

Modelos de cultura organizacional verde en las PyME del sector hotelero de Barranquilla (Colombia)

Models of green organizational culture in SME hotel sector, Baranquilla (Colombia).

Martha GARCÍA Samper [1](#); Jesús GARCÍA Guiliany [2](#); Evaristo NAVARRO Manotas [3](#); Harold Bernardo SUKIER [4](#)

Recibido: 02/08/2017 • Aprobado: 01/09/2017

Contenido

- [1. Introducción](#)
 - [2. Cultura organizacional verde como parte del sistema cultural corporativo](#)
 - [3. Modelos De Cultura Organizacional Verde](#)
 - [4. Metodología](#)
 - [5. Resultados](#)
 - [6. Conclusiones](#)
- [Referencias bibliográficas](#)

RESUMEN:

La sostenibilidad ambiental se ha constituido en uno de los grandes retos competitivos y legales para las Pyme del sector hotelero, haciendo necesario describir la aplicación de los modelos culturales orientados a la sustentabilidad ambiental en las pequeñas y medianas empresas hoteleras de Barranquilla. Metodológicamente responde a una investigación cuantitativa de alcance descriptivo y diseño no experimental de campo. En los resultados se identificó la ausencia de un modelo cultural verde predominante que rija la gestión del medioambiente.

Palabras clave Cultura organizacional verde, modelos de cultura organizacional verde, Pyme sector hotelero.

ABSTRACT:

Environmental sustainability has become one of the main competitive and legal challenges for SMEs in the hotel sector, so it is necessary to describe the application of cultural models oriented towards environmental sustainability in small and medium-sized hotel companies in Barranquilla. Methodologically responds to a quantitative research of descriptive scope and non-experimental field design. The results identified the absence of a predominant green cultural model that governs the management of the environment.

Keywords Green organizational culture, models of green organizational culture, SME hotel sector.

1. Introducción

Las pequeñas y medianas empresas, se constituyen en un grupo representativo de

organizaciones que contribuyen al mejoramiento de indicadores como el producto interno bruto, el empleo, las exportaciones, entre otros y en ese mismo sentido mantienen una interacción constante con el entorno, generando impactos ambientales, sociales y culturales, que las convierten en foco de regulaciones e intervenciones por parte de diferentes grupos de interés; situación que hace necesaria la implementación de una gestión ambiental proactiva como base para el desarrollo económico, competitivo y social sostenible.

De acuerdo a lo señalado por la Comisión Económica para América Latina [CEPAL] y la Asociación de Cámaras de comercio e Industria Europeas [EUROCHAMBRES] (2013), las PYME constituyen el 99% del total de empresas, responsables de la generación del 67% del empleo y con presencia en diferentes ramas de actividad económica. De igual forma en América Latina a pesar de que existen marcados contrastes en la contribución de estas unidades productivas, con respecto a los países pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], su participación en la economía supera el 90% del total de empresas de la región (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], 2013) y en Colombia el potencial de las Pyme para dinamizar el aparato productivo y la economía de los territorios está representado con un aporte al producto interno bruto del 28% y al empleo del 67% aproximadamente en el año (Departamento Nacional de Estadística [DANE], 2016).

A su vez, el impacto ambiental de las Pyme en la Unión Europea, según Calogirou et. al (2010), se encuentra en el orden del 60 al 70% de la contaminación industrial, el 40 al 45% de emisiones, consumo de agua y energía y el 70% de la generación de residuos; asimismo de acuerdo a Van Hoof (2005) en lo que respecta a Latinoamérica y particularmente a Colombia, las pequeñas y medianas empresas tienen un alto impacto representado en su capacidad de contaminar y en el consumo de recursos.

La operación de las Pyme tanto de países desarrollados como subdesarrollados y de diferentes sectores económicos, entra en conflicto con su capacidad de reducir y aun prevenir la contaminación ambiental a través de una adecuada gestión, no solo por el impacto implícito de las actividades productivas en el medio, sino debido a la presencia de una cultura y perfil empresarial con un enfoque reactivo, que privilegia los resultados a corto plazo, reduce la capacidad de mejoramiento, aplicación de tecnologías limpias e impide visionar oportunidades viables en términos económicos para gestionar de manera estratégica y preventiva los aspectos ambientales (Parker, Redmond, & Simpson, 2009; Brio & Junquera, 2002; Van Hoof, 2005; Castellaneli, 2016; Acosta, Armijos, & Paladines, 2017).

La realidad descrita, se hace manifiesta en las Pyme Colombianas, donde según Van Hoof (2005) los aspectos ambientales no son entendidos como factores vitales en la gestión, haciéndose evidente esta tendencia en una baja demanda de servicios ambientales. De igual forma, según Torres e Idrovo (2013) y Castaño (2014), el sector hotelero se encuentra en un proceso incipiente de aplicación de prácticas de sostenibilidad en el cual ha tenido grandes avances, sin embargo la disparidad existente entre los establecimientos hoteleros conduce a que estas iniciativas no sean planteadas ni entendidas como estratégicas por todas las organizaciones y que por tanto su aplicación se reduzca a aquellos establecimientos que disponen de recursos, políticas y una cultura en torno a la generación y prestación de servicios sostenibles.

La sostenibilidad ambiental en las organizaciones es por tanto el resultado de la presencia de comportamientos, competencias y prácticas sostenibles genuinas, autónomas y conscientes, así como de las actitudes y posiciones que asuma el individuo frente a las políticas o lineamientos de gestión ambiental, capaces de introducirse en el sistema cultural bajo diferentes perfiles, es decir distintas formas de asumir y gestionar los aspectos ambientales al interior del ente económico.

La presencia de la pequeña y mediana empresa en el sector hotelero ha alcanzado altos niveles de crecimiento en consonancia con la dinámica de la industria, hecho que se evidencia en mercados como el Colombiano donde representan el 93,2% de los establecimientos (Revista

turismo a tiempo., 2016), convirtiéndose en agentes que generan impactos considerables en el entorno, con el reto de administrar sus aspectos ambientales de manera estratégica y continua consolidándose como organizaciones ambientalmente sostenibles y competitivas que no limitan sus acciones al cumplimiento de normas y regulaciones ambientales.

En función de lo expresado, se hace necesario describir los modelos culturales orientados a la sostenibilidad ambiental en la competitividad de las Pyme del sector hotelero como insumo para la generación de lineamientos que posibiliten la aplicación de estrategias e iniciativas de gestión ambiental preventiva en los diferentes modelos culturales que coexisten en la organización.

La fundamentación y estructura que permitirá dar cumplimiento al objetivo, está dada por un conjunto de componentes teóricos, conceptuales y metodológicos cuya argumentación y contrastación permiten describir los modelos de sostenibilidad ambiental corporativa en las pequeñas y medianas organizaciones hoteleras.

2. Cultura organizacional verde como parte del sistema cultural corporativo

La cultura organizacional es considerada como un sistema donde los miembros de la organización interactúan en la búsqueda de significación social, dirección e identidad, convirtiéndose en una variable que incide en el desempeño empresarial, propiciando o inhibiendo el desarrollo de capacidades y estrategias que permiten diferenciar y configurar condiciones de ventaja competitiva en la organización; su carácter sistémico conduce a una dinámica constante de intercambio de conocimientos, información, percepciones actitudes, hábitos y comportamientos frente a diferentes aspectos del entorno y la organización misma, permitiendo que a ella se adhieran subsistemas culturales particulares dando respuesta a necesidades y estímulos específicos del ente económico.

En concordancia con lo expresado Garibaldi (2009), Robbins (2004), Porras (2009) y Caicedo, Ortiz, Venegas, & Carreño, (2010), entienden la cultura organizacional, como un sistema o conjunto de convicciones en forma de creencias, valores, principios, normas y aspectos de un significado compartido que se construyen a partir de la interacción de los miembros de la organización en sus ambientes y experiencias cotidianas materializándose a través de acciones, formas de pensar, sentir y en síntesis patrones de comportamientos pro ambientales que diferencian al ente impactando su rendimiento (Cortes, 2016).

Así mismo, la definición de cultura organizacional como conducta individual a partir de la cual se construye un comportamiento colectivo, motivado por la creencia de actuar de manera correcta o conveniente ante cada situación, hace alusión a los valores y creencias como elementos que intervienen en su dinámica, convirtiéndola en una herramienta del ser humano para vivir, relacionarse y apropiarse de la naturaleza y los recursos que esta le provee (Schein ,1988; Siliceo, Casares, & González,1999),

El considerar la cultura como un medio que hace posible la interacción de los individuos con su entorno y la apropiación de los recursos bajo patrones de comportamiento que responden a lo que se considera correcto y generalmente aceptado, destaca su carácter dinámico y capacidad para adaptarse a situaciones y necesidades puntuales de la organización

Por lo tanto, si bien es cierto que la cultura de una organización es dinámica, su adaptación o transformación no responde a un plan de intervención rígido y estrictamente calculado, sino a un proceso donde el intercambio de experiencias, información, conocimientos, relaciones en la organización y la expresión de una filosofía organizacional coherente que contribuya al desarrollo de valores y procesos de aceptación, comprensión y adopción colectiva es el protagonista, uniendo así aspectos materiales e inmateriales de la gestión y requiriendo la participación y entrega de la totalidad de los miembros de la organización Aktouf & Chétien (1995).

Ahora bien en concordancia con lo anterior Medina & Medellín (2006), concluyen que el sistema

cultural de la organización, puede contener una cultura ambiental, construida a partir de experiencias de aplicación de proyectos o prácticas ambientales propias u observadas, que le permitan a los empresarios y directivos adquirir los conocimientos, conocer los resultados y formular políticas y directrices que más allá de imponerse deben ser transmitidas e interiorizadas con los colaboradores en los diferentes niveles de la organización y que definirá la posición de esta última como un sistema social ante el cuidado del medio ambiente; este conjunto de supuestos están determinados por la relación del hombre con la naturaleza, las condiciones del ambiente mismo y las políticas sociales y económicas del entorno.

Asimismo, Gómez (2013) expone el concepto de cultura organizacional verde teniendo como base los fundamentos teóricos y estudios previos sobre cultura organizacional en relación con la sostenibilidad, enfocándola no como un esquema de comportamiento trazado e impuesto, sino como el conjunto de aspectos que se construyen colectivamente, haciendo referencia a la "(...) Estructura de significación socialmente establecida, un conjunto de sistemas en interacción de signos interpretables, históricamente creados en relación a las cuestiones ambientales, en función de las cuales las personas forman, ordenan, sustentan y dirigen sus vidas en la organización" (p. 73).

La cultura organizacional verde, teniendo como origen los postulados teóricos de cultura organizacional comprende una serie de dimensiones o niveles que representan el conjunto de manifestaciones observables e intangibles que la integran y que dan cuenta a su vez de los variados modelos culturales que surgen como parte de la dinámica relacional y las interacciones entre la vida laboral y personal de los individuos inmersos en el sistema organizacional.

3. Modelos de Cultura Organizacional Verde

En el sistema organizacional, la cultura organizacional no es única; las suposiciones básicas, creencias y valores definen la coexistencia de diferentes tipos de culturas o subculturas con diversas perspectivas y cursos de acción para solucionar las problemáticas ambientales en la organización, adquiriendo importancia la identificación de perfiles culturales, a fin de potencializar los beneficios que cada una brinda al desempeño ambiental y crear sinergias que converjan en una estrategia de gestión ambiental eficiente capaz de responder a los imperativos legales, estratégicos, sociales y ambientales a los se enfrentan los entes económicos.

De acuerdo a lo señalado por Howard (2006), la cultura organizacional se asemeja a lentes donde la problemática ambiental es analizada desde diferentes perspectivas, encontrándose contextos donde las subculturas tienen el mismo grado de predominancia, en los cuales se generan diferentes formas de interpretar y resolver el problema, y otros casos donde las subculturas tienen distintos grado de predominancia suscitando diferentes visiones del problema que se unifican una estrategia definida por la cultura más dominante.

Sobre la base de los tipos o modelos de cultura organizacional presentados por Cameron y Quinn (1999,2006),Linnenluecke & Griffiths (2010) y Linnenluecke Russell & Griffiths (2009), plantean un modelo fundamentado en la correspondencia entre el tipo de cultura que presenta la organización y la forma como esta adopta y gestiona la sostenibilidad. En este orden de ideas los autores traducen en términos equivalentes los tipos de cultura refiriéndose a sus principales características y relacionándolas con las prácticas de sustentabilidad corporativa, tal como se muestra en figura

El modelo de procesos internos se inspira en las características de la cultura jerárquica y tiene como supuesto básico para la búsqueda de la sostenibilidad corporativa, la maximización de los beneficios económicos y reducción de costos, convirtiéndose en los valores y filosofía que rige la gestión ambiental y les conduce solo a considerar iniciativas que les permitan mejorar el desempeño económico, generar ventajas competitivas en términos de costos, y que ofrezcan un grado de estabilidad en la generación de utilidades, para lo cual se busca aumentar la producción de bienes y servicios, simplificando el uso de recursos y reduciendo el desperdicio,

pero sin tener un real interés en el beneficio ecológico o social de sus acciones (Linnenluecke & Russell, 2010).

En función de su enfoque en el control, la estabilidad y los sistemas internos, las iniciativas adoptadas se caracterizaran por ser tradicionales y garantizar la rentabilidad de las operaciones, por lo cual es posible que en las organizaciones donde predomina este tipo de cultura se pierda la oportunidad de aplicar modelos de negocios innovadores enfocados en los aspectos ambientales (Linnenluecke & Russell, 2010).

Por su parte el modelo de relaciones humanas, coincidente con la cultura tipo clan se orienta al desarrollo de capacidades, la formación y el aprendizaje del personal, como base para la motivación, el bienestar y la productividad de los trabajadores, así como su compromiso constante con las iniciativas ambientales. Este tipo de cultura adopta la sostenibilidad como medio y fin para construir competencias y se fundamenta en la convicción de las personas frente a los beneficios laborales y personales que la sostenibilidad ambiental les genera. (Linnenluecke & Russell, 2010).

La cultura de objetivo racional, se caracteriza por su énfasis en la eficiencia de los recursos y la consecuente reducción de costos como forma y objetivo principal para la aplicación de la sostenibilidad ambiental, generando ahorros que se reinvierten en el personal para crear valor en el largo plazo, sin embargo en términos competitivos se considera que las ventajas generadas a partir de esta perspectiva son limitadas y fáciles de imitar y que solo cubren un aspecto de la sostenibilidad ambiental (Linnenluecke & Russell, 2010). En este sentido el modelo de objetivo racional optimiza el uso de los recursos en aras de crear valor, sin embargo, su aplicación exclusiva resulta incompleta en términos de generación de competencias distintivas sostenibles y dificultad para ser replicadas por sus rivales.

Finalmente el modelo de sistemas abiertos asociado al tipo de cultura adhocrática, está determinado por su interés en innovar como medio para ser ambientalmente sostenible, teniendo en cuenta las dinámicas del entorno y el impacto que sus operaciones genera, así como la incidencia del ambiente en sus sistemas internos, alcanzando un nuevo nivel en lo que se refiere a gestión ambiental pues no se limita a corregir ni aun a prevenir la contaminación, sino a operar dentro de los márgenes que la naturaleza puede soportar y recuperarse, utilizando la innovación como herramienta en sus procesos, servicios e infraestructura para reducir de manera significativa el uso de recursos y el impacto de sus actividades sobre el medio ambiente (Linnenluecke & Russell, Corporate Sustainability and organizational culture., 2010).

4. Metodología

El desarrollo metodológico necesario para dar cumplimiento al objetivo propuesto, se fundamentara en el desarrollo de una investigación con alcance descriptivo al permitir dar a conocer las características de los distintos modelos culturales verdes, enfoque epistemológico racionalista y paradigma cuantitativo en cuanto se utilizara durante el proceso de recolección de datos y análisis de los resultados, técnicas numéricas aceptadas científicamente como la distribución de frecuencias, medidas de tendencia central y medidas de dispersión que permitan valorar los fenómenos y generar evidencia empírica para confirmar o refutar en la realidad del sector las teorías relacionadas con la presencia de modelos de cultura organizacional verde en las empresas a intervenir.

Asimismo, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario con escalas de tipo nominal y ordinal que fue validado a través de la medida de consistencia interna "coeficiente alfa de Cronbach", presentando un índice de confiabilidad del 0,816 sobre 130 elementos, que de acuerdo a los parámetros de interpretación proporcionados por Hernández et.al (2010), se sitúa como un grado elevado de confiabilidad, aplicado a un censo poblacional de 40 PYME hoteleras de Barranquilla tomando como principales agentes de información a los gerentes. Las unidades de análisis fueron seleccionadas en consideración a los criterios de

inclusión que se señalan en tabla 1 y tomando como fuente la base de datos suministrada por la Cámara de comercio de Barranquilla (2016).

Tabla 1
Criterios de selección de hoteles en el estudio

Criterio	Población	Ámbito geográfico
Según la clasificación definida por la Ley MiPymes en función del tamaño de la planta de personal* y valor de los activos totales** (Ley 905, 2004). Medianas. *Entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) **Entre cinco mil uno (5.001) a treinta mil (30.000) SMMLV Pequeñas. *Entre once (11) y cincuenta (50) **Entre cinco mil uno (5.001) a treinta mil (30.000) SMMLV	40 unidades	Departamento del Atlántico, Colombia
Empresas registradas ante Cámara de Comercio.		
Empresas identificadas con el Código de Clasificación Uniforme (CIIU) 5511: Alojamiento en hoteles, hostales y aparta hoteles.		

Fuente. Elaboración propia (2017) con base en Congreso de Colombia-Ley 905 (2004), Cámara de Comercio de Barranquilla (2016).

5. Resultados

La intervención realizada a las pequeñas y medianas empresas hoteleras de la ciudad de Barranquilla dio a conocer los siguientes hallazgos:

Desde la dimensión de modelo de procesos internos las pequeñas y medianas empresas hoteleras expresan su desacuerdo, manifestando con ello que la maximización del beneficio económico y el cumplimiento de la regulación no es el objetivo principal que motiva la formulación e implementación de iniciativas de gestión ambiental y rige la definición de metas ambientales; no obstante las acciones de gestión ambiental se mantienen estables, lo cual denota su orientación al control y a la definición de estructuras que le signifiquen estabilidad en la ejecución de los procesos y toma de decisiones.

La situación esbozada se sustenta en los resultados de la aplicación del instrumento de recolección de datos, donde se consultó a las unidades de análisis su grado de acuerdo con respecto a las características del modelo de procesos internos, encontrándose que la categoría 3, desacuerdo es la más representativa de las opciones de respuesta y que el 50% de la muestra manifestó encontrarse en desacuerdo con los aspectos que caracterizan el mencionado modelo cultural, no obstante el indicador elección de iniciativas de sostenibilidad tradicionales fue evaluado bajo una perspectiva de moderado acuerdo (5), por el 50% de la muestra, constituyéndose en la alternativa de respuesta más representativa.

Tabla 2
Modelo de procesos internos

Indicadores	Media	Mediana	Moda	Desviación

				estándar
Maximización del beneficio económico.	2,23	2	2	1,474
Elección de iniciativas de sostenibilidad tradicionales.	4,61	5	5	0,903
Total	3	3	3	1

Nota: Se presentan aspectos del modelo de procesos internos.
Por Garcia, 2017, basada en la encuesta aplicada, 2017.

En este sentido de acuerdo a la evidencia empírica obtenida y los postulados de Linnenluecke & Russell (2010), en las PYME hoteleras de la ciudad de Barranquilla, el modelo de procesos internos no es predominante aunque si hay una tendencia a controlar y mantener estables las iniciativas de gestión ambiental, lo que a juicio de los mencionados autores impediría la generación de servicios y modelos de negocios innovadores en función de la sostenibilidad ambiental.

En lo relacionado con el modelo de relaciones humanas las pequeñas y medianas empresas hoteleras, manifiestan que el desarrollo de capacidades y competencias en el personal y la mejora del ambiente laboral no es la prioridad en la selección y ejecución de estrategias de gestión ambiental, así como en los resultados esperados tras el desarrollo de dichas iniciativas.

La afirmación realizada se apoya en los resultados de la aplicación del instrumento de recolección de datos, en el cual se preguntó a las unidades de análisis si la mejora en el ambiente laboral y la formación del personal predominaba en la selección, ejecución y resultados de las iniciativas de gestión ambiental, evidenciándose que la categoría 1, total desacuerdo es la más representativa de las opciones de respuesta y que el 50% de la muestra manifestó encontrarse en moderado desacuerdo con los aspectos que caracterizan el mencionado modelo evidenciándose una media de 2 y desviación de 1 que confirma los resultados previamente descritos.

Tabla 3
Modelo de Relaciones humanas

Aspectos	Media	Mediana	Moda	Desviación estándar
Desarrollo de capacidades y competencias en el personal orientadas a la sostenibilidad ambiental/Mejora del ambiente laboral	2,1	2,0	1,3	1,5
Total	2	2	1	1

Nota: Se presentan aspectos del modelo de Relaciones Humanas.
Por Garcia, 2017, basada en la encuesta aplicada, 2017.

Lo anteriormente expresado al ser contrastado con los postulados de Linnenluecke & Russell (2010) denota la no conformidad de la cultura organizacional de las PYME hoteleras de la ciudad de Barranquilla con el modelo de relaciones humanas , pues de acuerdo a lo señalado

por los autores una organización que presenta este tipo de cultura se enfoca en el desarrollo y la formación de capacidades en sus colaboradores como base para alcanzar la sostenibilidad construyendo un clima de motivación y satisfacción en torno a los aspectos ambientales, garantizando la constitución de un equipo convencido de su rol en la sostenibilidad ambiental y comprometido con su defensa y continuidad, no obstante en el caso puntual de las organizaciones objeto de estudio, estos aspectos no se constituyen en una prioridad en la toma de decisiones y en la ejecución de iniciativas de sostenibilidad ambiental.

Las pequeñas y medianas empresas hoteleras expresan su desacuerdo frente a los aspectos de la cultura de objetivo racional, en la medida que la eficiencia en el uso de los recursos, reducción de costos y mejora del desempeño competitivo no es la prioridad en la selección y ejecución de estrategias de gestión ambiental, así como en los principales resultados que las metas trazadas contemplan, no obstante consideran que las estrategias de gestión ambiental son un medio para ser eficientes, lo cual refleja un grado de conciencia y la existencia de un supuesto básico que no se ha materializado en forma de valores ni comportamientos.

La situación presentada se sustenta en los resultados de la aplicación del instrumento de recolección de datos, evidenciándose que la categoría 3, desacuerdo es la más representativa de las opciones de respuesta y que el 50% de la muestra manifestó encontrarse igualmente en desacuerdo con los aspectos que caracterizan el mencionado modelo cultural, evidenciándose una media de 3 y desviación de 2 que confirma los resultados previamente descritos (ver tabla 12).

Asimismo, al consultar a las unidades objeto de estudio si las iniciativas de gestión ambiental son consideradas como un medio para ser más eficientes, se observa que la opción de respuesta 6, total acuerdo es la más representativa y que el 50% de la muestra selecciono la alternativa 4, acuerdo (ver tabla 13).

Tabla 4
Modelo de objetivo racional.

Aspectos	Media	Mediana	Moda	Desviación estándar
Eficiencia operacional/Reducción de costos	3,1	2,5	3,0	1,9
Total	3	3	3	2

Nota: Se presentan aspectos del modelo de objetivo racional.
Por Garcia, 2017, basada en la encuesta aplicada, 2017.

Tabla 5
Iniciativas de gestión ambiental como un medio para ser eficientes.

Aspectos	Media	Mediana	Moda	Desviación estándar
Considera a las iniciativas de Gestión ambiental como un medio para ser eficientes.	4	4	6	2

Total	4	4	6	2
-------	---	---	---	---

Nota: Se presentan aspectos del modelo de objetivo racional.
Por Garcia, 2017, basada en la encuesta aplicada, 2017.

Teniendo en cuenta la evidencia empírica recolectada a partir de la aplicación del instrumento y de acuerdo a lo señalado por Linnenluecke & Russell (2010) es posible determinar, que en las Pyme Hoteleras de Barranquilla no se identifica claramente la presencia de una cultura de objetivo racional, pues en concordancia con lo expresado por los referentes teóricos, este modelo se enfoca en la eficiencia de los recursos como medio para alcanzar la sostenibilidad corporativa, formulando metas y estrategias orientadas a reducir los costos y optimizar el desempeño operacional, sin embargo en el caso puntual de las organizaciones objeto de estudio, estos aspectos no se perciben como una prioridad manifiesta en la ejecución de iniciativas de sostenibilidad ambiental, toma de decisiones, formulación de metas y selección de estrategias de gestión ambiental.

Por su parte ante los aspectos del modelo cultural de sistemas abiertos, las pequeñas y medianas empresas hoteleras expresan su desacuerdo, evidenciándose que la innovación y la reducción de impactos negativos no son factores determinantes en la selección y ejecución de estrategias de gestión ambiental, las metas definidas no contemplan como resultado la mejora en el desempeño económico y ambiental de manera simultánea ni exclusiva para este último (ambiental), y las iniciativas de gestión ambiental no se consideran como medios para reducir los impactos ambientales negativos.

Lo afirmado se sustenta en los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento, pues al indagar por los diferentes aspectos que caracterizan la cultura de modelos abiertos se observa que la categoría 2, moderado desacuerdo, es la más representativa de las opciones de respuesta y que el 50% de la muestra manifestó igualmente encontrarse en moderado desacuerdo con el modelo mencionado. Para esta su dimensión la media correspondió a 3 con una dispersión ubicada en 2.

Tabla 6
Modelo de sistemas abiertos.

Aspectos	Media	Mediana	Moda	Desviación estándar
Innovaciones organizacionales	4	3,0	3,0	1
Innovaciones organizacionales/Reducción del impacto ambiental	2	2	1	2
Reducción del impacto ambiental	3	2	2	2
Total	3	2	2	2

Nota: Se presentan aspectos del modelo de sistemas abiertos.
Por Garcia , 2017, basada en la encuesta aplicada, 2017.

De igual forma, al indagar si la organización tiene en cuenta información de los aspectos ambientales, económicos y sociales para la toma de decisiones, se observa que la categoría de respuesta representativa fue la 6, totalmente de acuerdo y que el 50% de la muestra manifestó estar de acuerdo con el aspecto consultado. Para el ítem la media se situó en 3 con una

dispersión ubicada en 2.

Lo anteriormente expresado al ser contrastado con los postulados de Linnenluecke & Russell (2010) denota la no conformidad de la cultura organizacional de las PYME hoteleras de la ciudad de Barranquilla con el modelo de sistemas abiertos, muy a pesar de que se consideren aspectos sociales, económicos y ambientales en el proceso de toma de decisiones, pues de acuerdo a lo señalado por los autores una organización que presenta este tipo de cultura se enfoca en el desarrollo de innovaciones en los modelos de negocios, procesos y servicios y en la reducción de los impactos ambientales al ser estos los mecanismos que le permiten desarrollar sus actividades de manera estratégica y acorde a la capacidad de resiliencia de la naturaleza.

En el caso puntual de las organizaciones objeto de estudio, estos aspectos no son determinantes al momento de diseñar iniciativas, formular metas e implementar acciones de gestión ambiental empresarial, manteniéndose en el nivel de control o en el mejor de los casos prevención de la contaminación.

6. Conclusiones

Describir la aplicación de diferentes modelos culturales orientados a la sustentabilidad ambiental en las pequeñas y medianas empresas hoteleras permite afirmar que si bien es cierto no existe una subcultura predominante que oriente las acciones de gestión ambiental en las prácticas, valores y estrategias de las unidades de estudio, se identifican rasgos de cada uno de los modelos que demuestran su orientación hacia la generación de beneficios económicos condiciones de calidad, legalidad en el funcionamiento y la percepción de las iniciativas ambientales como un medio para ser eficientes.

Los resultados obtenidos reflejan la ausencia de una clara orientación por parte de los agentes encuestados con relación al modelo cultural que identifica sus acciones, decisiones, valores y suposiciones básicas razón por la cual se recomienda, definir mecanismos que le permitan identificar, su orientación cultural a fin de comprender el enfoque que rige la gestión de los aspectos ambientales al interior de su sistema y con base en ello desarrollar estrategias que afiancen aquellas conductas, competencias, valores y percepciones capaces de tributar al desarrollo de la sostenibilidad, sin perder de vista, que como parte de la dinámica cultural coexistirán diferentes subculturas al interior de la organización con enfoques diferentes que ameritan la identificación de puntos de convergencia y la apropiación de sus beneficios para el desarrollo de iniciativas comunes.

Referencias bibliográficas

- Acosta, M., Armijos, V., & Paladines, J. (2017). Turismo de segunda residencia: Impacto sociocultural en el desarrollo sostenible en el sur del Ecuador. *Espacios*, 31.
- Aktouf, O., & Chétien, M. (1995). Antropología de la comunicación y cultura empresarial: El caso Cascades. *Cuadernos de Administración*, 123-144.
- Bart, V. H. (2005). <http://repositorio.cepal.org/>. Obtenido de <http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5634/S05291.pdf?sequence=1>
- Brio, J., & Junquera, B. (2002). Gestión medioambiental en la PYME: Consideraciones para las políticas públicas. *Tribuna de economía*, 191-206.
- Caicedo, G., Ortiz, M., Venegas, A., & Carreño, N. (2010). Impacto económico de la adopción de prácticas manufactureras limpias en las PYMES. *Perfiles Libertadores*(06), 32-39.
- Calogirou, C., Stig Yding, S., Bjørn Larsen, P., & Alexopoulou, E. e. (2010). *SMEs and the environment in the European Union. Main report*. PLANET SA and Danish Technological Institute. European Commission, DG Enterprise and Industry.
- Camara de Comercio de Barranquilla . (2016). Base de Datos Mipyme hoteleras Atlántico . Barranquilla .

- Cameron, K., & Quinn, R. (1999,2006). *Diagnosing and changing organizational culture*. San Francisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Cardoso, G., Vendrametto, o., Alencar, I., Palmeri, N., & Cezar, W. (2016). Environmental impact reduction as a result of cleaner production implementation: a case study in the truck industry. *Journal of Cleaner Production*, 129, 681-692.
- Castaño, G. (28 de Mayo de 2014). 'Se vienen dando pasos importantes': Gonzalo Castaño Gil. *El tiempo*.
- Castellanelli, C. (2016). Adopting proactive environmental strategy: An innovative approach in the manufacture of musical instruments. *Espacios*, 17.
- Comisiòn Econòmica para Amèrica Latina (CEPAL), Associaciòn de Càmaras de Comercio e Industria Europeas (EUROCHAMBRES). (2013). *Còmo mejorar la competitividad de las PYMES en la Uniòn Europea, Amèrica Latina y el Caribe. Propuestas de pòlitica del sector privado*. Santiago: Naciones Unidas.
- Comisiòn Econòmica para Amèrica Látina y el Caribe [CEPAL]; Organizaciòn para la Cooperaciòn y el Desarrollo Econòmico [OCDE]. (2013). *Perspectivas econòmicas de Amèrica Latina 2013*. OCDE/CEPAL.
- Congreso De Colombia. (02 de Agosto de 2004). Ley 905 . *Promociòn del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Diario Oficial.
- Cortes, O. (2016). El desarrollo sostenible en relación sinérgica con el comportamiento proambiental y el comercio justo. *IJMSOR*, 54-56.
- Garay, L., Carrigoza, J., & Brigard, C. (1998). *Sostenibilidad* . Santa Fé De Bogotá: Misión Rural.
- Gomez, J. (2013). Cultura organizacional para una gestión ambiental comprometida con la sustentabilidad: Una Aproximaciòn Teorica. Bogotá, Cundinamarca, Colombia.
- Herrera, L., Larran, J, & Martinez, D. (2013). Relaciòn entre responsabilidad social y performance en las pequeñas y medianas empresas: Revisiòn. *Cuadernos de Gestión*, 39-65.
- Howard, G. (2006). Inside the "Black Box" How Organizational Culture and Subcultures Inform Interpretations and Actions on Environmental Issues. *Organizational & Environment.*, 46-73.
- Instituto Colombiano de Normas Técnicas [ICONTEC], Ministerio de ambiente y desarrollo sostenible. (2006). Norma Técnica Sectorial 5133: Etiquetas ambientales Tipo I . Colombia .
- Instituto de sostenibilidad turistica (IStur). (Septiembre de 2011). <http://hotelessostenibles.com/>. Obtenido de <http://hotelessostenibles.com/>: <http://hotelessostenibles.com/que-es-un-hotel-sostenible/>
- Leal, G. (2008). Debate sobre la sostenibilidad. Bogotá, Cundinamarca , Colombia: Universidad Javeriana.
- Linnenluecke, M., & Andrew, G. (2009). Subcultures and Sustainability Practices: the Impact on Understanding Corporate Sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 432-452.
- Linnenluecke, M., & Russell, S. &. (2010). Corporate Sustainability and organizational culture. *Journal of world Business*, 45, 357-366.
- Linnenluecke, M., & Russell, S. &. (2010). Corporate Sustainability ando organizational culture. *Journal of world Business*, 45, 357-366.
- Medina, A., & Medellín, P. (2006). La Experiencia de adopciòn de la producciòn más limpia en el sector de la fundiciòn de México. *Innovar*, 175.
- Medina, J., Vega, C., & Becerra, Q. (2011). La perspectiva ambiental del desarrollo sustentable. Gestión e innovaciòn de la empresa. *Ideas CONCITEG*, 1496.
- Molina, J., Claver, E., Pereira, J., & Tarí, J. (2009). Environmental practices and firm performance:An empirical analysis in the Spanish hotel industry. *Journal of Cleaner Production*.

(17), 516-524. doi:10.1016/j.jclepro.2008.09.001

Molina, J., Claver, E., Pereira, J., & Tarí, J. (2009). Environmental practices and firm performance: An empirical Analysis in the Spanish hotel industry. *Journal of Cleaner production*, 516-524.

Ortiz, F., & Camargo, I. (2010). Propuesta de valores para una cultura organizacional en el turismo sostenible. *Revista de turismo y patrimonio Cultural*, 125-138.

Parker, C., Redmond, J., & Simpson, M. (2009). A review of interventions to encourage SMEs to make environmental. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 279-301.

Revista Dinero. (14 de abril de 2016). *Mipymes generan alrededor del 67% del empleo en Colombia*. Obtenido de <http://www.dinero.com/>: <http://www.dinero.com/edicion-impres/pymes/articulo/evolucion-y-situacion-actual-de-las-mipymes-en-colombia/222395>

Revista Turismo a tiempo. (29 de abril de 2016). <http://turismoatiempo.com>. Obtenido de <http://turismoatiempo.com/29-de-abril-de-2016/pagina-2>

Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership* (Third edition ed.). United states of America.: Jossey Bass.

Siliceo, A., Casares, D., & Gonzalez, J. (1999). *Liderazgo, Valores Cultura Organizacional: Hacia una Organización Competitiva*. México: Mc Graw Hill.

Torres, C., & Idrovo, S. (2013). Responsabilidad Social Empresarial en el Sector Hotelero Colombiano. *Portafolio*.

Van Hoof, B. (2005). *Políticas e instrumentos para mejorar la gestión ambiental de las PYME en Colombia y promover su oferta en materia de bienes y servicios ambientales*. Naciones Unidas.

Van Hoof, B. (2007). <http://www.cepal.org/>. Obtenido de http://www.cepal.org/dmaah/noticias/paginas/8/28248/van_hoof_gestion_ambiental.pdf

Varsavsky, A., & Fernández, D. (2005). www.aidis.org.br. Recuperado el junio de 2015, de www.aidis.org.br/.../PREVENCION%20DE%20LA%20CONTAMINACI...

1. Profesional en Administración de empresas de la Universidad de la Costa CUC. Maestrante en Administración. Profesor Asistente I- Tiempo Completo en la Universidad de la Costa (Colombia). Programa Administración de Empresas. Grupo de Investigación Administración Social. e-mail: mgarcia20@cuc.edu.co

2. Ingeniero Industrial. Magister en Gerencia de Mercadeo. Doctor en Ciencias Gerenciales. Profesor de planta en la Universidad Simón Bolívar (Colombia). Grupo de Investigación gestión Organizacional. Orcid Id: 0000-0003-3777-3667. Email: jesus.garcia@unisimonbolivar.edu.co

3. Economista Universidad del Atlántico, Especialista en estadística, Universidad del Norte, Especialista en estudios pedagógicos, Magister en Estadística aplicada Universidad del Norte, Doctor en ciencias de la educación Rafael Belloso Chacín, URBE. Docente adjunto de la Universidad de la Costa CUC. Grupo de investigación PRODUCOM.

4. Administrador de Empresas. Especialista en Gerencia de Mercadeo. Magister en Administración de Empresas e Innovación. Profesor Auxiliar – Tiempo Completo en la Universidad de la Costa (Colombia). Programa Administración de Empresas. Grupo de Investigación Administración Social. e-mail: hsukier@cuc.edu.co

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 38 (Nº 58) Año 2017

[Index]

[En caso de encontrar un error en esta página notificar a [webmaster](#)]

©2017. revistaESPACIOS.com • ®Derechos Reservados