

UNIVERSIDAD DE SALAMANCA
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE DOCTORADO OFICIAL DA FACULDADE DE CIENCIAS SOCIALES

RENATO ALVES VIEIRA DE MELO

**CULTURA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NAS EMPRESAS EM PROCESSO
DE SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL SUAS IMPLICAÇÕES E MUDANÇAS: UM
ESTUDO COMPARADO MEXICO, BRASIL E ESPANHA**

TESE DOUTORAL APRESENTADA PARA OBTER O
GRAU DE DOUTOR EM CIENCIAS SOCIAIS PELA
UNIVERSIDAD DE SALAMANCA. REALIZADA POR
RENATO ALVES VIEIRA DE MELO, SOB A DIREÇÃO
ACADÉMICA DO PROFESSOR DR. JOSÉ ELOY GOMÉZ
PELLÓN.

DIRETOR: ELOY GÓMEZ PELLÓN

Vº. Bº.

DIRETOR DA TESE.

SALAMANCA, 2020

INTRODUCCIÓN

Esta investigación busca conocer las transformaciones que viene pasando el ser humano y las empresas en un ambiente direccionado a la sustentabilidad y contribuir con informaciones que formen un entendimiento para la construcción de una estructura conceptual en una sociedad sustentable para la obtención de una vida más armoniosa e igualitaria, y generar diferentes proposiciones sobre sustentabilidad para que las empresas sean competitivas y alcancen un crecimiento económico con la reducción de los impactos ambientales con responsabilidad social, destacamos así, la sustentabilidad como una estrategia integrada de mejora de la calidad de vida y paralelamente reduciendo los impactos ambientales negativos, volteada para una visión conexas de los aspectos culturales, crecimiento económico, protección ambiental y desarrollo social.

El proceso para la sustentabilidad organizacional envuelve propuestas para una gestión de negocios más ética, humana y con la valorización cultural, convergiendo para una actividad económica direccionada para un ámbito socioambiental con calidad y condicionada para recursos naturales y humanos, las empresas aún no desarrollaron una estrategia de sustentabilidad adecuada en ese mundo de incertidumbres, ni saben la necesidad de la sustentabilidad, y como evaluar su coste y medir sus beneficios, implantando de manera efectiva ideas y estrategias innovadoras.

Los desafíos son inúmeros para la sociedad, gobiernos y principalmente para las organizaciones, sin embargo, deben alterar su postura empresarial en relación al mercado y la sociedad, cambiando sus comportamientos, valores, relacionamiento personal y colectivo y perfeccionando su gestión empresarial, pero los beneficios suplantando los efectos individuales y atingen a toda la sociedad, siendo un fenómeno relevante para toda colectividad global.

El Guia CEO¹ basado en el relatório *Better Business, Better World* (Mejores Empresas, Mejor Mundo), de la B&SDCO (Comisión de Desarrollo Sustentable y Empresarial) representante en Brasil de la WBCSD (*World Business Council for*

¹ Guia CEO (Lideres de Empresas) tem um papel fundamental para auxiliar as empresas alcançarem os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, 2017, p10. E um Guia que envolve as empresas brasileiras no processo do Desenvolvimento Sustentável.

Sustainable Development)², explica que las empresas tienen un papel preponderante para alcanzar los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), a pesar de que no exija que las empresas alcancen por sí solas los ODS, es necesario, evidenciar que este guía busca reforzar los principales mensajes del relatório de la Comisión de Desarrollo Sostenible Empresarial con el objetivo de ayudar las empresas para que direccionen sus necesidades en soluciones empresariales, de este modo, esta agenda no puede ser realizada sin un involucramiento significativo del mundo empresarial.

Munck (2013), enfatiza que las organizaciones se beneficiarán si estuviesen vinculadas a las premisas del desarrollo sostenible, y lograr la sustentabilidad no está al alcance de una sola empresa, y sí, de la iniciativa privada, para concretizar sus objetivos de crecimiento a largo plazo y de prosperidad compartida a través de una colaboración entre todos los sectores de la sociedad. De este modo, surge el término desarrollo sostenible, como una práctica importante para los anhelos de la colectividad, sin embargo, con gran avances, aún se torna un gran desafío, porque muchas veces es colocado como una utopía, sin embargo, es una nueva orden para competir en un nuevo mercado que es mucho más exigente, donde las empresas y los estados deben tener un modelo de desarrollo agregado a la sustentabilidad, con el objetivo de neutralizar los maleficios de la competencia actual y promover el crecimiento económico considerando un respeto al medio ambiente y al hombre, con mejora salarial y responsabilidad social, creando y manteniendo empleos, con productos de calidad, precios bajos y obedeciendo los derechos del consumidor. (Meadows, Meadows e Randers *apud* Munck , 2013).

Estamos en el siglo XXI y la búsqueda por días mejores envuelve el interés de cada ciudadano en transformar su vida en un ambiente digno para vivir, y para conseguir alcanzar la modernidad, a través del desarrollo sostenible. Tenemos como estrategia la Agenda 2030, aceptada por 193 países en septiembre de 2015, con un plan de acción en escala global, que integra el progreso humano, social, ambiental y económico. El propósito de esta agenda es obtener un desarrollo sostenible teniendo como base una transformación global, donde diversos autores consideran que sostiene la cultura, para alcanzar los 17 objetivos del desarrollo sostenible y sus 169 metas. Son pretensiones ambiciosas y

² Associação mundial de 200 empresas que trabalham com desenvolvimento sustentável.

complejas, siendo que, para que se conviertan en realidad necesitamos tener compromiso en diferentes áreas gubernamentales, con el apoyo de las Universidades, Sociedad Civil, de los agentes culturales, del tercer sector y principalmente de las empresas. Para todos, el comprometimiento es fundamental, porque la transformación es inadiable, debe ser instantánea e indispensable. Con los desdoblamientos imprevisibles sobre los cambios climáticos debemos buscar medidas urgentes, de entre las cuales las transformaciones culturales y comportamentales para la viabilidad de lo que ya se previa há más de 26 (veintiseis) años (Eco-92) y hasta hoy sin ratificación por varias naciones.

De manera paradójica somos colocados sobre dos aspectos de nuestra posmodernidad: la sustentabilidad de un lado y el desarrollo económico del otro. Entonces, ¿cómo preservar la unidad y las identidades culturales en un mundo de relaciones dominadas por bloques de empresas transnacionales que fundamentan su poder en el control de la tecnología, el capital financiero y de la información? Furtado (2013), destacó que el economista Celso Furtado, pensaba la cultura como parte integrada al desarrollo, tanto que apuntaba para la necesidad de un esfuerzo para mantener la diversidad cultural de la nación para evitar sucumbir a la presión cultural e ideológica subyacente a la producción, a los productos y a los intereses del mercado. Así mismo, hoy en los tiempos modernos, desconsiderando el antiguo, el arcaico, transformándose para sobreponer a antiguos regímenes caracterizados como feudal, la conducta humana aún sufre la interferencia de poderes, que aún hoy son feudales, haciendo suscitar conflictos individuales y en grupos en los cuatro cantos del mundo, donde el desarrollo y las manifestaciones de la diversidad cultural exige cambios sociales, los que los hombres cada día pierden su sentido de vida con guerras y la inversión de valores fundamentales de respeto y de ciudadanía.

El siglo XXI será caracterizado por profundos cambios decorrentes de nuevos modelos de gestión socioambientales, resultantes de la ruptura de los últimos lazos que nos unen a un pasado en que el antagonismo parte del binomio lucro / medio ambiente superado la armonía existente en el trinomio lucro / medio ambiente / justicia social.

La evolución del concepto de desarrollo sostenible, con foco en el medio ambiente, y la sustentabilidad, contempla, además del medio ambiente, la sociedad, el capital y la cultura, y puede ser resumida en la siguiente frase: un buen negocio debe ser

ambientalmente correcto, socialmente justo, económicamente viable y valorado por su cultura. Así, la gestión de la sustentabilidad en el ámbito de los países debe ser facilitada, estimulada y fomentada por sus gobiernos, legitimados por formas democráticas de elección, como también, en el ámbito empresarial por sus dirigentes.

Séneca³, filósofo romano contemporáneo de Jesús Cristo, decía con grande conocimiento de causa: “Cuando se navega sin destino, ningún viento es favorable”, y aún, la situación puede ser peor si no sabemos si el objetivo fue alcanzado o cuanto falta para ser alcanzado”. Para las dos cuestiones presentadas, la solución empieza a ser buscada en la obra de William Edwards Deming, que fue estadístico, profesor y renomado consultor en el área de administración de empresas al largo de la mayor parte del siglo XX. Él creó la frase que basa modernos sistemas de gestión, o sea: “No se gerencia lo que no se mide, no se mide lo que no se define, no se define lo que no se entiende, y no hay suceso en lo que no se gerencia”⁴. El posicionamiento de Deming (1990), lévanos a pensar sobre la necesidad de gerir los resultados vinculados al entendimiento que precisamos definir la cultura en el contexto sustentable y tenernos una cultura organizacional solidaria voltada para un proceso que garantiza a la organización resultados excelentes a través de prácticas sustentables y perdurables.

En esa circunstancia la cultura y la educación deben ser enfrentadas y valoradas para obtención de resultados, incrementando una liderazgo participativa como factor motivacional para que los empleados sean más productivos, y consecuentemente alcancen las metas establecidas. Y cuanto más metas alcanzadas, más motivados fican los funcionarios, alimentando, novamente, todo el ciclo. Podemos inferir, que la cultura está enganchada a un modelo de gestión que posibilita grandes resultados en el ambiente sustentable, y juntamente con la educación, obtener beneficios y logros para las

³ Séneca fue uno de los mejores filósofos e intelectuales del Imperio Romano, tuvo destacada posición como orador, escritor y político. Nació en Córdoba, España en 4 a.C y murió en Roma en el año 65 d.C. <https://www.valorin.com.br/artigos/13-institucional/48-para-barco-sem-rumo-nao-a-vento-favoravel> accedido en 09 de marzo de 2020.

⁴ William Edwards **Deming**, dice esta frase, fue uno de los precursores de la implementación de la Calidad Total en la Gestión Empresarial. Después que se hizo la primera vez, la gente se pregunta como consiguió vivir hasta entonces, sin la implementación de medidores e indicadores. Pero todas las empresas tienen indicadores – dirían – y es verdad! No se concibe cualquier empresa, por pequeña que sea y por más informal que sea su metodología de gestión, que no se tenga algún tipo de indicador.

empresas, sin embargo, se torna imprescindible, conocer sus objetivos y estrategias para que se tornen más competitivas.

Para que consigamos buscar un equilibrio entre las actividades económica, de preservación ambiental y del social, podemos inferir que la cultura es la válvula mestra de este equilibrio, sin embargo, algunos autores defienden, como Friedman (2007), que el modelo económico actual, a través de la globalización, es el camino para el desarrollo, porque se torna una red de oportunidades para que se tenga prosperidad, innovación entre empresas, comunidades e individuos, otros autores como, Fiori (1997), afirman que la globalización es desigual y descontínua.

Podemos enfatizar que la globalización es un hecho, pero no es global, porque crea divisiones y concentra rendas, por eso, es un modelo económico que crea problemas para los países, empresas y medio ambiente. Con base en el expuesto, consideramos fundamental pensar la cultura como siendo la tónica de un nuevo modelo de desarrollo, y que debe ser pensado a partir de la educación, teniendo su fuerza para apoyar la nueva agenda 2030 en diferentes aspectos, sin embargo, no tiene su valor reconocido. Debemos tener consciencia que la historia no es apenas un conjunto linear de fechas, personajes y eventos, como enfatizamos en el decorrer de nuestra investigación, es una demostración de la lucha por la conservación del ambiente natural, contra acciones destrutivas de las sociedades humanas.

Actualmente la preservación ambiental gana importancia, porque va allá de la defensa de la naturaleza, está relacionada a un sistema social vinculado al modelo de civilización ecológicamente insustentable y socialmente injusto, donde el contexto cultural va ganando fuerza, debido a los desafíos actuales para transformar cada punto del mundo, y contribuir para que las empresas continuen siendo competitivas, impactando en el desempeño individual cuanto en el coletivo, con conocimiento de sus objetivos y estrategias, indo al encuentro de un ambiente en que no basta solamente mantener el ambiente natural, pero también, adecuálo al económico, social, cultural y las políticas públicas.

Las personas escépticas dudan de un desarrollo económico, donde debemos respetar el ambiente natural, disminuyendo la exploración del medio ambiente, retendo el abuso exagerado del consumo juntamente con un crecimiento económico. Ese modelo se

mostra desigual, concentrador de rendas y desastroso para el medio ambiente, um modelo que genera la caída de la calidad de vida de las personas, de tal modo, se torna inevitable la transformación de ese modelo económico, objetivando estrategias tecnológicas, contemplando cambios en las necesidades humanas a través de la educación y de la cultura con una mejor producción y distribución de riquezas, reduciendo la concentración de renda y los problemas sociales y ambientales. Debemos aternos a otros principios de desarrollo económico.

Amartya Sem (2000), ya comentaba que el desarrollo debe tener como característica ensanchar las libertades humanas para que se tenga un proceso de aumento de esa capacidad, y que podemos tener una gama de elecciones en una vida plena y creativa, sin embargo, hoy enfrentamos un modelo económico, donde los países industrializados y las empresas están se apropiando de los recursos naturales de forma desigual dentro de una estructura social capitalista globalizada y hegemonzada por lo Neoliberalismo. Con ello, las Naciones Unidas tienen buscado modelos alternativos de desarrollo, porque los avances ditos económicos son insuficientes en frente de los problemas que el actual modelo trae para la sociedad. És importante salientar que la globalización contribuye para el aumento de la competición mundial, elevando la escala de producción con reducción de los costes empresariales y el aumento de la productividad organizacional, sin embargo, este ciclo no lleva en consideración la limitación de la materia prima.

El entendimiento de todos estos enfoques, hizo con que la llegada de la crisis financiera y económica de 2008, surgisen vulnerabilidades en el campo económico, social y político, surgiendo una nueva orden económica internacional, relacionada al concepto de desarrollo, donde estén agregado las necesidades de los hombres, la pluralidad de las sociedades, con la harmonización de la humanidad y del medio ambiente.

Con la degradación del medio ambiente y escasez de materia prima, las empresas fueron obligado a buscar maneras de reducir sus impactos ambientales con compromisos sociales, pero sin reducir su crecimiento económico, teniendo como objetivo alcanzar formas competitivas y sustentables al mismo tiempo. Em este contexto, consideramos que el tan complejo entendimiento sobre los principios del Desarrollo Sostenible, que surgió a partir de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) a través del Relatorio de

Brundland, en 1987, con la preocupación de como las acciones del hombre pueden impactar el medio ambiente, y en consecuencia, comprometer las futuras generaciones.

El entendimiento sobre el Desarrollo Sostenible ganó relevancia en las organizaciones y el mundo, donde concilia desarrollo económico con promoción social, respetando el medio ambiente. Por el expuesto, debemos repensar nuestras estrategias empresariales y entender que para competir en este nuevo ambiente, necesitamos adecuarnos al contexto sustentable, y que los recursos ambientales no son inagotables, de este modo, actualmente para alcanzar el crecimiento económico, debemos minimizar la deterioración del medio ambiente y de los factores que influyen la exploración social con una cultura que valore la relación entre los hombres y su ambiente natural y social.

La sustentabilidad viene siendo discutida mundialmente desde la Conferencia de Estocolmo, en Suecia, en 1972, y, posteriormente, ganó mayor intensificación a partir de la Conferencia Rio-92, en Brasil. Su relación con el desarrollo, la economía y el aspecto cultural es un viés importante, sin embargo, no tiene sido mencionado con tanta propiedad cuando se debate soluciones para el futuro de la humanidad. El término surgió con la crisis de agotamiento de las concepciones tradicionales de desarrollo. ¿Cómo continuar a obtener un crecimiento económico en un ambiente en que el consumo aumenta? ¿El individuo vive en un ambiente propicio para tener una vida saludable?

Para que se obtenga crecimiento económico y a la vez ser competitivo en un ambiente sostenible, con la base lógica de la economía liberal (Bezerra & Burstyn, 2003), expone la exigencia que las empresas alteren su postura en relación al mercado y la sociedad, y cambie sus comportamientos, valores, condiciones de trabajo y el relacionamiento personal y colectivo, buscando un equilibrio, entre alcanzar el desarrollo con respeto al medio ambiente y la calidad de vida para ser humano.

Sabemos que las empresas tienen una parcela significativa de responsabilidad en el crecimiento del mercado mundial. Conforme Fiori (1997), las decisiones de las grandes corporaciones interfieren en el comercio internacional, siendo 2/3 de las empresas en el mercado, 1/3 directamente intrafirmas y 1/3 entre mega-corporaciones. Actualmente la base para Desarrollo Sostenible es la cultura, que para Deheinzelin (2011), la sustentabilidad debe dejar de ser vista a la luz del tripé clásico, porque está obsoleto,

donde el foco del tripé está apenas en las áreas ambiental, social y económica, y diversos autores concordan.

Leff (2004), considera que en la actualidad la sustentabilidad exige una nueva postura, que además de envolver el tripé de la sustentabilidad, debe tener una nueva dimensión voltada para el cultural o el simbólico, que és, en nuestra concepción, lo diferencial del desarrollo sostenible.

O projeto de civilização que pretende unificar o mundo está morto [...] A partir de uma razão insustentável, a história se abre para uma ressignificação do ser a uma diversidade de modos de vida e racionalidades produtivas, fundadas nas potencialidades da natureza, nos significados da cultura e nos sentidos do tempo. (Leff, 2004, p.41).

En esta perspectiva enfocamos la importancia de las organizaciones, como participantes de un grupo social, compuesto de conocimientos y prácticas advindas del individuo que forman un grupo culturalmente homogéneo y socialmente definido (Baztán,1997), con sus valores, objetivos y emociones.

Los cambios en las estrategias empresariales envolver actuación humana, siendo un desafío real, donde el método etnográfico és útil para interpretación de la dinámica de la cultura de la empresa, porque segundo Baztán (1997), los grupos y las organizaciones tienen cultura, y no existe grupo sin cultura. De este modo, cuando hablamos de alteración de comportamientos y valores, abordamos un cambio en la identidad cultural de las Organizaciones..

Metodologicamente, nuestra investigación tuvo como base un estudio antropológico en que fue aplicada una metodología cualitativa, teniendo una observación sistematizada. Preparar una investigación descriptiva de un trabajo donde usamos el método etnográfico, con la observación participante y soporte etnológico, originado de un Trabajo Fin de Máster – TFM y diversos libros y artículos sobre el asunto. Fueron utilizados instrumentos como documentos, fotografías y las vivencias de la observación participativa en organizaciones que desarrollan sus actividades en un proceso de transformación para alcanzar un desarrollo sostenible, donde buscamos verificar la existencia de transformaciones ocurridas en los comportamientos de sus integrantes, la gestión y la cultura organizacional, como también, las estrategias y tecnologías aplicadas.

Los cambios culturales en el ambiente sustentable con el fin de ansiar el desarrollo dicho sostenible, haz con que las organizaciones encuentren una nueva identidad orientadas sincronicamente y diacronicamente en la realidad estudiada. Para mejor comprensión de este trabajo dividimos en tres diferentes partes. Una parte específicamente teórica y metodológica, y la parte etnográfica, con los respectivos análisis y los resultados de esas, y una serie de apéndices y anexos documentales complementares.

La primera parte incluye el desarrollo de la investigación, comportando la Introducción y Capítulo 1, constituido del tema, el objeto de estudio, justificativa, contexto de la investigación, objetivos generales y específicos y la metodología, explicando el porqué y la importancia de la investigación, y contextualización en el tiempo y espacio, y una descripción de la cultura de la empresa y el entendimiento de esa por parte del investigador. También sigue una explicación de los objetivos generales y específicos que subsidia la investigación y la metodología aplicada con base en el método etnográfico, siendo propio de la Antropología, definiendo las etapas, las técnicas y las herramientas utilizadas que son explicadas a través de citas bibliográficas que fundamentan el estudio pretendido, siguiendo una secuencia dialógica, con base en las definiciones académicas y la propia visión del investigador y a los subsidios obtenidos sobre el trabajo de campo realizado.

La originalidad del estudio completa la importancia de la realidad empírica que auxilia el conocimiento posible para entender la verdad de la cultura vivenciada por lo investigador.

Siguen los Capítulos 2 y 3 que tratan de la parte teórica y etnográfica que sustenta la investigación y la guía, teniendo la intención de encontrar una definición para cultura en un ambiente organizacional y sustentable para construir la estructura teórica en el ámbito de este estudio, en lo que se refiere la cultura organizacional.

Las explicaciones para los fenómenos descritos tienen como base un estudio etnográfico en las empresas del Vivero Comunal y de Resinas de Cherán, México, y envuelven también, una comparación sobre la cultura y la educación de las empresas españolas Iberdrola y Telefónica y de sus ramificaciones en Brasil, todas están en

proceso de Desarrollo Sostenible, donde se explica la realidad cultural presente a través del trabajo de campo.

Los objetivos de la investigación son: como objetivo general, pretendemos verificar y comparar procesos para alcanzar un ambiente sostenible entre tres culturas distintas envolviendo organizaciones y sus propósitos de aplicabilidad, como también, los obstáculos encontrados en el proceso para atinjar el desarrollo sustentable en los distintos países (México, Brasil y España), con la finalidad de comprender y explicar como construir el modelo de cultura en este ambiente, y la realidad social, educacional, ambiental. Y como objetivos específicos, consideramos importante identificar los puntos principales de implantación, de gestión y los enfoques practicados por las empresas en un ambiente sostenible y las especificidades del desarrollo sostenible; verificar el proceso de formación de la identidad de las empresas o grupos que forman la empresa, sus necesidades de cambios de comportamientos, valores para obtener un ambiente con una cultura y educación, para atender los objetivos del desarrollo sostenible y basada también en la agenda 21; evidenciar el grado de participación en acciones de responsabilidad social y ambiental de los actores internos y externo a organización; y comparar las diferencias y las semejanzas entre las culturas de las empresas de los tres países en el proceso de sustentabilidad.

En la parte que llamamos marco metodológico, buscamos explicar los mecanismos utilizados para el análisis de la cultura sostenible en las tres empresas investigadas, de manera progresiva, a través de la aplicación, sistemática y lógica, de los conceptos y fundamentos expuestos en el marco teórico.

El método utilizado fue el etnográfico, propio de la Antropología cultural, con las herramientas y técnicas que posibilitan el carácter cualitativo descriptivo, con foco en esas empresas que buscan desarrollar productos o servicios adecuando su estructura de trabajo para un ambiente sostenible, teniendo como meta alcanzar un nuevo desarrollo que denominamos sustentable, con base en los elementos colectados para posterior descripción y comparación.

La investigación está apoyada en una pesquisa cultural volteada para un trabajo de campo en las empresas comunitarias de Cherán a través de una observación participante, entrevistas semiestructuradas y encuestas, para describir y analizar la cultura purépecha

aplicada en las empresas comunitarias, comparando con un análisis de la cultura en las empresas Iberdrola y Telefónica, teniendo como base las entrevistas semiestructuradas y las encuestas.

Las narrativas de los componentes que participaron de la investigación tienen como objetivo desvendar y verificar las costumbres, valores y comportamientos, así como la necesidad de desvendar estrategias educacionales para concienciación ambiental y social siendo direccionada para un entendimiento cualitativo de la investigación, teniendo en vista, la comprensión de la cultura y la educación en un ambiente sostenible, pudiendo en diversas circunstancias tener elementos cuantitativos.

La investigación fue direccionada para el estudio de la Cultura y la Educación en tres empresas en proceso de sostenibilidad para alcanzar la sustentabilidad organizacional en las empresas de Cherán, Mexico, Iberdrola y Telefónica, lo cual describimos su cotidiano y sus aplicaciones prácticas, con las fuentes teóricas para auxiliarnos en el conocimiento general y en la constatación de sus realidades.

En el trabajo de campo utilizamos el procedimiento de descripción etnográfica con observación participante y directa, entrevistas, encuestas con la finalidad de estudiar la realidad cultural, educacional y social de la empresa comunitaria de Cherán para que pudierámos analizar sus características para alcanzar la sostenibilidad, y consideramos que para ello la mejor metodología fue la cualitativa.

Importante subrayar que para completar el método cualitativo utilizamos algunas informaciones cuantitativas, y que no debemos atribuir prioridad de uno por encima del otro, pero sí, entender que ella contribui para adecuar las informaciones trayendo, por lo tanto, entendimientos importantes y complementares, para mejor comprensión del fenómeno estudiado. Mientras tanto, en ese estudio nos atemos a las discusiones acerca del método nombrado cualitativo.

Tales estrategias de investigación permiten al investigador una dirección específica dentro del fenómeno pesquisado, conforme Creswell (2007), con los cambios contemporáneos y los avances tecnológicos, las estrategias aumentaron, y tres distintas investigaciones encontramos en el método cualitativo (estudio de caso, pesquisa documental y la etnografía) (Godoy, 1995).

La naturaleza del fenómeno investigado influencia directamente en la elección del abordaje a ser utilizado. Optamos por el método cualitativo, en lo cual existen estrategias que pueden ser utilizadas, en la descripción de Creswell (2007), como sendo: la Etnografía; la Teoría Embasada; los Estudios de Caso; las Pesquisas Fenomenológicas; y las Pesquisas Narrativas.

La estrategia utilizada fue la etnografía con observación participante, utilizamos también, otras técnicas de pesquisas, con entrevistas e interacción entre el pesquisador y el objeto pesquisado, con encuestas abiertas, entrevistas estructuradas y semiestructuradas, observaciones directas, conversaciones formales y no formales y fotografías. Con esas técnicas, alcanzamos el entendimiento sobre las facetas estratégicas empresariales implementadas para si obtener el desarrollo sostenible, los problemas y dificultades, como también, la existencia de una transformación cultural, proyectos educacionales relativos a la realidad social construída por diversos actores de la situación en estudio en el ámbito empresarial de instituciones bien definidas, con maneras de actuar en el modelo de gestión diferentes, donde visamos conocer como, y porquê, de la cultura sostenible y la educación sostenible.

Verificamos que las empresas que investigamos aún no alcanzaron este desarrollo, estando en un proceso contínuo de transformación de su ambiente. El intuito es describir la realidad a través de la especificidad del método etnográfico, con la observación directa participante, entrevistas semiestructuradas y encuestas para entender y compartir experiencias, comportamentos, costumbres y valores, del hombre con su medio natural, como también, las alteraciones y estrategias para la obtención de una mejor cualidad de vida, donde alteraciones están siendo realizadas en su manera de producir y prestar sus servicios para alcanzar la sustentabilidad.

La investigación tuvo como base los parametros para validez científica: a interna que posibilita verificar el contraste de las informaciones obtidas en períodos distintos, conforme la abrangencia, disponibilidad y permisión de las empresas, y también, los obstáculos que mientras investigador tuvimos a lo largo de la investigación, debido esta abranger tres empresas en distintos países diferentes, con estilos, estrategias y poder económico distintos, y la externa que todavía tuvo su complejidad en las empresas Iberdrola y Telefónica debido las limitaciones impuestas a investigación. Sin embargo, las

empresas comunitarias de Cherán, Mexico, aunque teniendo la cuestión espacial, y ser un grupo muy distinto de las otras empresas, hubo la posibilidad de comparación, con la utilización de conceptos teóricos así como las prácticas abordadas en ese estudio. Las semejanzas, coincidencias y las documentaciones posibilitaron las comparaciones evidenciando la fiabilidad de las informaciones externas.

Otra técnica relevante para permitir la fiabilidad del trabajo fue la estrategia de triangulación, la que de acuerdo con Valerio (2015), apoyado en la opinión de Denzin (1970), es como se permite la obtención de una comprensión de lo que desea conocer, teniendo como base la combinación de dos o más teorías, fuentes de datos y métodos de investigación. Así, tuvimos algunas triangulaciones de datos: Capacidad económica de las empresas, geográfica, ambiente organizacional y ambiente sostenible.

Para realizar la triangulación de la investigación, partimos de la crisis global, que exige una transformación cultural en las organizaciones, con prácticas de sustentabilidad con las que la Sostenibilidad Organizacional venga a alterar el modo de vida de las personas. La constatación de las diferencias de la capacidad económica de cada empresa, con objetivos empresariales distintos, los niveles culturales diferentes, que interfieren en el proceso para obtener el desarrollo sostenible. Tenemos así, una visión para triangulación de los datos con base en la Sostenibilidad: Desarrollo - Sostenibilidad Organizacional - Transformaciones culturales y educativas.

Para que las empresas en proceso de sostenibilidad alcancen el camino del desarrollo sostenible con prácticas que valoran las personas sin perder el camino económico.

Salientamos que las empresas comunitarias indígenas en la región de Cherán, busca un desarrollo que privilegia el respeto al medio ambiente y con énfasis en la solidaridad para la población del lugar, donde el resultado empresarial no está direccionado para el lucro, y sí, para el reinvestimento del desarrollo comunitario, mientras, en Iberdrola y Telefónica el deseo es aumentar su lucro y patrimonio, pero sin el compromiso de invertir en la sociedad, su entorno y en la cultura empresarial. Tenemos por lo tanto, la capacidad económica diferente en cada una, y las empresas comunitarias siguen el desarrollo de la comunidad, ya la Iberdrola y la Telefónica persiguen su propio desarrollo.

Las empresas están ubicadas en regiones distintas con hábitos diferentes posibilitando verificar si la cultura y la educación en cada una están direccionadas al proceso sostenible. Podemos decir que estudiamos las empresas comunales en el Estado de Michoacán en México, donde la cultura y la educación organizacional son observadas como sostenible, además de la Iberdrola y la Telefónica, que tiene la Matriz en España y Filiales en San Paulo, Brasil.

La investigación direccionada para las culturas organizacionales en distintas empresas en proceso de sostenibilidad, las que tiene como objetivo prácticas empresariales que atiendan a los individuos con una vida más saludable, cambiando sus pensamientos y costumbres a través de la educación, una sostenibilidad organizacional direccionada para un nuevo desarrollo.

La investigación contempló como principales conceptos, lo que tuvieron el propósito de acalarar ideas, sin contemplar el grado de abordaje y profundidad: Cultura y Educación sostenible, desarrollo local, bien vivir, respeto ambiental, sostenibilidad empresarial, gestión sostenible, innovación, desarrollo sostenible, cultura organizacional, educación ambiental, concienciación ambiental y social, Cultura Organizacional, Identidad individual y colectiva.

Parte del estudio se desarrolló en el Estado de Michoacán, lo que tiene una geografía con diversos habitats ecológicos y con una fisiografía formada por bosques y lagos. Desde millones de años permitió la supervivencia humana a través de la caza, materiales de construcción y varios recursos bióticos. La región purhépecha es una región importante de México con una población indígena (purhépechas) fortalecida por sus usos y costumbres. Una población que desde el siglo XIII d.C., se desarrolló estando próximo de los recursos bióticos abundantes, con clima ameno, dando inicio a un proceso civilizatorio complejo. El espacio fue convertido en una región biocultural compleja que tiene una interacción de manera simbiótica con su ecosistema.

Los españoles en el período colonial conquistaron esa región y se beneficiaron de esta área natural con grande fuerza de trabajo, dominada de modo permanente a través de la evangelización y utilizando castigos si no se cumprisen las ordenes. El proceso de aculturación y mestizaje de la población indígena purhépecha hizo parte de casi cinco

siglos de la cultura indígena y española, siendo un factor principal hasta hoy, generando transformaciones de la comunidad indígena (Colin Huizar, 2015).

Surgieron, durante la investigación impedimentos y obstáculos para que si pudiese participar integralmente en las empresas Iberdrola y Telefónica, en que fue liberado para nuestra investigación solamente el departamento de sostenibilidad, como también, para realización de las encuestas, teniendo sido liberado solamente el sector que tiene más interacción y conocimiento sobre el asunto sostenibilidad.

Decidimos entonces, para obtener los resultados, realizar las entrevistas y las encuestas en las tres empresas (Cherán, Iberdrola y Telefónica), debido la limitación para realizar internamente la observación participante en las empresas Iberdrola y Telefónica. Vale resaltar que las entrevistas fueron restringidas al departamento de sostenibilidad y la coordinación del sector.

Las encuestas fueron aplicadas a 48 empleados con la preservación del sigilo, obteniendo respuesta de 30 empleados de Cherán, de los cuales 10 empleados son del área administrativo, siendo 5 empleados de la empresa con actividad de viveros (31,2%), y 5 empleados administrativos de la empresa de la actividad de resina (35,7%). En la Iberdrola participaron 10 empleados del sector de sostenibilidad (100%) y en la Telefónica participaron 8 empleados del sector de Sostenibilidad (67%) de un total de 12 empleados. La encuesta envolvía 26 preguntas pre establecidas con la marcación de cinco opciones (apendice III).

Los obstáculos e impedimentos fueron con relación a la etnografía, pues no ha sido permitiendo el libre acceso para su realización y aplicación de las encuestas en diversos sectores.

En Cherán, las actividades de la serrallería y de la fábrica de ladrillos en el período estaban sin producción, y se encontraban cerradas. En las actividades de viveros y resinas el impedimento fue participar de las encuestas los empleados temporarios, que no se encontraban a disposición.

En la Iberdrola y la Telefónica, la limitación fue que las encuestas fueran aplicadas apenas en sus correspondientes sectores de sostenibilidad, lo que acabó por restringir el grupo de participantes de la investigación, en las dos empresas, a aquellos empleados que mostrarían el “escaparate” de las referidas empresas del proceso de sostenibilidad,

es decir, permitieron la participación de aquellos que contestarían de acuerdo con lo que la empresa juzgase adecuado.

En el caso de Cherán, mismo con todos los obstáculos comentados antes, lo que percibimos fue la valoración a los ancestrales, y una fuerte defensa del medio ambiente.

A título de conclusiones podemos decir que actualmente las relaciones que se desarrollan en el mundo empresarial están vinculadas al ser humano, y la búsqueda en la construcción de un mundo mejor, a través de la sostenibilidad tiene impacto en la cultura y la educación, y así, los antropólogos tienen una reciente tarea para estudiar en ese ambiente, y que envuelve la cultura organizacional. Ellos recuerdan, que la organización es basada en el factor cultural, y así, se torna interesante descubrir por qué la antropología de las empresas mismo con sus fundamentos intelectual y profesional, en realidad el camino para alcanzar un desarrollo sostenible no acontece.

Reconocemos que el fenómeno de la “cultura organizacional” debe ser considerado en el mundo contemporáneo, a partir de presupuestos antropológicos, y con base en la antropología interpretativa de Geertz de que los actores son sujetos y se utilizan de instrumentos intelectuales y con una percepción autónoma; que existe un reconocimiento de diversos pensamientos y raciocinios; que las formas de gestión, que varían en el tiempo y espacio, y así, se reencuentra el universo del sujeto y, por tanto, del significado que gira por el mundo de las organizaciones y de la cultura.

Existe una interferencia de la cultura sobre los diversos tipos de desarrollo, sin embargo el abordaje de este estudio comprende un nuevo desarrollo volteado para el contexto sostenible, en lo que las empresas tienen un papel primordial en la relación con el medio ambiente, para lograr ser más competitivas, trillando por un camino de armonización de la exploración de los recursos de manera eficiente, basado en nuevos parámetros económicos y culturales. Por ello, debemos comprender, y tener en cuenta, el hecho, que es la cultura, que organiza y orienta el modo de pensar, de actuar y de vivir de las personas individualmente o en grupos.

Con eso, para generar desarrollo, necesitamos de la cultura, porque ella, tiene la función de hacer con que las personas con su modo de operar constituido a partir de comportamientos, valores, costumbres, que se identifican con la empresa, y si organizan, para hacer realidad lo que se comprometen, y alcanzar sus objetivos y

metas, y con eso, consiguen tener una característica individual y colectiva. Por eso, satisfacen sus necesidades y consiguen generar un desarrollo en el ambiente sostenible, direccionado para la empresa y para el local que tiene una responsabilidad empresarial con las personas y su ambiente.

Siempre hubo una negación sobre la interferencia de los factores sociales y culturales en el concepto sobre desarrollo, sin embargo, hoy consideran que factores no económicos influyen en el desarrollo de las empresas debido la figura humana. Con el tiempo, la cultura y la educación comenzaron a ser considerada estrategias para alcanzar el desarrollo sostenible, y para sanar problemas económicos, sociales y ambientales que afectan la sociedad. Como también, son un de los elementos que se debe contemplar en la práctica, del día a día, para atingir la sostenibilidad.

Es complejo modificar costumbres y comportamientos, en un mundo de abundancias y de desigualdades crecientes, como la pobreza y la violación de los derechos humanos, pero en ese sentido los Objetivos del Desarrollo Sostenible para 2030 reconocen la importancia de conquistar nuevos caminos.

Asegurar una cualidad de vida para generaciones actuales y futuras, son las principales diretrizes del Relatório de Brundtland y de la Agenda 21, y ampliamente acepto en todo mundo diversos tratados e instrumentos que afectan directamente la actividad empresarial y sus obligaciones, atribuyendo a las Organizaciones responsabilidades en la promoción y cumplimiento de derechos y del cumplimiento para se tener un desarrollo sostenible y cumplir las metas de los ODS para 2030. El más importante de eses documentos, la Declaración Universal de los DDHH de la ONU, que incluye, en su preámbulo, que las empresas son actores legítimos para la plena realización, y podemos destacar otros documentos internacionales inspiradores para que las empresas tengan su Responsabilidad Empresarial, además de la referida Declaración, la Declaración de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo y su Seguimiento, las diretrizes para Empresas Multinacionales de la Organización para Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Declaración de Rio y Agenda-21, de la ONU, que tratan del medio ambiente, desarrollo sostenible y erradicación de la pobreza.

La transformación de hábitos, costumbres e ideas para tener una vida sostenible, con una mejor calidad de vida, que es el nuevo concepto de Sobresustentabilidad, asociado al cuarto pilar del desarrollo, que busca la supervivencia del ser humano, con foco en la cultura y en la educación sostenible para tener un proceso continuo, para obtener un desarrollo sostenible, vinculado al económico, al ambiental, social y cultural, tornando un ambiente armónico entre el ser humano y el medio natural.

Deste modo, llamamos atención de los investigadores, Universidades, la Sociedad y las Organizaciones que la investigación en el área cultural y educacional en el interior de las empresas buscan auxiliar a esas en relación a sus intereses, los investigadores tienen un grand obstáculo para adentrar en las empresas para pesquisar, y la falta de pesquisa más detallada sobre el tema perjudica la ascensión para un mundo mejor y para una vida mejor. Investir para hacer de cuenta que está contribuyendo no permite desenvolvemos, y eso, aconteció con nosotros durante la realización de esse trabajo.

Para entendernos el camino que debemos percurrir es necesario tener consciencia de los problemas actuales de la sociedad mundial y rescatar el pasado para comprender el presente, y así, cambiar el futuro. La percepción de los actuales padrones de comportamiento del hombre fueron construídos por acciones o omisiones del pasado, y el futuro sólo podrá ser moldado con metas, por eso, actualmente estamos viviendo de ilusión, del haz de cuenta. Ese trabajo es el medio que encontramos a ser utilizado como instrumento para llamar la atención de la sociedad.

Cada organización tiene una característica cultural con apoyo de su grupo humano, y que pueden ser semejante o no.

Sin embargo, la realidad es que se trata de un grupo, pertenente a una empresa con su marca digital, y eso, es porque no tienen grupos humanos que tengan la misma cultura, mientras tanto, pueden ser semejantes y buscar los mismos objetivos, pero para se llegar a sustentabilidad, debemos conocer su contexto cultural y educacional. Con sus historias, su geografía o en un conjunto de procesos productivos que dan existencia a esa cultura.

La diversidad cultural de diferentes Organizaciones genera una identidad, y la noción de heterogeneidad cultural, tales conceptos, sirven para diversas áreas del

conocimiento y principalmente, para que antropólogos desarrollen trabajos en el área de la sostenibilidad, como es el concepto de Sobresustentabilidad. Las pesquisas en el interior de las empresas llevan para obtener nuevos conocimientos en la era de la contemporaneidad.

El término cultura sostenible es complejo cuando se trata de organización, y, por tanto, el sentido antropológico del término es un referencial ampliamente utilizado, mientras remeta a una concepción de la cultura en un universo cerrado, con características de una población supuestamente homogénea y bien definida.

Las empresas son vistas como una entidad social, y desarrollan su propia marca digital, o sea, su “cultura”, lo que va a diferenciar de otras empresas. Así, una cultura organizacional considera como factores fundamentales para su constitución la interacción de los valores, símbolos, mitos, leyendas, sagas, creencias, filosofías de gestión, hábitos, ritos, saber compartido, reglas sociales y estrategias de negocios.

La constatación de la investigación en las tres empresas, lleva a una reflexión en el área empresarial para verificar lo que realmente se busca, se es una mejor cualidad de vida a partir del bien estar físico, mental, social, espiritual, económico y existencial, que son factores que interfieren o determinan el bien estar del individuo o de un grupo, con el intuito, de construir un mundo más habitable y mejor, o mejorar los resultados empresariales.

El futuro posible para la humanidad en la actualidad está el campo de la utopía, que algunas empresas deben repensar su comprometimiento con la cultura de la Organización, y volvemos a subrayar, el espacio referente a la cultura tiene destaque en la Antropología y debe ser valorado, para que pueda conocer mejor el ser humano por medio de la cultura.

Para demostrar la forma que los objetivos fueron o no atendidos, hicimos una descripción densa explicando cada uno de ellos, es decir, dividimos el apartado de las conclusiones en cuatro distintas partes.

En la conclusión 1, verificamos que el pueblo indígena Purhépecha de Cherán, a partir de su lucha para la supervivencia en defensa del bosque de la región, y del desarrollo de la población del local. Con eso, transformaron sus hábitos y siguieron las costumbres de sus ancestrales, constituyendo las empresas comunitarias de Cherán para

la supervivencia de la comunidad, o sea, para tener una mejor cualidad de vida direccionada para sobresustentabilidad, atendiendo la comunidad con prácticas que consiga el Desarrollo Sostenible. La gestión de las empresas comunitarias y del nuevo gobierno comunitario aplican prácticas sostenibles en la búsqueda del desarrollo individual y colectivo de la comunidad, con base en las estrategias del gobierno comunitario.

Algunos puntos importantes de la empresa comunitaria de Cherán visa prácticas que proporcionando una vida saludable, y con un desarrollo que atienda la comunidad del local, sin la intervención de una política externa del gobierno federal.

La investigación viene esclarecer bases conceptuales y propiciar una reflexión sobre la aplicabilidad de los conceptos como desarrollo sostenible, sustentabilidad, responsabilidad social y cultura organizacional de Cherán, y las demás derivaciones posibles para tener un nuevo paradigma de gestión orientado para la sostenibilidad no sólo de la organización, pero de la sociedad de un modo general.

En respuesta a las cuestiones, describimos que las trayectorias teóricas y las verificaciones del trabajo atienden a los objetivos para almejar un ambiente sostenible en la comunidad indígena de Cherán, y en las empresas comunitarias, con base, en la propuesta del desarrollo sostenible para se tener un nuevo modelo de desarrollo, incorporando estrategias de rescatar el uso y los costumbres de sus ancestrales, con intuición, de mantener un desarrollo volteado para una otra manera de vivir de manera saludable, respetando los bosques, con una producción y servicios que atiendan prácticas saludables y solidarias. Se verificó que en Cherán existe un rol de estrategias socioeconómica con el objetivo de permitir que la comunidad sea atendida para su bien vivir, como también, la biosfera.

El modelo de gestión de las empresas de Cherán, abarcó una transformación cultural en la región que atiende la teoría de la sustentabilidad, y esta comprometida con las estrategias, visión, valores y responsabilidad social, actividades y operaciones que envuelven el respeto al medio ambiente, desarrollo de la comunidad, conscientización para se alcanzar un ambiente sostenible, mientras tanto, la práctica no resuelve todos los problemas cotidianos de la sociedad de Cherán. El gobierno comunitario direcciona las empresas para objetivar una consciencia sobre la cualidad de la supervivencia de las

familias valorando el medio ambiente y aprovechando productos del bosque para su desarrollo.

La transición para transformación de la sociedad y del desarrollo de la comunidad de Cherán, aún merece adherir diversos conceptos sostenibles, sin embargo, existe la consciencia que envuelve una nueva orden de desarrollo que obedece la solidaridad, y los criterios ambiental, social de sustentabilidad y de viabilidad económica. Entendiéndose que es un proceso, y que poco a poco va integrando las base teóricas y prácticas en la vida de la organización y de la comunidad, pero, aún no es consistente en la parte económica y administrativa.

En la Conclusión 2 verificamos que la educación sostenible en el ámbito organizacional es caracterizada por posibilitar una nueva postura ética, mientras tanto, verificamos que las actividades que involucran la cultura y la educación sostenible en el proceso de sostenibilidad empresarial en Iberdrola, que relaciona una identidad volteada para la productividad y cualidad de sus servicios, y actividades para el área educacional y de medio ambiente.

Sin embargo, la empresa Iberdrola continúa direccionada para las actividades capitalistas, mismo así, difunde y sensibiliza sus empleados para la importancia de los ODS, con la capacidad de cómo la empresa y los individuos deben actuar, con el foco direccionado para los ODS 7 (Energía limpia) y 13 (acciones sobre el clima).

La aplicabilidad de las prácticas sostenibles en las grandes empresas obedecen lo que for desarrollado en España. Lo que se verifica es que la Iberdrola viene aplicando programas de Sustentabilidad y Control de la Producción y Responsabilidad Social, sin embargo, investe en metas para alcanzar los ODS, pero tiene como principal foco invertir en Infraestructura Energética y tecnología limpia, porque tanto en España como en Brasil, privilegia el resultado económico de la empresa para remunerar los accionistas, y sus prácticas educacionales, está direccionado para puntos importantes gestionado por la empresa, mientras tanto, la cultura sostenible no es valorada.

Así, la empresa tiene como una de las principales prácticas sobre sostenibilidad, el investimento en infraestructura energética y tecnología limpia.

En la Conclusión 3 percibimos que la empresa Telefónica investe en el ámbito de la educación sostenible y de la cultura sostenible, considerando que sus actividades en el

ámbito de la infraestructura energética y de tecnología limpia, como también, invirtiendo en proceso de sostenibilidad, con nuevas ideas en la generación de nuevos productos y servicios. La telefónica está direccionada para el sistema capitalista, con intuito, de remunerar sus socios.

Mismo así, difunde y sensibiliza sus empleados para la importancia de los ODS, con el foco direccionado para los ODS 9 (Industria, innovación e infraestructura) y ODS 4 (Educación de calidad) y ODS 13 (Acciones sobre el clima).

La aplicabilidad de prácticas sostenibles en las grandes empresas obedecen lo que for desarrollado en la Matriz, en el caso abordado, la España, como también, su cultura organizacional. Verificamos que la Telefónica viene aplicando programas de Sostenibilidad y Control de la Producción y de Responsabilidad Social, mientras tanto, invierte en metas para atngir los ODS, pero tiene como principal foco invertir en Infraestructura Energética y tecnología limpia, porque tanto en España como en Brasil, privilegia el resultado económico de la empresa para remunerar los accionistas, y sus prácticas educacionales, está todavía también direccionado para puntos importantes gestionados por la empresa, mientras tanto, la cultura sostenible no es valorada.

A título de Conclusión 4 hicimos la comparación entre las culturas organizacionales de las tres empresas, y verificamos que tiene diferencias y las semejanzas entre esas organizaciones en proceso de sostenibilidad.

Percibimos la cultura como un factor importante en las empresas comunitarias, con base en el uso y las costumbres de sus ancestrales, y el respeto y concienciación al ambiente natural, utilizando estrategias e ideas para el desarrollo individual y colectivo, en una Sostenibilidad Organizacional, siendo que, el resultado no remunera los socios o accionistas, y sí, reinvertir en la comunidad.

La Iberdrola consiste en una cultura que busca la cualidad de sus servicios, privilegiando la alta productividad, y las nuevas ideas y estrategias de desarrollo para el mercado.

La Telefónica consiste en una cultura organizacional que relaciona aspectos ambientales, teniendo la educación como herramienta de apoyo, con ideas para generar nuevos productos sostenibles.

Conforme constatamos, la Sostenibilidad exige innovación y cambios culturales (PNUMA, 2016), con el intuito, de alterar el escenario insostenible que se vive hoy. La necesidad de transformaciones acontece siempre después de una crisis, y no fue diferente en Cherán, donde el ser humano tuvo consciencia que existe un grande desafío para obtener un nuevo estilo de vida. Nuevas ideas, transformaciones de pensamientos y de costumbres. La tecnología desempeña una grande función en el mundo contemporáneo, en las áreas de reciclaje, reducción de residuos, procesos de producción alternativos, control de la contaminación y el uso más eficiente de los recursos.

Solamente la tecnología no es suficiente, necesita de una transformación grandiosa para detener y revertir la deterioración ambiental, introduciendo técnicas y apoyando la agricultura familiar, en un proceso continuo de sensibilización. Y, un nuevo modelo de gestión direccionado para el social, de combate a pobreza y continuas campañas de sensibilización.

El concepto de sostenibilidad que vivenciamos no admite el concepto antropocéntrico del medio ambiente, lo cual agregamos lo que consta en el Relatório Brundtlandt a respeto del desarrollo sostenible.

Un ambiente sostenible además de envolver la conservación y la preservación del medio ambiente natural, debe abranger aspectos económico, social y cultural, demás dimensiones, tecnológica, ética, los que deben incorporar la gestión sostenible organizacional, y otras dimensiones sostenibles para objetivar una mejora de calidad de vida, valorando la naturaleza, la cultura y la educación sostenible.

La antropología organizacional no es diferente, porque los valores individuales hacen parte de los valores de un grupo, y hasta el presente, tiene revelado una más grande atención para el mundo de los trabajadores y de los empleados que a los escalones de decisión y de gestión. De este modo, se haz necesario que los antropólogos se vuelvan para los problemas organizacionales, principalmente de gestión para comprender los conflictos culturales que ocurren en el interior de las empresas y que envuelven el medio externo, incluso ejecutar, para e tener alternativas, que contribuyan para el desarrollo del campo antropológico y organizacional.

