

**Cultura y Psicología Ambiental como Elementos Fundamentales en la Implementación y
Desarrollo de un SGA a Nivel Empresarial**

**Claudia Liseth Avila Avila
Leidy Milena Martínez Martínez**

**Universidad de Boyacá
Facultad de Ciencias e Ingeniería
Especialización en Sistemas Integrados de Gestión QHSE
Tunja
2021**

**Cultura y Psicología Ambiental como Elementos Fundamentales en la Implementación y
Desarrollo de un SGA a Nivel Empresarial**

**Claudia Liseth Avila Avila
Leidy Milena Martínez Martínez**

**Ensayo de Grado para optar al título de
Especialista en Sistemas Integrados de Gestión QHSE**

**Director
Yadi Johaira Ramos Parra
MsC. en Salud Pública**

**Universidad de Boyacá
Facultad de Ciencias e Ingeniería
Especialización en Sistemas Integrados de Gestión QHSE
Tunja
2021**

Nota de aceptación:

Firma presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Tunja, 11 de noviembre de 2021

“Únicamente el graduando es responsable de las ideas expuestas en el presente trabajo”.

(Universidad de Boyacá. Acuerdo 958 del 30 de marzo de 2013, Artículo décimo primero).

Contenido

	Pág.
Introducción.....	9
Cultura y Psicología Ambiental como Elementos Fundamentales en la Implementación y Desarrollo de un SGA a Nivel Empresarial.....	12
Conclusiones.....	18
Referencias	22
Anexos.....	26

Tabla de Figuras

	Pág.
Figura 1. Representación contenido del ensayo, Fuente: autoras.....	21

Lista de Anexos

	Pág.
Anexo A. Propuesta de Ensayo	27
Anexo B: Cronograma.....	34

Resumen

Avila Avila, Claudia Liseth

Cultura y psicología ambiental como elementos fundamentales en la implementación y desarrollo de un SGA a nivel empresarial / Claudia Liseth Avila Avila, Leidy Milena Martínez Martínez. - - Tunja : Universidad de Boyacá, Facultad de Ciencias e Ingeniería, 2021.

34 p. : il. + 1 CD ROM. - - (Ensayos de Grado UB, Especialización en Sistemas Integrados de Gestión QHSE ; n°.)

Ensayo de Grado (Especialista en Sistemas Integrados de Gestión QHSE). - - Universidad de Boyacá, 2021.

El deterioro ambiental que han provocado las industrias al desarrollar sus procesos productivos ha sido evidente puesto que anteriormente, no se consideraban relevantes los aspectos ambientales, ni mucho menos adoptar un pensamiento de producción sostenible. Pero desde hace algún tiempo, se han cambiado los antiguos paradigmas del producir, consumir y desechar, lo que refiere de una economía lineal, y se han reflejado cambios de pensamientos y acciones en las organizaciones para poder reducir los impactos que generan sus productos o servicios. El sistema de gestión ambiental le proporciona a la organización las herramientas para realizar cambios pertinentes con miras hacia la protección del medio ambiente. Por lo tanto, el presente ensayo describe la importancia de la integración de los conceptos de cultura y psicología ambiental contemplando los componentes cognitivo, sensitivo y conductual en la implementación y desarrollo de los sistemas de gestión ambiental, promoviendo así, un mayor entendimiento sobre las conductas y pensamientos de los individuos que hacen parte de la organización frente a la crisis ambiental actual.

Es por esto que se busca despertar el interés por la preservación de los recursos naturales a través de la apropiación de los conceptos anteriormente mencionados, con el fin de establecer una mejor relación entre el ser humano, las organizaciones y su entorno natural.

Para la construcción del presente ensayo se tuvo en cuenta principalmente la debida investigación de los temas a abordar, por medio de documentos, libros, artículos y literatura en general que tratan los beneficios que trae a las organizaciones el crear una cultura y psicología ambiental en su grupo de trabajadores, debido a que todas las actividades que se desarrollan a diario en las empresas generan impactos negativos para el medio ambiente. Por lo cual, surge la importancia de adoptar buenas prácticas ambientales contribuyendo así, a la mejora de los sistemas de gestión ambiental en las organizaciones, además se mencionaron algunas estrategias que ayudarían a promover la formación psico – ambiental de los integrantes de la empresa, con el fin de generar cambios de conductas progresivamente para disminuir el deterioro ambiental.

Bajo las investigaciones realizadas se observó que a pesar de que el concepto de cultura ambiental se ha venido trabajando desde hace ya un largo tiempo, hoy en día sigue estando presente en la mayoría de las organizaciones en cuanto a la formación de los trabajadores respecto al medio ambiente y su forma de interactuar con él. Sin embargo, se considera importante comprender los comportamientos, pensamientos y acciones que el ser humano toma frente a su ambiente desde un enfoque psicológico, buscando establecer técnicas que permitan adoptar mejores conductas ambientales y mejorar la eficiencia en los procesos industriales.

Introducción

La relación entre la economía, el medio ambiente y el comportamiento del ser humano ha sido un punto de gran interés durante las últimas décadas para la construcción de un modelo de desarrollo sostenible, basado en la regulación del uso de los recursos naturales, con miras a la protección de los mismos y garantizando un adecuado manejo para el futuro. La fuerte corriente de opiniones en las sociedades más avanzadas, favorables a alcanzar este modelo de desarrollo sostenible, permite que la mayor parte de las empresas se adapten a los cambios económicos globales y comprendan que la única forma de seguir adelante y mejorar su capacidad productiva, es contribuyendo con la sostenibilidad de los recursos naturales, incorporando aspectos sociales, tecnológicos, culturales, psicológicos y éticos (González, 2020).

Las Naciones Unidas (2018), establece que el objetivo del consumo y la producción sostenible es que los individuos y las organizaciones puedan hacer más y mejores cosas utilizando menos recursos, mejorando su eficiencia empresarial a través del aprovechamiento y reutilización, aportando así a la reducción de la degradación ambiental y la contaminación durante todo el ciclo de vida de los productos. En estos procesos se cuenta con la participación de distintas partes interesadas, entre ellos empresas, consumidores, encargados de la formulación de políticas, investigadores, científicos, minoristas, medios de comunicación, organismos de cooperación, entre otros.

Según Díaz Acuña (2019), “debido a la degradación del medio ambiente a nivel global, las personas y sobre todo las empresas, han tratado de cambiar los antiguos paradigmas de pensamiento sobre producir, consumir y desechar” (p. 2), creando la necesidad de tomar diferentes alternativas que resulten ser amigables con el medio ambiente, el cual, se encuentra cada vez más escaso de recursos y, por ende, con menor posibilidad de supervivencia. Por esta razón, fue creada la gestión ambiental empresarial, destinada a corregir las prácticas que implementan en sus procesos productivos y los cuales, generan impactos negativos sobre el medio ambiente (Sumatec, 2021).

La relación que existe entre los factores del medio ambiente, el comportamiento humano, compromiso social y la planificación económica, resultan ser componentes fundamentales que ayudan a aumentar la responsabilidad tanto dentro como fuera de las organizaciones, así como describe González (2020) en su aporte a la cultura ambiental. Además, promueve la confianza

por parte de sus consumidores, proveedores y/o sociedad en general, fomentando la aceptación del producto o servicio que ofrece la organización como un punto sostenible.

Lo anterior, se contempla dentro de la implementación de los sistemas de gestión ambiental, necesarios para la mejora continua de las organizaciones, contribuyendo a la reducción, mitigación y eliminación de los impactos ambientales negativos que generan sus procesos productivos, a partir de la creación de políticas y objetivos ambientales para su respectivo desarrollo y cumplimiento. Como indica Grijalbo (2017), es necesario que las organizaciones planteen límites que determinen la magnitud del sistema de gestión ambiental, indicando qué actividades, productos y servicios tendrán mayor influencia en el medio ambiente, (p.10).

Comprendiendo que el comportamiento humano, compromiso, y/o la responsabilidad ambiental van inmersas en una adecuada cultura ambiental, desde luego, como menciona González (2020), el cambio cultural en una empresa puede ser una tarea larga y difícil, y a fin de que resulte un cambio profundo y sostenible en el tiempo, no debería verse como la suma de tareas individuales, sino como un proceso dinámico e interactivo entre factores estratégicos que impulsen dicho cambio, considerando herramientas de planificación.

De lo anterior, resulta importante comprender la psicología ambiental como apoyo a la cultura ambiental, dado que esta permite analizar el comportamiento y las actitudes del ser humano frente a su espacio natural y en cómo afronta las problemáticas del mismo. Es por esto que, promover una reflexión sobre la psicología ambiental en los trabajadores genera conciencia, hábitos, higiene y limpieza, para ser implementados en su entorno laboral, teniendo en cuenta que, hace parte esencial del funcionamiento cognitivo y comportamental del ser humano en su medio (Carrascal Navarro, 2016, p. 177).

El objetivo principal del presente ensayo es despertar el interés por la preservación de los recursos naturales a través de la cultura y la psicología ambiental, un enfoque teórico y metodológico, además de, generar una conciencia de desarrollo sostenible promoviendo espacios que permitan el surgimiento de iniciativas que contribuyan a la generación de conciencia por el cuidado del medio ambiente y multiplicar estas acciones en el entorno laboral, integrando a su vez las partes interesadas (internas y externas) de una organización (Universidad Industrial de Santander, 2016).

Además, se sugiere como metodología una serie de estrategias para las organizaciones con las cuales, se busca analizar el pensamiento y comportamiento de cada individuo, compartir

conocimientos de temáticas ambientales, adoptar y apropiarse de conceptos, comprender la realidad y la crisis ambiental actual; y por último, pero no menos importante, se busca que los trabajadores y demás partes interesadas transmitan lo aprendido en sus hogares con el fin de, promover cambios y crear hábitos sostenibles.

Dicho esto, la pregunta que se pretende resolver en este ensayo es: ¿por qué considerar la cultura y la psicología ambiental como elementos fundamentales en la implementación y desarrollo de un sistema de gestión ambiental en una organización?

Cultura y Psicología Ambiental como Elementos Fundamentales en la Implementación y Desarrollo de un SGA a Nivel Empresarial

Durante las últimas décadas, los recursos naturales se han venido usando, aprovechando y explotando sin ningún tipo de control ni proyección, lo que ha ocasionado que, en los ecosistemas existan daños que afecten la biota y, de igual forma, recursos como el agua y el suelo, se encuentren cada vez más escasos con baja probabilidad de resiliencia (Martínez, 2020, p. 13). Los desafíos y crisis ambientales que está experimentando el planeta no son ajenos a las empresas, ni a cualquier otro tipo de organización, ya sea pública o privada, grande o pequeña. Son evidentes, cada vez más, los impactos que son generados por el uso irracional de recursos naturales, así como las prácticas de producción y consumo no sostenibles.

De acuerdo con la Prensa Gerencia Emprendedora (2020), las industrias han contribuido de manera significativa a la contaminación y destrucción del ambiente, por esto, se hace imprescindible y necesario comprender que cada empresa debe tener una visión clara de las actividades que realizan a diario y ponga en práctica medidas para ayudar a restaurar la salud del ambiente. Lo anterior se logra a través de una responsabilidad social empresarial y una cultura ambiental efectiva que involucre a todo el personal de la organización para crear así, una conciencia ecológica y un cambio progresivo para el bienestar ambiental y, por supuesto, para el bienestar de todos.

Toda actividad humana genera impactos por mínimos que éstos sean, esto incluye los procesos productivos y comerciales que superan no sólo los límites geográficos, sino también la capacidad de regeneración de los ecosistemas, algunos de ellos frágiles y únicos en el planeta. Sin embargo, también es cierto que todo ser viviente depende de los ecosistemas para proveerse de bienes y servicios ambientales, y en esa medida se necesita que éstos se mantengan saludables y cuenten con la capacidad de regenerarse a una tasa mayor que la de extracción (Barragán, 2016).

Las empresas hoy en día están adoptando un pensamiento y comportamiento amigable con el medio ambiente a través de sus procesos productivos, y por lo cual, para lograr un mejoramiento continuo se implementa el sistema de gestión ambiental (SGA), el cual facilita que una compañía controle todas sus actividades, servicios y productos que pueden causar algún impacto sobre el medio ambiente. Según González (2017) “el SGA se considera como una de las palancas estratégicas para mejorar el posicionamiento de la empresa en el mercado”,

ayudando a minimizar todos los impactos ambientales que genera su operación, logrando a su vez, que la compañía se consolide a nivel nacional, cumpla con la legislación ambiental y aumente su eficiencia operativa (p. 62). Asimismo, desde el punto de vista de Díaz Acuña (2019), el propósito del sistema de gestión ambiental es brindar herramientas y normas para indicar a las empresas, el camino idóneo a seguir para ejecutar sus procesos productivos con impactos menos nocivos al entorno, (p. 10).

De acuerdo con Acuña, Figueroa & Wilches (2017), la implementación de los SGA mejora la actuación ambiental y las metas económicas trazadas por la organización, pues se enfoca en la búsqueda de un desarrollo sostenible bajo un esquema ecoeficiente, aplicado a todos los procesos productivos. Ahora bien, los aspectos ambientales no deben ser responsabilidad únicamente del departamento de medio ambiente, sino que deben ser abordados por todas las áreas de la organización, incluyendo a los proveedores.

La responsabilidad por el cuidado del medio ambiente debe incorporarse en las funciones de todos los miembros de la organización, es decir, estos temas ambientales no le corresponden a un rol en específico, dado que, para el beneficio empresarial y del entorno natural, se necesita compromiso e iniciativa para generar un cambio de conciencia, actitudes y acciones tanto dentro como fuera de organización.

De acuerdo a lo anterior, es necesario que el empresario, empleados y la comunidad en general que estén relacionados de alguna manera directamente o indirectamente con actividades productivas, tomen conciencia y pongan en práctica alternativas para minimizar el grave daño que se le está ocasionando al ambiente (ECOSEG, 2016).

Para cualquier tipo de organización, establecer y mantener con éxito un SGA de acuerdo con los requisitos de la norma ISO 14001: 2015, puede ser significativamente más fácil si la dentro de la misma se desarrolla una cultura de conciencia ambiental y buenas prácticas (González, 2020); teniendo en cuenta que, el propósito de un sistema de gestión es el mejoramiento continuo de todos los procesos de la compañía. Pero, ¿qué pasaría si no se tiene en cuenta lo anterior?, la respuesta tiende a ser clara puesto que la empresa mantendrá su sistema de gestión paralizado, sin mostrar avances ni resultados positivos lo que podría llegar a provocar graves consecuencias en el futuro.

En términos generales, los autores Pérez de Villa, Montano, & Méndez (2017) exponen que la cultura tiene muchos significados interrelacionados en los que comprende la pertenencia

social, hábitos, tradiciones y conductas con las que pretende lograr un equilibrio consigo mismo y con el entorno, (p. 155).

Ahora bien, la cultura ambiental refiere ser un tema de especial interés en la actualidad debido al deterioro ambiental y sus consecuencias para la humanidad. En este sentido, las empresas sean estas pequeñas, medianas o grandes aúnan esfuerzos y colaboran en las mejoras ambientales (Mora, 2021).

Mata (2016) define la cultura ambiental como el reconocimiento del ser humano por la vida y su ambiente, la cual se encuentra en constante cambio; además, la cultura ambiental debe ser reconocida como una construcción constante que refleja el uso de los recursos naturales por el ser humano, y su grado de responsabilidad hacia el entorno (p. 131).

Mora (2021) manifiesta que, a través de la cultura ambiental se puede analizar las acciones, los conocimientos y las herramientas que utilizan las personas, hogares y empresas al interactuar con el medio ambiente, además, cómo estos sujetos afrontan los desafíos de la crisis ambiental actual (p. 1). Además, Valencia (2020) plantea que, esta cultura permite identificar las costumbres, reflejar los valores y las actitudes que tiene la población respecto su entorno natural, comprendiendo la importancia de una formación (p. 19). Según Vacio (2017), la cultura ambiental puede ser transmitida por generaciones o, desde un enfoque empresarial, se puede alcanzar a través de una educación ambiental óptima, impartida a toda la organización y a su vez, aportando al desarrollo de su sistema de gestión ambiental (p. 11).

De acuerdo con González & Mena (2016), la gestión y la cultura ambiental empresarial, “no puede limitarse únicamente al acatamiento de un marco legal ambiental que vincule de manera forzosa a los empresarios” (p.119), sino que, vaya más allá de cumplir con los requisitos que dispone la norma y se busque generar una apropiación del concepto de cultura ambiental para mostrar un comportamiento con acciones responsables en pro del ambiente.

El eje de la cultura ambiental promueve la conciencia por medio de la transformación de los valores y las conductas humanas, con el fin de mitigar los impactos ambientales presentes y prevenir posibles daños más adelante; se ha convertido en una herramienta elemental que invita a la reflexión y fomenta el debate sobre el desarrollo socio – económico en función de las buenas prácticas que sean generadoras de cambio (García Ríos & Aguancha Páez, 2020, p. 4).

Además, Ramsay & Beltrán (1997), citados por Ibáñez González & Laurente Jiménez (2019), consideran que, “las personas u organizaciones tienen un conjunto vital de problemas

relacionados con lo ambiental y que el hombre mediante su cultura debe responder a ello, con un conjunto de soluciones y criterios” (p. 27).

Bien dice Díaz Acuña (2019), “esta cultura debe nacer desde adentro de una organización, que ha adoptado unos comportamientos o prácticas propias que favorecen el entorno interno y externo de la misma, y que, además, no perjudique la cadena de valor de la empresa” (p. 10). Para obtener resultados satisfactorios en la organización, estos comportamientos deben ser impulsados por una gerencia consciente de la necesidad del cambio en las operaciones basándose en un marco legal, pero integrando buenas prácticas ambientales que contengan un enfoque cooperativo hacia su entorno externo.

Para comprender lo mencionado anteriormente, es necesario buscar un análisis del ser humano desde la percepción psicológica; razón por la cual, se aborda un enfoque psico-ambiental a través de la *Psicología Ambiental (PA)*, la cual se puede denominar como una interdisciplina que estudia la relación entre el comportamiento humano, su medio ambiente, social y natural que, además, propone que los estudios se deben centrar principalmente en el individuo y en las organizaciones (Álvarez & Vega, 2016, p. 247-250), teniendo en cuenta que esta disciplina se encuentra implícita en el desarrollo de la cultura ambiental.

Aunque desde un sentido lógico, se piensa que la psicología ambiental se debería centrar en el medio ambiente, pero resulta ser que, este tipo de psicología busca proteger el ambiente a través del pensamiento y acciones de la sociedad. Partiendo del aprendizaje que se brinda a cada persona, se puede contribuir en el cómo interpretar, conocer y comprender la magnitud de la problemática ambiental que se está viviendo a nivel global (Álvarez & Vega, 2016, p. 247-250), esto con el fin de que los funcionarios y la comunidad adquieran conductas, actitudes, conocimientos, valores y comportamientos los cuales se puedan llegar a fomentar una forma de vida sostenible para la sociedad (León, Parra & Vargas, 2019, p. 26). Cabe resaltar que, “el interés, económico y social permite que la PA siga prosperando y adquiriendo un compromiso significativo y ético con la transformación del tejido social, para dar paso a las actuales y futuras generaciones desde un enfoque de sostenibilidad” (González, 2020, p. 3).

Como menciona García Pachón (2019), “desde la psicología ambiental, se comprenden conceptos tales como la inteligencia ambiental y la inteligencia ecológica” (p. 10), dado que brindan herramientas para entender el comportamiento, las acciones, emociones, pensamientos,

que generan las organizaciones, los trabajadores y los consumidores frente a las actividades que a diario realizan en su entorno.

Por tanto, la inteligencia ambiental se puede entender como la capacidad que tienen las personas dentro de las organizaciones, de alcanzar un equilibrio entre los componentes cognitivo, sensitivo y conductual (García Pachón & Sarmiento Mora, 2017, p. 110).

Según Valencia (2016), el **componente cognitivo** “se refiere a las percepciones, creencias e información que tenemos de nosotros mismos”. Es decir, es un proceso de aprendizaje que se obtiene a través de la información recibida por el medio y las experiencias que ha vivido el ser humano, a la hora de integrarse y adaptarse a su ambiente.

El segundo componente a relacionar es el **componente sensitivo**, el cual se comprende como las preferencias y emociones, denominado un estado afectivo que se obtiene a través del tiempo con base en las experiencias que el ser humano ha adquirido frente a su entorno, generando actitudes que por momentos pueden llegar a ser realizadas por preferencia hacia algún objeto (Vadillo, 2018).

Por último, se encuentra el **componente conductual** dando lugar al comportamiento que la persona genera frente a diversas actividades que realiza a diario y en la cual esté implicada una acción, pensamiento o emoción. Es por esto que, desde las actitudes se debe trabajar, intervenir y generar un cambio del comportamiento proambiental tanto individual y colectivo. (Sánchez, 2017).

Inteligencia ecológica se refiere a la conciencia ambiental la cual puede ser dirigida en el comportamiento y acciones que el consumidor tiene frente a los productos que adquiere de una empresa, es decir, que el individuo como comprador debería generar el menor impacto posible a la naturaleza con las actividades que realiza respecto al producto que adquirió (García Pachón, 2019, p. 14).

Para Castro Mosquera & Cuervo Mendoza (2020), “el despertar de esta conciencia permite que se generen nuevas posibilidades para modificar las percepciones y suposiciones más fundamentales, con el fin de impulsar cambios en el comercio, la industria, en nuestras acciones y en nuestros comportamientos individuales” (p. 4), con el propósito de poder llegar a un cambio colectivo y consolidar a las organizaciones como empresas sostenibles.

Hoy en día, no basta con que los individuos estén informados de la crisis ambiental que se está viviendo globalmente, se trata de generar un cambio de conciencia. Pero lo que se pregunta

cualquier organización es, ¿cómo puedo generar ese cambio de conciencia en mis trabajadores y promover una buena cultura ambiental?

En el transcurso del tiempo se han implementado diversas estrategias para llevar a cabo de forma individual o de forma colectiva, comprendiendo patrones conductuales individuales. Así como lo mencionan Álvarez & Vega (2016), “los procesos de toma de decisiones cognitivas y emocionales específicos al ambiente, para fomentar, en lo cognitivo, la responsabilidad ecológica y la justicia ambiental y, en lo afectivo, la indignación ante decisiones contrarias a políticas ambientales sostenibles” (p. 247-249). De esta forma, el ser humano puede realizar cambios ante diferentes conductas que ha venido tomando desde su aprendizaje social y contribuir progresivamente al desarrollo del sistema de gestión ambiental de la organización.

Para ello, es ideal que exista una serie de prácticas de sostenibilidad ante el sistema de gestión ambiental, en donde se promuevan cambios de conductas proambientales en el ser humano desde el paradigma social hasta los hábitos, creencias, actitudes, conocimientos, competencias y habilidades (Domínguez, León, Samaniego & Sunkel, 2019, p. 20-23); con el fin de brindarle protección al medio ambiente y buscar conciencia en las personas de lo que realmente significa la sostenibilidad ambiental y la inteligencia ecológica, la cual la define García & Sarmiento (2017), como “la capacidad de vivir tratando de dañar lo menos posible a la naturaleza” (p. 110).

Berenguer, Corraliza, Martín & Oceja (2000), citado por Miranda (2016), señalan que el comportamiento o la conducta proambiental deben ser concebidos como un todo, una situación total que define el espacio vital del individuo de carácter relacional entre distintas variables. Además, debe formar parte de la rutina de las personas, aprendido en diversas áreas de la vida e incorporado en sus hábitos (p. 101).

Como lo explica Martínez (2020), resulta indispensable promover un pensamiento estratégico ambiental, con el cual, se aporte al cuidado del medio ambiente mediante programas que contribuyan al ahorro y uso adecuado de los recursos naturales, campañas de reciclaje, manejo integral de los residuos desechables (p. 17), y entre otras estrategias que fácilmente pueden ser aplicables a cualquier tipo de organización, independientemente de su tamaño. Es por esto que, más adelante del presente ensayo se plantean ciertas estrategias con el fin de brindar herramientas que integren la cultura y la psicología ambiental con el sistema de gestión ambiental de las organizaciones, comprendiendo así, la importancia de considerarlas como elementos fundamentales en la implementación del mismo sistema a nivel empresarial.

Conclusiones

En síntesis, es necesario el cambio de las acciones en las empresas, y la implementación de una cultura ambiental en el diario actuar como base para el desarrollo sostenible. Es importante resaltar que se necesita de la completa cooperación de las empresas para generar un cambio en la sociedad, y así mismo, generar cambios desde sus prácticas más básicas con la dirección de la gerencia para modificar sus actitudes y operaciones internas y la cooperación de trabajadores para seguir la nueva normativa de cambio.

Aunque es un proceso complejo la cultura ambiental, cada vez son más las empresas que buscan mejorar y volverse más eficientes en todos y cada uno de sus procesos, por esto, los autores de este ensayo, evidencian que por medio de un trabajo conjunto con los empleados y liderado por la alta dirección de cada organización, es posible lograr la apropiación del concepto de cultura ambiental con el fin de, promover hábitos sostenibles los cuales se conviertan en acciones del diario vivir de las personas y, que además, estos conocimientos se transmitan a sus hogares, acciones que, a futuro, se verán reflejadas en resultados positivos para el planeta y para todos los que dependen de él.

Cabe resaltar que, lo que busca la cultura ambiental es concientizar a una comunidad para que cambie su percepción hacia el medio ambiente y su realidad, uniendo a los actores de la sociedad y/o empresas para modificar costumbres y alcanzar una cultura nueva y progresista que apoye al desarrollo ambiental. Además, es evidente que, para lograr que una organización adopte una cultura ambiental en su equipo de trabajo, se debe tener en cuenta los aspectos relacionados con la psicología ambiental, en donde, se pretende estudiar el comportamiento, las acciones, actitudes, creencias de los trabajadores; en primer lugar, para conocer el nivel de conciencia ambiental que poseen, y en segundo lugar, para promover una cultura ambiental a través de estrategias ambientales no sólo incorporando tecnologías, sino también a cada uno de sus empleados y colaboradores, con el fin de generar cambios progresivamente en cuanto a la protección del medio ambiente.

Como se ha venido expresando, la psicología ambiental estudia la adaptación del ser humano frente a su entorno físico y, por ende, analiza los procesos psicológicos como el comportamiento, conductas, percepción, aprendizaje del individuo entre otros componentes; ya que se entiende que la persona y el ambiente son complementos para la supervivencia del uno

al otro. Además, es una disciplina fruto de las necesidades del ser humano y del entorno natural que ayuda a comprender la relación hombre – ambiente. Además, es esencial saber que las intervenciones que hace la psicología ambiental frente al contexto organizacional se relacionan con el cambio de actitudes y valores, el desarrollo personal de los trabajadores y de igual manera, con las acciones de la sociedad.

De este modo, resulta importante comprender que, si no se realiza un análisis del pensamiento y comportamiento de los trabajadores y demás partes interesadas de la organización en cuanto al medio ambiente, no se tendrá una base sólida para crear y fomentar la cultura ambiental y posteriormente, aportar de manera positiva al sistema de gestión ambiental lo cual resulta ser una desventaja competitiva para la misma.

A manera de conclusión, el desarrollo del presente ensayo responde a la pregunta problema, en donde realmente la cultura y psicología ambiental si resultan ser claves para la implementación y desarrollo de un SGA en las organizaciones debido a que, permiten estudiar los pensamientos, acciones y comportamientos de los individuos; y a partir de esto, brindar una formación ambiental con el fin de generar cambios progresivamente en cuanto a la protección del medio ambiente.

Finalmente, se recalca la importancia de que las organizaciones contemplen e implementen metodologías que les permitan promover la cultura ambiental desde un estudio psicológico, y a su vez, contribuir al sistema de gestión ambiental de las organizaciones en cuanto al aumento de su eficiencia y la disminución de los impactos ambientales que resultan de sus procesos productivos. A continuación, se sugieren las siguientes estrategias para las organizaciones teniendo en cuenta un enfoque psicológico:

1. Realizar una evaluación frente a los comportamientos, actitudes y acciones de los trabajadores de la organización a través de instrumentos como: entrevista abierta y/o cerrada, observación, simulación de casos y entre otros).
2. Analizar a partir de los resultados obtenidos, los comportamientos, actitudes y acciones de los trabajadores de la organización con el fin de generar actividades que permitan promover cambios en la conducta del individuo hacia su entorno natural.
3. Sensibilizar al personal de la organización a través de técnicas cognitivas, sensitivas y conductuales, con el fin de generar cambios en las acciones y pensamientos inadecuados que el ser humano podría tener frente al medio ambiente.

4. Establecer y apoyar planes y programas ambientales como reforestaciones, campañas de recolección de residuos, campañas de sensibilización, desempeño ambiental, programas de uso eficiente y ahorro de recursos y demás actividades en las cuales se busque la integración de los trabajadores de la organización teniendo en cuenta el enfoque psico-ambiental.

Resulta necesario aclarar que, estas estrategias o actividades no son de carácter obligatorio para implementarlas en las organizaciones, puesto que, se pueden crear aún más partiendo de la creatividad y del entusiasmo de quienes pretendan liderar este tipo de acciones o programas, buscando siempre la integración social, empresarial y, sobre todo, ambiental. Además, para aportar al adecuado desarrollo del sistema de gestión ambiental de cada empresa, se recomienda evidenciar cada acción llevada a cabo.

Para finalizar, se recomienda que en la organización se tenga en cuenta la igualdad, el respeto, la tolerancia y un excelente trato entre todos los integrantes de la misma, ya que, para aumentar la eficiencia del sistema de gestión, resulta ser primordial la cooperación colectiva bajo un armonioso ambiente laboral para así, poder trabajar por un mismo fin... la mejora continua de la organización.

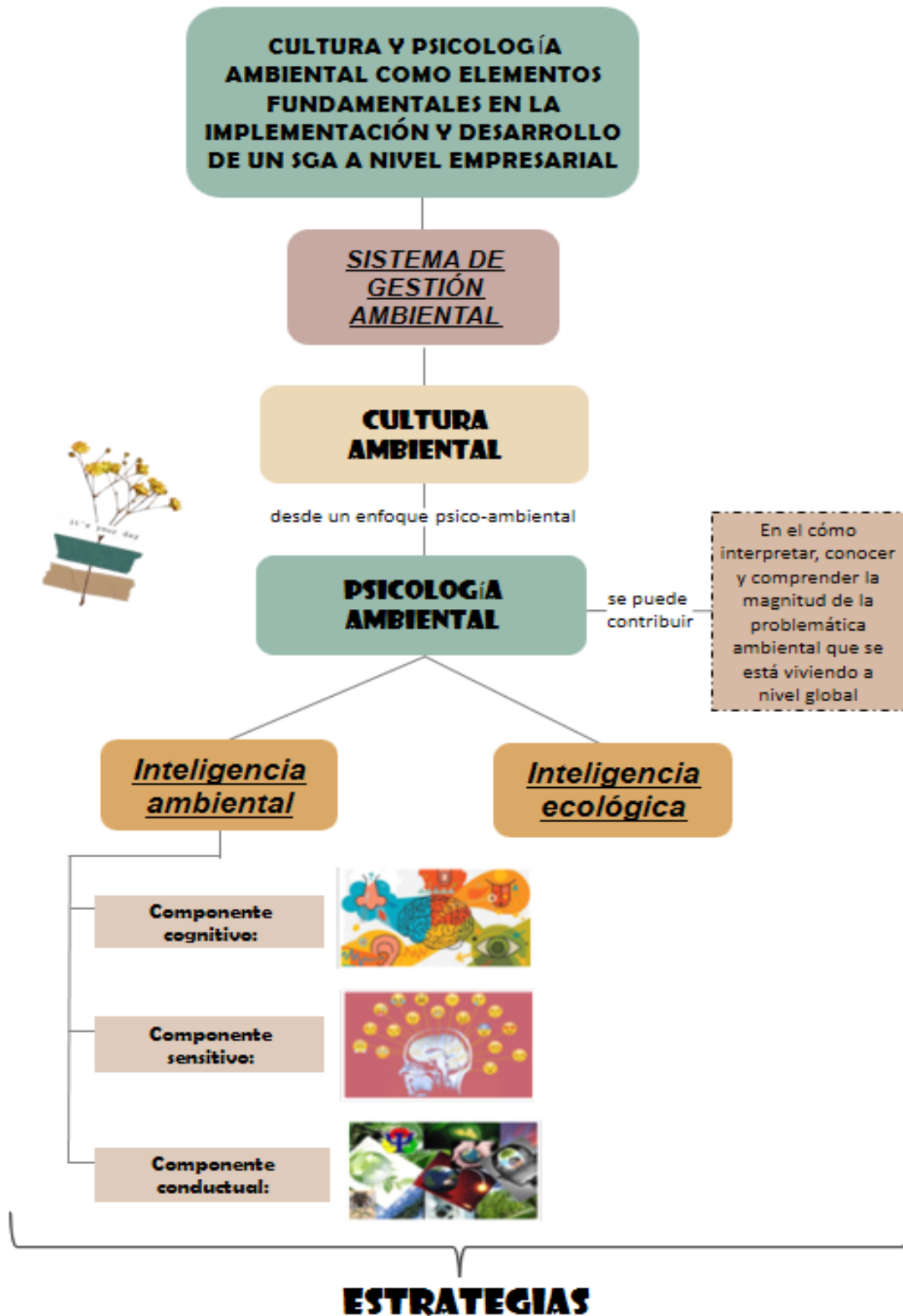


Figura 1. Representación contenido del ensayo, Fuente: autoras.

Referencias

- Acuña, N., Figueroa, L., & Wilches, M. (2017). Influencia de los Sistemas de Gestión Ambiental ISO 14001 en las organizaciones: caso estudio empresas manufactureras de Barranquilla. *Revista Chilena de Ingeniería*. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-33052017000100143&script=sci_arttext
- Álvarez, P. & Vega, P. (2016). Actitudes ambientales y conductas sostenibles. Implicaciones para la educación ambiental. *Revista de Psicodidáctica*, p. 247-250.
- Barragán, D. (2016). El reto de la empresa frente a la crisis ambiental. Recuperado de <https://www.corresponsables.com/actualidad/el-reto-de-la-empresa-frente-la-crisis-ambiental>
- Carrascal Navarro, O. (2016). Psicología social y medio ambiente. Reflexiones y perspectivas. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM, XXIII*, p. 177. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/654/65452530008.pdf>
- Castro, M. & Cuervo, C. (2020). Acrecentamiento de la responsabilidad social empresarial por medio de la inteligencia ecológica. *Boletín Semillas Ambientales*, p. 4, 6. Recuperado de <https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/bsa/article/view/16804/15946>
- Díaz Acuña, D. (2019). La cultura ambiental empresarial como complemento de la responsabilidad ambiental empresarial. Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35191/DiegoAlejandroDiazAcuña2019_Formato.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Domínguez, R., León, M., Samaniego, J. & Sunkel, O. (2019). *Recursos naturales, medio ambiente y sostenibilidad: 70 años de pensamiento de la CEPAL*. Naciones Unidas, p. 20-23. Santiago: Libros de la CEPAL.
- ECOSEG (2016). ¿Qué es Responsabilidad Ambiental Empresarial? ECOSEG consultores S.A. Recuperado de <https://ecoseg.org/2016/05/21/responsabilidad-ambiental-empresarial/>
- García Pachón, S. (2019). *Evaluación de la inteligencia ambiental de algunos actores del sector artesanal de Usaquén – Bogotá D.C: aporte al desarrollo sustentable de la localidad*. [Tesis de maestría. Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá, Colombia],

- p. 10. Recuperado de <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/24419/Garc%c3%adaPach%c3%b3nStephanie2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García Pachón, S. & Sarmiento Mora, P. (2017). Análisis de la medición de la inteligencia ambiental en empresas del sector lácteo en Bogotá. *Boletín Semillas Ambientales*, p. 110. Recuperado de <https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/bsa/article/view/12859/13274>
- García Ríos, J. & Aguancha Páez, K. (2020). *Importancia de los proyectos ciudadanos de educación ambiental en la cultura ambiental en la Orinoquía*. [Tesis de Grado. Universidad Santo Tomás, Bogotá, Colombia], p. 4. Recuperado de: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/30332/2020sebastiangarcia.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- González, A. (2017). La gestión ambiental en la competitividad de las Pymes. *Revista científica Agroecosis-temas*, p. 62. Recuperado de <https://aes.ucf.edu.cu/index.php/aes/article/view/99/135>
- González, A. (2020). *Psicología ambiental para un desarrollo sostenible y responsable*. [Tesis de posgrado. Universidad Católica Luis Amigó, Colombia], p. 3. Recuperado de http://repository.ucatolicaluisamigo.edu.co:8080/jspui/bitstream/ucatolicaamigo/984/1/Uclam_ME-CD-T658.408%20%20G643%20%202020.pdf
- González, H. (2020). ISO 14001:2015 – cultura ambiental. Calidad y Gestión - Consultoría Para Empresas. Recuperado de <https://calidadgestion.wordpress.com/2020/02/03/iso-14001-2015-cultura-ambiental/>
- Grijalbo Fernández, L. (2017). *Puesta en marcha del Sistema de Gestión Ambiental (SGA)* (p. 10). Logroño: Editorial Tutor Formación.
- Freire, P. (2012). *Pedagogía del oprimido*. (2ª ed.). Madrid: Siglo XXI.
- León, A., Parra, K. & Vargas, K. (2019). *Rol del psicólogo organizacional, psicólogo ambiental y otras disciplinas frente al impacto ambiental en empresas colombianas*. [Tesis de pregrado. Universidad Santo Tomás, Bogotá, Colombia], p. 26. Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/18396/2019andresleon.pdf?sequence=8&isAllowed=y>
- Martínez, G. (2020). *Diseño de una estrategia comunicativa para fortalecer la cultura*

- ambiental de la universidad francisco de paula Santander Ocaña a través del sistema de gestión ambiental*. [Tesis de pregrado. Universidad Francisco de Paula Santander], p. 13,17. Recuperado de <http://repositorio.ufpso.edu.co/bitstream/123456789/546/1/33932.pdf>
- Mata Segreda, A. (2016). Transformación de la cultura ambiental mediante la docencia universitaria. *Biocenosis*, p. 131. Recuperado de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/biocenosis/article/view/1399/1468>
- Miranda, L. (2016). Cultura ambiental: un estudio desde las dimensiones de valor, creencias, actitudes y comportamientos ambientales. *Producción Limpia*, p. 101. Recuperado de <file:///C:/Users/Leidy/Downloads/Dialnet-CulturaAmbiental-5012134.pdf>
- Mora, V. (2021). *Análisis de la cultura ambiental en las pequeñas empresas del sector Divino Niño, Cantón Durán, provincia del Guayas* [Tesis de pregrado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]. Recuperado de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4514/1/T-ULVR-3667.pdf>
- Naciones Unidas (2018), La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/S1801141_es.pdf?sequence=24&isAllowed=y
- Pérez de Villa, A., Montano, N. & Méndez, I. (2017). La cultura ambiental en los profesores Universitarios, p. 155. Recuperado de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/726/826>
- Prensa Gerencia Emprendedora (2019). La Protección Ambiental y la Responsabilidad Social Empresarial. Gerencia Emprendedora. Recuperado de <https://gerenciaemprededora.com/la-proteccion-ambiental-y-la-responsabilidad-social-empresarial/>
- Ibáñez, G. & Laurente, J. (2019). *Impacto del programa de gestión “Mi escuela limpia y saludable” en la conducta ambiental de estudiantes en un colegio de Sánchez Carrión 2018*, p. 27. [Tesis de Maestría. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo, Perú]. Recuperado de https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/722/1/018100297G_018100299J_M_2020.pdf
- Sánchez, P. (2017). ¿Qué entendemos por conducta? Concepto, tipos y técnicas. Cognifit Salud,

- Cerebro & Neurociencia. Recuperado de <https://blog.cognifit.com/es/conducta/>
- Universidad Industrial de Santander. (2016). Programa cultura ambiental. Proceso Gestión Ambiental. Recuperado de https://www.uis.edu.co/intranet/calidad/documentos/gestion_ambiental/programas/PGA.06.pdf
- Vacio, C. (2017). *Análisis de la cultura ambiental en el sector educativo del municipio de La Paz, Baja California Sur: implicaciones y recomendaciones para el desarrollo sustentable de los recursos naturales*. [Tesis de Maestría. Centro de investigaciones Biológicas del Noroeste, S.C, La Paz, Baja California Sur], p. 11. Recuperado de http://dspace.cibnor.mx:8080/bitstream/handle/123456789/585/vacio_c.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vadillo, A. (2018). Psicoactiva. Recuperado de <https://www.psicoactiva.com/blog/que-son-las-emociones/>
- Valencia, C. (2016). Componente Cognitivo. Recuperado de <https://www.laautoestima.com/autostima-componente-cognitivo.htm>
- Valencia, D. (2020). *La formación en una Cultura Ambiental Significativa en el Colegio Teresiano de Envigado*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Colombia, Medellín, Colombia]. Recuperado de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/77880/24344175.2020.pdf?sequence=8&isAllowed=y>
- Sumatec. (2021). Importancia del sistema de gestión ambiental de una empresa. Recuperado de <https://sumatec.co/importancia-del-sistema-de-gestion-ambiental-de-una-empresa/>