entrevistas en profundidad y encuestas tomó como referentes para esta dimensión a los siguientes, expresados en la tabla No. 1.

Tabla No. 1. Guía de motivadores para la recolección de la información desde la dimensión ontológica de la construcción de la identidad a partir de la relación con la naturaleza

INFLUENCIA EXTERNA A LA ORGANIZACIÓN	INFLUENCIA INTERNA E LA ORGANIZACIÓN
<p style="text-align: center;">CON LA NATURALEZA</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El medio ambiente y la familia. 	<p style="text-align: center;">CON LA NATURALEZA</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El medio ambiente y la Organización

Donde la disciplina antropológica es contemplada y se tienen en cuenta las influencias tanto externas como internas a la organización ante las cuales los individuos de un colectivo se ven sometidos y a través de las cuales, en sus relaciones con la naturaleza, definen en esta dimensión sus comportamientos.

Lo anterior, en la búsqueda de determinar y comprender los elementos presentes en la organización que contribuyen a que los empleados construyan la identidad organizacional, objetivo central de la investigación.

Análisis de la información recolectada internamente.

La información recolectada al interior de la organización contempló información documental que circula en la empresa; el trabajo etnográfico desarrollado en todas las áreas la compañía; las entrevistas en profundidad y encuestas que se hicieron a los diferentes informantes seleccionados y que representaron al personal directivo, administrativo y operativo de la organización.

El análisis documental permitió evidenciar que en la declaración de los valores de la organización hay elementos que se empiezan a socializar de manera importante y cuyo objetivo es jugar roles protagónicos en las relaciones que pretende tener la organización con la naturaleza, varios de ellos son: la responsabilidad, donde la declaración de valores de la compañía contempla:

Contribuimos de la mejor manera posible con la preservación del medio ambiente¹ a través de acciones sustentables.” (Declaración de valores de la organización investigada)

Donde la dimensión de la preservación del medio ambiente donde opera la empresa, está direccionada por hacer de ésta, un actor directo que ejerza acciones de sustentabilidad en el entorno que está ubicada.

La seguridad como valor declarado por la compañía, hace especial énfasis en estar comprometidos como organización a realizar esfuerzos que permitan garantizarla tanto en sus instalaciones como en las comunidades y el medio ambiente donde opera, donde la naturaleza representa un elemento fundamental de relación entre los integrantes de la organización con los miembros de la sociedad que están por fuera de ella.

La premisa fundamental que guía dichos principios empresariales se fundamenta en que la generación de valor económico para la compañía, además debe traer como consecuencia la preservación del medio ambiente natural donde haya operaciones por las diferentes empresas que pertenecen al grupo empresarial y las cuales deben garantizar sus comportamientos bajo las normas éticas definidas.

En este sentido, los comportamientos alrededor del tema contemplan que las decisiones comerciales por parte de la empresa a que haya lugar, además de tener en cuenta los aspectos económicos relacionados, también deberán incluir en la decisión, elementos relacionados con la protección del medio ambiente natural.

¹ El subrayado es mío.

La intervención de la empresa, como actor protagónico de la sociedad donde está inmersa, sobre asuntos ambientales que puedan afectar a la organización o a las comunidades vecinas será de vital importancia, pues como un actor empresarial responsable, se preocupará por dar aportes para mejorar el uso adecuado de los recursos con que cuenta la compañía y los de las comunidades, garantizando el mejoramiento de la situación económica y ambiental tanto de la empresa como de los integrantes de la sociedad que están por fuera de ella.

La compañía como consecuencia de la declaración de los principios señalados por el grupo económico Amanco al cual pertenece; contribuye de manera directa a través de todos sus empleados de manera interna y externa con la preservación del medio ambiente natural, previniendo la contaminación del suelo, el aire y el agua; haciendo uso eficiente de los recursos, utilizando materias primas amigables con el ambiente, asegurando una disposición final adecuada de los desechos y controlando los aspectos e impactos ambientales significativos, de manera particular la organización hace especial énfasis en el uso eficiente de los recursos relacionados con la energía y el agua, involucrando en dicha tarea a sus integrantes y a través de ellos a los que hacen parte de la comunidad por fuera de la empresa proporcionando elementos importantes de relación con la naturaleza.

Los medios documentales a través de los cuales este nivel de relación con la naturaleza al interior de la organización se socializa, está representado por aquellos donde se expresan sus valores, la declaración de los principios empresariales y sobre todo aquellos donde de manera importante se permite describir a los integrantes de la organización las acciones y los impactos más representativos en este nivel de relación, tales como: el boletín informativo región responsable, el reporte de sostenibilidad, la revista Agua Vitae y todas las publicaciones relacionadas con campañas internas: Cierra la llave del grifo; apaga un foco, ahorra un poco; ¿Sabes cuáles son los beneficios de ahorrar?; menos papel... más árboles; optimiza el uso de la energía eléctrica en tu computadora.

El objetivo principal es construir elementos simbólicos que conduzcan a una significación colectiva que le sea propia a la organización en la manera que ésta espera, sean las relaciones entre los integrantes que la componen y la naturaleza.

En la antropología, la construcción del elemento simbólico es el eje principal que guía las actuaciones de los individuos en una comunidad y permite comprender el comportamiento de los mismos como consecuencia de las prácticas que al interior de la misma se presentan y guardan relación con las creencias, rituales y valores definidos por ella.

De acuerdo a lo anterior, el análisis de los resultados del trabajo etnográfico, las entrevistas en profundidad y las encuestas realizado, deben convertirse en la evidencia de las prácticas que efectivamente se llevan a cabo en la organización con respecto a la relación con la naturaleza por parte de sus empleados y lo que la empresa expresa documentalmente, con el objetivo de identificar los ejes integradores de comportamiento de los individuos pertenecientes a la compañía que determinan de acuerdo a sus construcciones simbólicas, como es planteado por la antropología, la relación en este nivel, permitiendo comprender los elementos presentes en la organización que contribuyen a que los empleados construyan la identidad organizacional en esta dimensión de relación planteada por Gusdorf (1960)

En este sentido, y acorde con la guía de motivadores desarrollada para recolectar la información de manera interna en esta dimensión, el análisis contempló el rol que puede jugar una

organización alrededor de la conservación del medio ambiente natural donde ella está inmersa y sus impactos sobre la comunidad.

En el campo de la conservación del medio ambiente natural, las prácticas organizacionales también tienen un papel que jugar, en este sentido se introdujo el concepto de la sostenibilidad (Hart, 1997) a partir de lo expresado por la Organización de las Naciones Unidas en el año 1986, donde las propuestas de diferentes organismos y autores alrededor del tema marcan su desarrollo (Harper, 1996; Vitousek, 1997; Hamel 1998, 1999; Lovins, 2000; Rodríguez y Ricart 2000, 2002; Aktouf, 2001; Banerjee, 2003; Castro, 2004; The World Conservation Union, 2005, 2006; Raufflet, 2006; Videla, 2007; Rivera, 2007).

El comportamiento de las personas en una sociedad determinada, para este caso, los empleados de la compañía, en este nivel de relación, estará influenciado por la simbología que cada individuo haya interiorizado, como consecuencia de lo que en la organización se practique alrededor de la sostenibilidad del medio ambiente natural.

Al indagar y observar actividades organizadas por la empresa relacionadas con las acciones e impacto en la comunidad que sus prácticas de carácter ambiental significan para sus trabajadores y la comunidad donde está inmersa; permitió identificar que el concepto de desarrollo sostenible se convierte en el eje integrador de comportamiento de los individuos dentro del colectivo.

Eje sobre el cual se fundamenta para los integrantes de la sociedad, la simbología que construyen como consecuencia de las relaciones que en el grupo se establecen con la naturaleza que afecta sus comportamientos.

La formación de la identidad en las organizaciones y su forma de expresión no es ajena a tal simbología, la interpretación simbólica que del desarrollo sostenible realizan los integrantes de las mismas afecta su actuación y hace necesario su análisis.

La observación, las entrevistas y encuestas realizadas al personal directivo y administrativo de la organización, como responsables de colocar en marcha actividades que permitan impactar a la comunidad desde el punto ambiental a través del uso eficiente de los recursos tanto de manera interna como externa a la organización, permitió identificar la interpretación simbólica que del desarrollo sostenible realizan los integrantes a este nivel en la empresa, afectando su actuación.

Así por ejemplo, desde el área directiva y administrativa de la organización, se encuentran respuestas por sus integrantes directamente relacionadas con este concepto, identificado por la investigación, como eje integrador de comportamiento de la empresa en la relación con la naturaleza, se citan a continuación las más representativas y aquellas que marcan un común denominador de interpretación y simbología interiorizada por los individuos que ocupan cargos de nivel directivo en la compañía:

“...cuando uno está aquí y ve toda esa responsabilidad social y ambiental², entonces es cuando uno interioriza el concepto, le cambia la forma de pensar, no es por la compañía, es porque esto que yo estoy haciendo aquí puede ayudar a todo el mundo³. Pero lo importante es que eso nació aquí en la organización, a través de los correos, con información del tema, las capacitaciones, en fin con todo lo que hacemos.” (Hombre, directivo administrativo).

² El subrayado es mío.

³ Ídem.

“Yo creo que se ha fortalecido más esta filosofía (refiriéndose a la de triple resultado: económico, social y ambiental que orienta el grupo Amanco, dueño de la empresa) en sentido de que ellos tratan de formalizar estas experiencias, ejemplo este año ya sacamos el primer informe de sustentabilidad de todo el grupo donde por Colombia participe yo en el equipo de ese comité de sustentabilidad⁴ para mostrar, y logramos una certificación... entonces lo que uno ve es que hay interés en ellos en seguir en el tema y profundizarlo, fortalecerlo y en pasarlo a todo nivel de la organización.” (Mujer, directiva administrativa)

“.....no tiene explicación que en la región no haya agua potable mientras nuestros colaboradores fabrican los tubos por donde circula y ellos no tengan agua en su casa; entonces la compañía lidera el proyecto en el tema de agua potable⁵ para la región y realiza campañas del uso eficiente de este recurso no solo al interior de la empresa sino al exterior también.” (Mujer, directiva administrativa)

El subrayado presente en las respuestas anteriores, logradas en la entrevista en profundidad a directivos de la organización, deja entrever cómo el concepto de desarrollo sostenible hace presencia y es comprendido por este nivel de dirección en la empresa, y se convierte en las formas de relación por parte de las directivas de la empresa no sólo con los empleados sino con la comunidad donde la empresa opera, reflejando un reconocimiento e interiorización simbólica del concepto mencionado como elemento integrador de las relaciones en el nivel de la naturaleza que afecta el comportamiento de los mismos.

Comprender el concepto de desarrollo sostenible, como fundamento de las relaciones de la empresa con la naturaleza a través de las cuales se construye la identidad organizacional de sus integrantes generando en ellos altos niveles de sentido de pertenencia, implica identificar cómo ha sido comprendido por la organización.

Para la organización el concepto está fundamentado en el rol que deben jugar las empresas en su relación con la naturaleza y su interés en generar valor económico; a partir de afirmaciones como las de Vitousek (1997) “estamos cambiando la tierra más rápidamente de lo que la entendemos” sustentada en que la humanidad está consumiendo vorazmente los recursos naturales y agotando su capacidad de sostener la vida humana y la calidad de la misma sin pensar en el futuro y los derechos y necesidades de la gente en el presente; la organización es consciente que a las empresas se les relaciona por parte de la sociedad con una alta dosis de culpabilidad en el deterioro del medio ambiente natural.

En este sentido, el planteamiento del desarrollo sostenible para la organización, implica satisfacer las necesidades del presente, fomentando una actividad económica que suministre los bienes necesarios para la sociedad y satisfaga las necesidades del futuro, reduciendo al mínimo los efectos negativos de la actividad económica, tanto en el consumo de recursos como en la generación de residuos, de tal forma que sean soportables por las próximas generaciones.

Es decir, la justificación de ocuparse la empresa por el desarrollo sostenible, surge del reconocimiento de poseer unos recursos naturales susceptibles de agotarse, como por el hecho de que una creciente actividad económica sin más criterio que el económico, produce problemas medioambientales tanto a escala local como planetaria graves, que pueden en el futuro tornarse irreversibles.

⁴ Ibidem.

⁵ Ídem.

El sistema social humano descrito por Harper (1996), el cual está compuesto por diferentes actores entre los que se cuentan los individuos y las organizaciones, tiene relación directa con la naturaleza y los sistemas industriales, así, cualquier acción emprendida por cualquiera de ellos afecta de manera directa o indirecta a los otros, es decir, existe una implicación ambiental relacionada con la gestión de las diferentes actividades que se lleven a cabo por alguno de los actores en el sistema social.

Esta fundamentación, le ha permitido a la empresa adoptar nuevas formas de gestión lideradas por sus directivos que involucran a los diferentes actores, internos y externos a la organización, con el único objetivo de alcanzar la preservación del medio ambiente natural por intermedio de diferentes acciones que brindan elementos concretos de significación de la relación con la naturaleza por parte de los integrantes de la empresa que les ha permitido construir su identidad organizacional bajo un enfoque del desarrollo sostenible.

En cuanto a la parte operativa, es decir, los operarios de la planta de producción, al indagar sobre los mismos fenómenos que se investigaron en el campo directivo y administrativo de la organización que marcan relaciones significativas y recogen el sentir general de los mismos, relacionados con la simbología que a este nivel de la empresa, han realizado sobre la manera como en ella se perciben los procesos que marcan las relaciones de los individuos de la empresa con la naturaleza, se encuentra respuestas tales como:

“La gente siempre va a hablar muy bien de la compañía (refiriéndose a la comunidad de la región donde está inmersa la empresa), van a decir que es una empresa que está muy pendiente del personal, del medio ambiente⁶, que le gusta la responsabilidad social, todos estos van a hacer los comentarios.” (Hombre, operario de producción).

“La empresa se fija mucho en el medio ambiente y en la casa se recalca mucho eso⁷, porque tira el tarro de aceite aquí, si tira una cáscara de plátanos échelas a los marranos no a la basura siempre se está pendiente de eso.....en la empresa somos muy conscientes⁸ de eso, somos muy responsables y nos han dado mucha capacitación sobre eso, sobre el aseo y reciclar, aquí hay canecas para clasificar cada elemento.” (Hombre, ayudante de producción en la parte operativa de la planta.)

“Que sí que en un 100% (al indagar si considera que la empresa se preocupa por el medio ambiente natural), primero que todo aquí la compañía juega un papel muy importante con el medio ambiente, porque desde que entramos nos han inculcado que hay que tratar de dejarle a los que vienen más atrás, a los niños y a los hijos de uno....No es un discurso es en la práctica⁹, porque si bajáramos a la planta usted se puede dar cuenta que existen canecas para diferentes tipos de materiales ” (Hombre, operario de producción).

“La percepción que tengo de la gente de la región es que es una gente que está apoyando mucho a la compañía y una de las cosas que ha ayudado mucho a la organización es que cuidan mucho el medio ambiente y los recursos identificándose con eso y apoyan en todo a la empresa.....Entonces uno les dice es que vamos a hacer este proceso para mejorar el medio

⁶ El subrayado es mío.

⁷ Ibidem

⁸ Ídem.

⁹ Ibidem.

*ambiente*¹⁰ y ellos fácilmente lo adoptan (refiriéndose a la comunidad donde está inmersa la empresa). (Hombre, operador de máquina en la planta de producción).

El subrayado presente en las respuestas anteriores, logradas en la entrevista en profundidad a operarios de la organización, además de la situación descrita, deja entrever cómo el concepto de desarrollo sostenible, hace presencia y es comprendido por estos en la empresa, y se convierte en la forma de relación con la comunidad donde la empresa opera, reflejando un reconocimiento e interiorización simbólica del mismo como elemento integrador de las relaciones en el nivel de la naturaleza que afecta el comportamiento de los mismos como se puede observar.

El resultado del trabajo etnográfico, análisis documental y la citación de algunas afirmaciones relevantes de las entrevistas en profundidad, pretende dar cuenta de cómo se experimenta el desarrollo sostenible en la compañía que marca las relaciones de los integrantes de la organización con respecto a la naturaleza, sin embargo, la triangulación propuesta como medio de análisis de la investigación y validación, implicó la reflexión sobre la información recolectada vía encuestas al personal directivo y operativo de la organización con el ánimo de confrontar lo encontrado y expuesto anteriormente.

En este sentido, como se ha mencionado, la encuesta realizada a personal directivo y operativo de la empresa, se realizó de manera anónima buscando garantizar la veracidad y la transparencia de las repuestas por parte de los encuestados, el contenido de los interrogantes que la componen surgen a partir del trabajo etnográfico desarrollado y siguiendo la ruta de los motivadores centrales propuestos para el análisis en esta dimensión de relación.

La construcción de los interrogantes de la encuesta cuyo objetivo de análisis está referenciado al comportamiento de las personas dentro del colectivo organizacional en su relación con la naturaleza, procura desde el campo antropológico, indagar por la construcción simbólica del colectivo alrededor del concepto que se ha venido trabajando, permitiendo realizar los cuestionamientos necesarios y obteniendo las respuestas que dieron validez a los resultados encontrados y que se han expresado en los párrafos anteriores.

Esta triangulación de la información en esta dimensión de la relación con la naturaleza, da cuenta que al interior de la organización el elemento integrador que permite construir su identidad en la misma, tiene que ver con el concepto del desarrollo sostenible que en ella se define.

Los comunes denominadores encontrados en los niveles de relación con la naturaleza identificados por la investigación en la organización, están referenciados por la preocupación permanente por parte de los directivos en la participación activa de todo el personal en las tareas del orden ambiental que ella emprende; construyendo una simbología colectiva alrededor de las mismas que afecta de manera positiva el comportamiento de todos los integrantes de la organización y genera altos niveles de pertenencia reflejados en los resultados obtenidos.

La investigación profundiza, desde los aportes antropológicos a la misma, cómo estos fenómenos son experimentados por los colaboradores por fuera de la organización, reconociendo las influencias que de carácter externo afectan a los trabajadores y orientan de igual manera su forma de comportarse en ella.

¹⁰ Ibidem.

Análisis de la información recolectada externamente.

La información recolectada externamente a la organización contempló trabajo etnográfico y entrevistas en profundidad que se hizo visitando los hogares de diferentes colaboradores de la organización y estableciendo relaciones con integrantes de sus diferentes grupos familiares que permitieran identificar cómo se experimenta el concepto del desarrollo sostenible por fuera de la organización por parte de los empleados y que afecta sus comportamientos una vez éstos llegan a la empresa.

Acorde con la guía de motivadores desarrollada para recolectar la información de manera externa en esta dimensión, el análisis contempló la misma interpretación que para exponer los fenómenos al interior de la organización se realizó, donde el comportamiento de las personas en una sociedad determinada en la dimensión de las relaciones con la naturaleza, estará influenciado por la construcción simbólica que cada individuo dentro de ella desarrolla alrededor de las mismas y es compartido por todos.

Al indagar y observar actividades desarrolladas por los integrantes de los diferentes grupo familiares de los trabajadores, referenciadas con la forma en que se relacionan con aspectos que componen niveles de impacto sobre el cuidado de la naturaleza; se encontraron respuestas que permiten comprender el porqué de los comportamientos de los trabajadores en la organización han logrado alto nivel de pertenencia hacia la misma en la dimensión estudiada, como consecuencia de encontrar elementos comunes de identidad entre lo que les acontece a los trabajadores por fuera de la organización como dentro de ella.

Algunas de las respuestas de los integrantes del grupo familiar de los diferentes trabajadores con relación a los planteamientos expuestos y que giran alrededor de las relaciones con la naturaleza; se enmarcaron en la unión de la comunidad que les ha permitido mejorar en varios aspectos su calidad de vida como consecuencia de un uso eficiente del agua y la energía y la cultura del reciclaje, a través de campañas que han sido emprendidas desde el seno de la sociedad motivadas por la influencia directa por parte de los individuos que hacen parte del núcleo familiar y tienen relación directa con la organización como empleados.

La información recolectada por la investigación por diferentes medios plantea el concepto del desarrollo sostenible, como el elemento integrador alrededor del cual se construye la identidad en las relaciones con la naturaleza al interior de la organización por parte de los individuos que hacen parte de ella, entonces ¿qué rol juega éste que hace que los colaboradores de una empresa construyan una identidad que les genere sentido de pertenencia por la misma?

ELEMENTO CONCRETO DE SIGNIFICACIÓN DE LAS RELACIONES CON LA NATURALEZA A PARTIR DEL DESARROLLO SOSTENIBLE.

Identificándose el concepto del desarrollo sostenible como el elemento integrador de comportamiento que guía las acciones de los colaboradores en la organización estudiada, donde la empresa, a partir de la teoría sobre el tema, ha emprendido acciones relacionadas con el uso eficiente de los recursos.

En el campo antropológico profundizar en los fenómenos específicos de significación que han contribuido a una construcción simbólica que afecta los comportamientos de los individuos en la empresa en la dimensión de la relación con la naturaleza y contribuyen a la construcción de su identidad en la misma, implica definirlos, captar sus particularidades y describir la

simbología que han construido esos individuos alrededor de los mismos para encontrar explicación de sus actuaciones, situación que para los objetivos de la investigación, como se ha mencionado en varias ocasiones, merece especial atención.

El desarrollo sostenible y el programa del uso eficiente del recurso hídrico.

En el campo de la conservación del medio ambiente natural, las prácticas organizacionales también tienen un papel que jugar, desde esta perspectiva, se ha propuesto que las empresas deben propender por lograr un triple *bottom line*, basado en el modelo de los “tres pilares” que contempla las dimensiones ambiental, social y económica de la sostenibilidad.

Este resultado es consecuencia del grado de cooperación que debe existir entre los diferentes pilares encargados de dar fortaleza al desarrollo sostenible, esto debe implicar que el avance en el crecimiento económico, la protección del medio ambiente natural y el progreso social deberán ser homogéneos y continuos como se observa en la figura No.1.

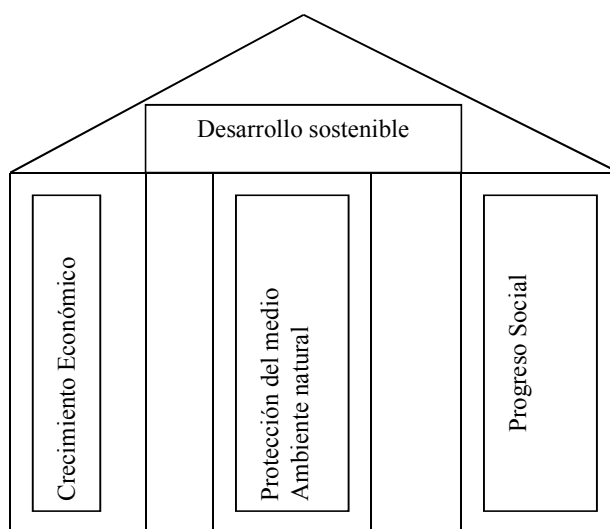


Figura No. 1. Elaboración del autor. Pilares sobre los que se fortalece el desarrollo sostenible.

Este concepto de equilibrio respecto al avance de los tres elementos que lo conforman, significaría que el desarrollo homogéneo y continuo, implicaría que el campo social, económico y ambiental se desarrolle en un mismo nivel sin ventaja alguna de uno sobre otro.

Se trataría entonces de lograr que las empresas mediante sus diferentes dinámicas productivas, satisfagan las necesidades de la sociedad y a la vez logren rendimiento económico sin sacrificar el medio ambiente natural.

Hay una preocupación para que el crecimiento económico apunte a una mayor inclusión social y considere el cuidado del medio ambiente como factor clave para un desarrollo sostenible. Así mismo, para acabar con el lastre de lo que en nuestra historia se conoce como el péndulo, consistente en la desideologización del debate económico, donde lo ortodoxo y lo heterodoxo van pasando a la historia como teorías antagónicas para convertirse en lo que debieron ser siempre: aportes en la medida que permitan resolver problemas concretos dependiendo de cada realidad (Rivera, 2007).

Una empresa preocupada por lo ambiental será aquella en que el valor central no es el crecimiento económico, sino el desarrollo sostenible, lo que la obliga no solamente a crear valor monetario, sino también ambiental y social. La empresa sostenible no sólo busca la satisfacción de los accionistas y clientes, sino la de todas las partes interesadas de forma legítima en sus actividades. (Rodríguez et al., 2002).

Una gestión preocupada por lo ambiental corresponde a un sistema de representaciones de la organización frente al medio ambiente natural y de la relación que existe entre la empresa y él. Para Hart (1997) el camino a la sostenibilidad de dicho ambiente por parte de las empresas comprende varias etapas: la prevención de la contaminación, la administración del producto, la implementación de tecnología limpia y el tener una visión de lo que representa la naturaleza.

Las empresas que han decidido asumir una redefinición de su estrategia de negocios enmarcada dentro de un proceso de desarrollo sostenible del medio ambiente natural, realizaron como lo plantean los profesores Rodríguez y Ricart (2000) del IESE Business School un replanteamiento de los ejes que deben ser el motor que jalonan la empresa y sobre los cuales toda decisión empresarial debe ser tomada, donde lo económico por supuesto existe, pero donde también se abren nuevos caminos para el ingreso de los elementos del desarrollo sostenible y de la interiorización de nuevos valores empresariales.

Lograr estos objetivos, implica que las empresas deberán preocuparse además; por el uso de energía y materiales renovables, por el uso eficiente de los recursos, por la no producción de materiales tóxicos de manera persistente y por tener en cuenta las necesidades y derechos básicos tanto de las generaciones actuales como de las futuras.¹¹

La preocupación de la organización estudiada por el tema ambiental, le ha permitido asegurar que como organización, se cumpla con la legislación local, nacional y la del grupo empresarial al cual pertenece alrededor del tema, interiorizando prácticas que implican mediciones verificables corporativamente por una auditoría externa; colocando en marcha métodos de fabricación responsables que incorporen innovación pero que no causen daño al medio ambiente.

Es pertinente observar como la organización seleccionada como caso de estudio, a partir de las consideraciones anteriores alrededor de las cuales se mueve en los asuntos relacionados con el desarrollo sostenible, ha creado desde lo antropológico, un elemento concreto de significación implicando acciones de todos los integrantes de la empresa que les ha permitido construir identidad en la misma como consecuencia de la implementación del programa que busca hacer un uso eficiente del recurso hídrico.

En octubre del 2005 Amanco al cual pertenece la organización, lanza la revista Aqua Vitae, la cual es una publicación especializada en el tema del agua, la primera revista latinoamericana multisectorial especializada en este tema que busca sensibilizar acerca de los retos de la gestión del recurso hídrico y proponer alternativas innovadoras para atenderlos.

Aqua Vitae informa e investiga la situación regional en el tema del agua involucrando a expertos en la materia, lo cual se traduce en artículos periodísticos que contribuyen a desarrollar una tribuna relevante para exponer soluciones, analizar propuestas y fomentar el diálogo intersectorial, a partir de la realidad latinoamericana como se visualiza en la imagen No.1.

¹¹ Afirmación expresada por el Business for Social Responsibility Education Fund, "Moving towards Sustainability" Diciembre de 1998.



Imagen No. 1 relacionada con las diferentes campañas de socialización emprendidas por la empresa alrededor del uso eficiente del recurso hídrico.

Así mismo, y con el ánimo de fortalecer la significación en torno al uso eficiente del recurso hídrico en todas sus formas que provoque la construcción de una identidad en el tema de la relación con la naturaleza, la empresa realiza la publicación periódica denominada Chiqui Pavco, basada en gran parte en los materiales didácticos desarrollados por los organismos de Naciones Unidas, con la cual la organización se une a la iniciativa de la ONU que promueve la gestión integral del agua por medio de la educación, la cual circula por intermedio de los individuos que hacen parte de la empresa para que llegue a sus hijos y a su vez a través de ellos, a la comunidad donde la organización opera.

En Colombia, la compañía es miembro fundador del consejo empresarial colombiano para el desarrollo sostenible, CECODES. Durante seis años consecutivos ha recibido el reconocimiento excelencia ambiental generando desarrollo sostenible, de parte del departamento técnico administrativo del medio ambiente, DAMA y también el premio nacional de ecología planeta azul, categoría empresarial al manejo del agua.

Las acciones emprendidas por la organización, relacionadas con programas alrededor del uso eficiente del recurso hídrico también le ha permitido recibir reconocimientos donde se destaca la compañía como una de las empresas que se preocupa por el cuidado del medio ambiente, implicando la existencia de elementos ontológicos de significación por parte de los individuos que trabajan en ella, que les ha permitido construir una identidad y sentido de pertenencia relacionada con la naturaleza que se refleja en respuestas de un directivo como “...nosotros lideramos el proyecto en el tema de agua potable para la región y se realizan campañas del uso eficiente de este recurso no solo al interior de la empresa sino al exterior también.” y de un operario “...primero que todo aquí la compañía juega un papel muy importante con el medio ambiente, porque desde que entramos nos han inculcado que hay que tratar de dejarle a los que vienen más atrás, a los niños y a los hijos de uno....No es un discurso es en la práctica.”

La organización motivo del estudio de caso, a través del cual se identifica el desarrollo sostenible como el concepto principal que explica el fenómeno de la construcción de identidad por parte de los individuos en el contexto organizacional, encontrando respuesta al porqué de sus comportamientos en la empresa a partir de las dimensiones de la relación con la naturaleza.

Afirma que el cumplimiento de los objetivos trazados por la organización, como consecuencia de la implementación del concepto mencionado a través de un elemento concreto de significación como es el uso eficiente de los recursos hídricos, se debe a lo que ha producido en los individuos que laboran en la empresa en todos los niveles, relacionado con la

construcción de la identidad en la dimensión de la relación mencionada, haciendo que sus comportamientos tengan como objetivo alcanzar los objetivos organizacionales como consecuencia del sentido de pertenencia desarrollado.

CONCLUSIÓN.

El concepto del desarrollo sostenible ha alcanzado niveles de importancia que están enmarcados por la preocupación de las sociedades relacionada con la actuación de las organizaciones en las comunidades en las cuales están inmersas, actuaciones que implican interpretaciones por parte de las empresas referenciadas al campo ético, al desarrollo y las inquietudes ambientales que deben guiar el comportamiento de las mismas.

El concepto del desarrollo sostenible, debe generar en las organizaciones, preocupación por la conservación del medio ambiente natural, en este sentido, la importancia del cambio de la relación que debe darse entre la empresa y la naturaleza, dejando de percibir que son las lógicas del mercado quienes conducen a la naturaleza, para concluir que es la naturaleza a través de sus lógicas la que debe jalonar los mercados es de vital importancia.

El punto de vista del desarrollo sostenible pone el énfasis en que las empresas deben plantear sus actividades "dentro" de un sistema natural que tiene sus leyes. Deben usar los recursos sin trastocar los mecanismos básicos del funcionamiento de la naturaleza y que el problema no es tratar de restituir el medio ambiente natural, sino cambiar la relación del hombre con la naturaleza.

Las interacciones diarias que hay entre los trabajadores y las prácticas que se dan al interior de la organización que se ocupan del concepto de desarrollo sostenible bajo programas concretos influenciarán a los individuos y contribuirá a la formación de su identidad en la organización.


Identidad que será consecuencia del sentido que los colaboradores de la organización le den al simbolismo y significación de las actividades diarias que suceden en la empresa que alimentan los programas que en estos temas se desarrollen.

La investigación propone que la construcción de la identidad del individuo en las organizaciones; a partir de las diferentes dimensiones de relación planteadas por Gusdorf (1960), referente ontológico asumido por la misma, en su dimensión de la relación con la naturaleza, donde la antropología se convirtió en el elemento disciplinar fundamental de reflexión; será el resultado de la significación e interiorización que todos los colaboradores de la empresa hayan realizado en función de elementos concretos de significación que caractericen esas relaciones afectando directamente la forma de comportarse en ella.

Convirtiendo la empresa, además de un actor económico, en uno que suministra en asocio con otros actores, soluciones que demanda la comunidad en los temas ambientales, fomentando la confianza en el entorno y generando orgullo en sus integrantes.

De acuerdo con la matriz de análisis propuesta para la investigación, el resultado de la construcción de la identidad organizacional por parte de los individuos para la dimensión de la

relación con la naturaleza, teniendo en cuenta los aportes desde la antropología, en el campo del management se representa en la gráfica No. 3

Construcción de la identidad	Aportes desde la disciplina Antropológica.	Organización y Administración
Relación con la naturaleza	-Todo comportamiento del hombre como consecuencia de la identidad desarrollada y expresada por medio de la cultura en una mini-sociedad como la organización, no encuentra solo significado en la organización misma, sino que hace parte de una significación mucho más amplia representada por todos los integrantes de una sociedad en particular que lo hace diferente y propio frente a las otras.	-Uso eficiente de los recursos -Impacto en el medio ambiente -Elemento concreto de significación -Reconocimientos <div style="text-align: center;">  <p>DESARROLLO SOSTENIBLE</p> </div>

Gráfica No. 3. Elaboración del autor. Resultado de la matriz de análisis relacionada con la construcción de la identidad organizacional por parte de los individuos para la dimensión de la relación con la naturaleza, teniendo en cuenta los aportes desde la antropología, en el campo del management.

REFERENCIAS.

- Aktouf, Omar. 2001. La Estrategia del Avestruz Racional. Artes Gráficas del Valle Ltda., Cali.
- Banerjee, Subhabrata Bobby. 2003. “Who Sustains Whose Development? Sustainable Development and Reinvention of Nature”. *Organization Studies*. 24(1), 143-180.
- Castro, Carlos J. 2004 “Sustainable Development” *Organization & Environment*. 17 (2), 195-224.
- Geertz, Clifford. 1997. La Interpretación de las Culturas. Gedisa, Barcelona.
- Gusdorf, Georges. 1960. Introduction aux sciences humaines. Publications de la Faculté des lettres de l’université de Strasbourg. France.
- Gusdorf, Georges. 1960. “Pasado, presente y futuro de la investigación interdisciplinaria” En *Interdisciplinarietà y Ciencias Humanas*.
- Hamel, Gary; Prahalad, C. K.; Howard, Thomas and O’neal, Don. 1999 *Strategic Flexibility: Managing in a Turbulent Environment*. Hardcover. Reino Unido.
- Hamel, Gary. 1998. “Strategy Innovation and the Quest for Value”. *Sloan Management Review*, winter 39(2), 7-14
- Harper, Charles L. 1996. “Human Systems, Environment and Social Science”. En *Environment and Society*. Prentice Hall, New Jersey.
- Hart Stuart L. 1997. “Strategies for a Sustainable World”. *Harvard Business Review*. January-February, 65-76.
- Levi-Strauss, Claude.1973. Introduction à l’oeuvre de Marcel Mauss. Dans *Sociologie et anthropologie*. Paris.

- Levi-Strauss, Claude. 1992. *Antropología Estructural*. Ediciones Paidós, Barcelona.
- Lovins, Hunter; Hawken, Paul y Lovins, Amory. 2000. *Natural Capitalism: Creating the Next Industrial Revolution*. Paperback.
- Mauss, Marcel. 2004. *Sociologie et Anthropologie*. Presses Universitaires de France. Paris.
- Raufflet, Emmanuel. 2006 “Re-maping Corporate Environmental Management Paradigms” *Int. Studies of Mgt & Org.*, 36 (2), 54-72.
- Rivera, David. 2007 “En busca del equilibrio social y económico.” *Noticias Financieras*. Miami.
- Rodriguez, Miguel; Ricart, Joan Enric. 2000 “La Nueva Gestión Medioambiental” Nota técnica. IESE Business School. Abril.
- Rodriguez, Miguel; Ricart, Joan Enric. 2002 “Hacia la Empresa Sostenible” Nota técnica. IESE Business School. Octubre.
- The World Conservation Union. 2006. “The future of Sustainability. Re-thinking “Environment and Development in the Twenty-first century”. IUCN. January. 29-31.
- Vallee, L. 1985. *Representaciones colectivas y sociedades*, En *La rupture entre l’entreprise et les hommes*, Québec-Amérique. Editions d’organisation, Montreal-Paris.
- Videla, Pedro. 2007 “¿Es sostenible desde lo ambiental el crecimiento económico actual?” *Noticias Financieras*. Miami.
- Vitousek, Peter M.; Mooney, H. A.; Lubchenco, J. and Melillo, J. M. 1997. “Human domination of earth's ecosystems” *Science*, Vol. 277.