

## Investigación

# DESARROLLO HUMANO Y ECONEGOCIO: ACERCAMIENTOS A UNA EMPRESA VERDE Caso: Corporación Destilerías Unidas, S.A. (DUSA)

**Gustavo Edsel Barradas Linares**

Ingeniero Electricista: Mención Potencia en la Universidad Nacional Experimental Politécnica Antonio José de Sucre. Especialista en Gerencia Empresarial en la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Especialista en Seguridad Social: Mención Gerencia Social en la Universidad Central de Venezuela. Doctor en Gerencia Avanzada en la Universidad Fermín Toro. Cursando Postdoctorado en Estudios Libres en La Universidad Fermín Toro. Barquisimeto- Venezuela.  
Email: gustavo.barradas1@gmail.com

## Resumen

Este artículo generado a partir de una investigación fenomenológica-hermenéutica concluida (Barradas, 2013), se propuso derivar elementos teóricos interpretativos del desarrollo humano y econegocio como acercamientos a una empresa verde, en la Corporación Destilerías Unidas, S.A. (DUSA), República Bolivariana de Venezuela. La condición metodológica se desarrolló en la interpretación de las subcategorías emergentes a partir de las unidades de significación: desarrollo humano, econegocio y empresa verde. Esta información se buscó a través del testimonio focalizado a seis actores sociales, sin embargo, para efectos de este artículo sólo se hace referencia a los hallazgos derivados de un solo actor social gerente de esta realidad. En este marco de construcción social se identificaron las subcategorías: capacitación del personal, mejora continua desde los beneficios sociales, valores de solidaridad y cooperación, movilización ecológica ética de futuro como modelo de empresa, aspecto productivo y económico, innovación permanente ISO 14001 como acreditación internacional y empresa verde única en Venezuela, ello en relación a los eventos de significancia asociadas con el fenómeno de estudio. Las reflexiones se proyectan hacia el cúmulo de atención del empresariado para abrir escenarios productivos que puedan identificarse con el econegocio, a fin de vigilar el sentido ético de comportamientos del conglomerado interno organizacional con un sistema de relaciones equilibradas en el sostenimiento de los ecosistemas y los beneficios sociales.

**Palabras Claves:** Desarrollo humano, Econegocio, Empresa verde.

**Recibido:** 17-07-2014

**Aceptado:** 01-10-2014

### Abstract

This article generated from a phenomenological-hermeneutical investigation concluded (Barradas, 2013), in which it was proposed to derive interpretive theoretical elements of human development and approaches to econegocio as a green company, United Breweries Corporation, S.A. (DUSA), the Bolivarian Republic of Venezuela. The methodological condition developed in the interpretation of emerging subcategories from the following units: human development, and green econegocio company. This information was sought through the testimony focused on six social actors, however, for purposes of this article only refers to the findings derived from one social actor manager of this reality. Staff training, continuous improvement from the social benefits, values of solidarity and cooperation, mobilization ecological ethic as future business model, productive and economic side, constant innovation and international accreditation ISO 14001: In the framework of social construction of the categories identified and only green company in Venezuela, this in relation to the events of significance associated with the phenomenon of study. The reflections project to the attention of the business cluster to open production scenarios can be identified with econegocio, to monitor the ethical sense of internal organizational behavior conglomerate with a system of balanced relations in sustaining ecosystems and the social benefits.

**Keywords:** human development, econegocio, green company.

## HUMAN DEVELOPMENT AND ECOBUSINESS : APPROACHES TO A GREEN COMPANY Case: United Distilleries Corporation , S.A. ( DUSA )

**Gustavo Edsel Barradas Linares**

Electrical Engineer: Specialized in Power at the National Experimental Polytechnic University Antonio Jose de Sucre. Specialist in Business Management at the Lisandro Alvarado University . Specialist in Social Security: Social Management at the Central University of Venezuela . PhD in Advanced Management at the University Fermín Toro. Currently pursuing a post-PhD in Free Studies at the University Fermín Toro.

Barquisimeto- Venezuela.

Email: gustavo.barradas1@gmail.com

## 1. INTRODUCCIÓN

Las conceptualizaciones que giran en torno a una empresa verde en su confluencia de actividades y procesos productivos cuya construcción de la imagen corporativa se sostiene en la reputación pública de sus agentes, favorecen las perspectivas de sus políticas y prácticas empresariales sobre la plataforma inteligible en el sostenimiento del desarrollo humano y econegocio.

En efecto, la incursión en este mundo de sustentabilidad y reflexión ética-ecológica, se comparte con los razonamientos de Matilla (2010), en el vigor de una nueva mentalidad gerencial que apuesta por ir más allá de la filantropía espontánea y fragmentada, hacia el eje de acciones revisadas sobre la idea de un verdadero compromiso social, más humano y susceptible, bajo una filosofía financiera que subyace al incremento del valor bursátil de los intangibles.

En otras palabras, para llegar a esta realidad versada sobre la fuerza de la responsabilidad social del empresario, la mencionada autora indica la necesidad de superar el sentido perceptible focalizado únicamente en los efectos económicos y productivos, en tanto “se paga por satisfacer la demanda social, se remoja la fachada, mientras que la identidad (lo que se es y que se traduce en práctica empresarial) permanece inalteradamente en muchas más ocasiones de las deseadas” (Matilla, ob. cit: 98).

Bajo esta caracterización destaca Guitart, (2010:139), uno de los principios universales de desarrollo humano, que hace referencia al hecho de compartir con otros seres humanos, situaciones psicológicas, formas exclusivas de conocimiento y evolución cultural “que posibiliten participar en actividades de colaboración, con intenciones y objetivo compartidos (creación y uso de símbolos lingüísticos, participación en instituciones como la escuela, la familia, elaboración de normas sociales)”.

Por su parte el econegocio, da cabida al objetivo de la rentabilidad económica y el mismo tiempo, cuando se asume desde el punto de vista de la rentabilidad ambiental social positiva. Esto último es lo que hace posible la rentabilidad ambiental y la ecoeficiencia, bajo la identificación que afirma Brack (2000), en el esquema productivo de igual o mayor riqueza con menos desperdicios, bajo riesgo a futuro, generación de empleo local, manejo de los recursos escasos, mejor competitividad para orientarse a mercados verdes en expansión y el acercamiento a la empresa verde.

Bajo estas consideraciones se desarrolla el presente artículo, como parte de una investigación concluida de tipo fenomenológica-hermenéutica (Barradas 2013), cuyo propósito fue derivar elementos teóricos interpretativos del desarrollo humano y econegocio en cuanto a la concepción de acercamientos a una empresa verde, al describir estas percepciones en las voces de seis actores sociales gerentes de la Corporación Destilerías Unidas, S.A. (DUSA), ubicada en la carretera Barquisimeto-Acarigua en el sector la Miel, en municipio Simón Planas, del estado Lara, República Bolivariana de Venezuela.

No obstante, para efectos de la construcción de este artículo, sólo se tomó la información derivada de un solo actor social, lo cual ajustado a los términos de la saturación teórica y en la mirada holista del fenómeno, permitió generar reflexiones. El abordaje investigativo consideró la búsqueda de la información a través del testimonio focalizado cuyos fragmentos de contenidos alcanzaron el proceso de categorización y codificación que identificó los sentidos y significados emergentes.

## 2. ASPECTOS TEÓRICOS

### 2.1. Desarrollo Humano: Una Mirada Empresarial

Esta condición de apoyo al trabajador en la empresa tiene que ver según Siliceo, (2004: 52), con la creación de un ambiente en el cual “la capacitación y el desarrollo humano del personal signifique un reto, un interés

y compromiso de crecimiento individual, grupal y organizacional”

En atención a ello, debe emerger un incremento en la productividad bajo esta filosofía direccionada a ofrecer los valores laborales a través de las actividades formativas y educativas de acuerdo a las necesidades tácticas y estratégicas de las tareas trascendentes de la empresa, en línea con la interacción, voluntad de servicio e integración a los objetivos trazados, tanto en los aspectos socioeconómicos y laborales como en el desplazamiento del personal justificado con las posibilidades de mayor crecimiento individual y organizacional.

La complementariedad sobre estos hechos relacionados con el desarrollo humano vinculados a la responsabilidad de la empresa, sostiene un carácter ético que no está constreñido al progreso económico. Tal como lo menciona González (2010), que en el modo subyacente sostiene el carácter teleológico de mejorar la vida y las libertades, todo ello al entender que la empresa, representa una institucionalidad capaz de fomentar políticas integrales económicas, ambientales y sociales.

En este sentido, advierte Siliceo, (2004 510), que “el protagonista del desarrollo es el propio individuo y las instituciones sociales como la empresa, a los que no se puede obviar en varios procesos”. A ello se suma la responsabilidad en los contextos donde se ubica la empresa como institución social para atender los intereses legítimos desdibujados al servicio del desarrollo humano.

En definitiva, el desarrollo humano en la empresa está significado en términos de la ética que requiere su ampliación en los aspectos individuales, organizativos y sistémicos, en la posibilidad de concretar junto con otras instituciones sociales y la sociedad civil misma, la apropiación del propio progreso económico y las libertades integrales del ser humano.

## 2.2. Econegocio como Ventaja Competitiva

El econegocio está muy relacionado con el cuidado humano y ambiental en el ejercicio de las utilidades que obtiene la empresa del trabajo de los otros y de sí misma, al reconocer la maximización de beneficios que ofrece la vigilancia y pertinencia de los procesos en función del contexto social, ecológico y las decisiones sobre la vida humana. En este espacio de concreción, señala Velázquez, (2006: 4) que “la mejor manera de iniciar un análisis de la ética en los negocios es observar cómo las compañías reales han incorporado la ética en sus operaciones”

Al entender esta realidad, el dominio del econegocio es un concepto asociado con la ética en el devenir de situaciones empresariales que dignifican y honran a las personas y medio circundante como estrategia de negocios y sobre la base de un sistema de relaciones equilibradas del comportamiento humano en los hechos que son moralmente correctos. De hecho, la ventaja competitiva del econegocio está concertada en función de la ecoeficiencia.

Este término según Brack, (2000: 460), persigue el objetivo de la rentabilidad ambiental y social además de la tradicional rentabilidad económica, puesto que sostiene una tasa interna de retorno positiva y desde el punto de vista de la gestión ambiental una tasa de retorno ambiental. Lo expresado por el autor se inclina a la identificación del econegocio para mantener la competitividad, y ante las exigencias de los consumidores, que aumenta gradualmente la necesidad de promover nuevos mercados “para que sean rentables y de bajo riesgo en el largo plazo; además, son de alta competitividad internacional y se orientan a mercados en crecimiento”.

Estos argumentos dan cabida a una serie de oportunidades aprovechables en el desarrollo económico de la empresa como ventaja competitiva. De acuerdo con Alarco (2010), asumir la condición del econegocio atrae

las prácticas de la triple rentabilidad: ambiental, social y financiera para contribuir a la generación de riqueza. En tales términos la ecoeficiencia deja la huella ecológica en la generación de bienes y servicios al utilizar tecnologías limpias que disminuyen el uso del agua, energía y de las materias primas. De modo que, todas estas dimensionalidades integradas en la realidad empresarial, se corresponden con el fundamento de la ética en torno a los beneficios ambientales que promueve el econegocio y el hecho de la responsabilidad social.

### **2.3. Empresa Verde y Difusión de Tecnologías Limpias**

La difusión de información global ante la necesidad de difundir los procesos basados en las nuevas tecnologías y equipos limpios, se promocionan con la investigación y el desarrollo de procesos industriales sustentables, lo cual cobra fuerza en la idea de una organización verde relativa al desarrollo ambiental, empresarial y social.

Las potencialidades del desarrollo económico en el marco de intencionalidades que legitiman la obligación de acercamiento a las aplicaciones prácticas ecológicas para fomentar el desarrollo humano sobre la plataforma inteligible de la capacitación técnica y tecnológica limpia y energías que no produzca o por lo menos que minimicen los componentes contaminantes al ambiente, se añaden a los eventos impostergables que se solicita al empresariado para elaborar productos de alta calidad y desechos sólidos biológicamente neutros.

Bajo estas explicaciones, se habló en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible, (2002: 98), que las empresas de todo el mundo reconocen cada vez más la necesidad de actuar responsablemente con respecto al ambiente. Este nuevo clima internacional, responde a las formas de presión y de interacción entre los actores sociales más importantes, es decir "las empresas transnacionales, los conglomerados económicos nacionales, los bancos, las compañías de seguro, las organizaciones internacionales políticas y financieras,

los consumidores y ciudadanos y los gobiernos de los países".

El desarrollo de un sistema de relaciones sociales en esta nueva agenda empresarial internacional de desarrollo sustentable, ha de contribuir con la estructuración de un tipo de gobernabilidad en diversos ámbitos públicos y privados, ante las tendencias que apuntan al perfeccionamiento de las prácticas ambientales, y la intensificación del desarrollo de nuevas tecnologías que se traduzcan en procesos productivos no contaminantes. En términos de ecoeficiencia, se resume en los diversos aspectos de una estrategia empresarial sobre la forma de abordar los temas ambientales integrados a la producción como estrategia integral de competitividad.

Precisamente, el sector empresarial debe asumir esta estrategia de calidad de servicio a la sociedad del conocimiento, a fin de conectar su mirada hacia la investigación, capacitación y educación de todos sus empleados, en el manejo sustentable de los procesos inmersos en una gerencia avanzada cargada de conocimiento, información y manejo de las tecnologías limpias.

Bajo este prospecto, percibo los beneficios comunes que viene desarrollando la Corporación DUSA, en términos de la responsabilidad social corporativa, toda vez que, se sostiene el mantenimiento de la infraestructura y equipos de tecnología limpias, focalizados para otorgar fuerza de dominio característica de una empresa verde certificada. En consecuencia, se intenciona la investigación como soporte empresarial que impulsa una política de desarrollo sustentable de la sociedad, a fin de compatibilizar el campo de la promoción de una planta industrial que asume las tecnologías limpias.

Se trata entonces de la eficiencia energética en la valorización ambiental, como escenarios que inciden en el conjunto de actuaciones de la empresa al derivar proyectos que apoyan la implementación de objetivos

de desarrollo en los distintos campos del conocimiento. De hecho, todos los trabajadores ya han asumido este referente de la cultura verde, al entender los esquemas de hacer, sentir y pensar en mejores resultados y el mantenimiento actual y futuro del control, reciclaje y reducción de residuos en el origen.

### 3. ORIENTACIÓN METODOLÓGICA

El estudio se llevó a cabo con el soporte del método fenomenológico-hermenéutico en la idea de derivar elementos teóricos interpretativos del desarrollo humano y econegocio como acercamientos a una empresa verde. Se recabó información de seis actores sociales (Barradas 2013), sin embargo, para efectos de este artículo sólo se hacen ver las percepciones de un actor social, gerente de DUSA, alcanzada en el testimonio focalizado (TF).

No obstante, se pueden derivar reflexiones acerca del fenómeno de estudio, en consideración a los efectos de la saturación teórica alcanzada, en el proceso de categorización y codificación que permitió identificar los sentidos y significados emergentes y recurrentes. A cada subcategoría así develada se le asignó un código, que se identificó con las iniciales del nombre, seguido de la línea que permite ubicar el texto donde aparece en el material protocolar del testimonio focalizado (TF).

En este sentido, Muñoz y Faerna, (2008: 105), dan cuenta de los caminos de la hermenéutica a través del lenguaje en su condición de posibilidades experienciales, entendimiento y trascendentalidad, para formar juicios. Así, esta manifestación “desarrolla una función sintetizadora, en virtud de la cual los múltiples datos sensibles son llevados a la apercepción trascendental, una función intelectual que permite elevar a la conciencia (...) todas las representaciones con significado cognitivo”.

En definitiva, una vez identificadas las subcategorías a partir de las unidades de significación construidas por el investigador: desarrollo humano, econegocio y empresa verde, se realizó la descripción analítica de la realidad del

fenómeno de estudio y su reflexión.

## 4. HALLAZGOS

Los hallazgos se presentan en los cuadros 1, 2 y 3.

En el cuadro 1, se presenta la unidad de significación: desarrollo humano.

### 4.1. Descripción Analítica de la Unidad de Significación: Desarrollo Humano

Respecto a la capacitación: los eventos empresariales que se orientan al desarrollo humano deben ser integrales, sistémicos, holísticos. En esta oportunidad, tal como señala Martínez, (2008: 99), los prospectos sociales y económicos, deben estar integralmente conectados, sin que ello represente conflictividad “para tomar esta nueva dirección estratégica se requieren cambios fundamentales en la forma como las empresas enfocan su actuación”.

Asimismo complementan Mondy y Noe (2005), que el alcance de la capacitación y el desarrollo se vinculan a las necesidades de establecer los objetivos que se vinculan a la orientación en áreas específicas, alcanzando el centro del esfuerzo continuo para mejorar las condiciones del desempeño organizacional al impartir conocimientos y habilidades a los empleados.

En consecuencia, se entiende que el desarrollo humano parte de la fortaleza y proyección del conocimiento técnico y tecnológico que ilumina los desempeños efectivos de la producción, cuestión que es un signo de apoyo intelectual de la gerencia empresarial para captar los aspectos esenciales del atributo de la capacitación hacia sus trabajadores.

En términos de la subcategoría: mejoras continuas desde los beneficios sociales, la situación presentada hace referencia al desarrollo humano, puesto que considera que la verdadera riqueza de la empresa es su gente. Así, se capta los razonamientos de Melo et al., (2005),

en la necesidad de crear ambientes propicios para que los seres humanos se sientan importantes y mejoren sus experiencias en atención a su propio crecimiento dentro de la empresa y a su vez, puedan devolver esfuerzos en los desempeños para el crecimiento económico de la entidad.

De esta manera, los beneficios sociales contemplados en contratos colectivos de los trabajadores adquieren significación para acceder a un mejor conocimiento, nutrición, servicios médicos de salud y condiciones de trabajo dentro de las políticas de la empresa en las oportunidades de promoción del desarrollo humano. Tal como lo destacan Melo et al., ob. cit: 40, se trata de considerar “un proceso mediante el cual se amplían las oportunidades de los individuos, de las cuales las más importantes son una vida prolongada y saludable, acceso a la educación y disfrute de un nivel de vida decente”.

En cuanto a los valores de solidaridad y cooperación, están consagrados en la filosofía de gestión, en el marco de atención la responsabilidad social, en las relaciones que hacen posible la credibilidad y la disposición de expectativas conjuntas que distingue la organización bajo la aplicación de los valores sociales.

Tal como lo expresa Etkin, (2007: 266), esta situación hace referencia a “una capacidad vital para la organización, formada por el tejido de relaciones de cooperación, legislación de esfuerzos, proyectos compartidos, estructuras participativas, la estabilidad en el empleo, el intercambio de conocimientos y experiencias”.

Todos estos elementos conforman la plataforma de expresión en la actitud de solidaridad y cooperación de los grupos que activan el desarrollo humano reflejado en la legitimidad del hacer social de la empresa. En razón de ello, es necesario confluir en espacios de reflexión que profundicen el accionar de la empresa en todas sus estructuras y de acuerdo a los valores personales y sociales de trabajadores y gerentes que se combinan en la amplitud del desarrollo humano.

En el cuadro 2, se presenta los hallazgos derivados de la unidad de significación: Econegocio.

#### **4.2. Descripción Analítica de la Unidad de Significación: Econegocio**

La defensa del ambiente en los criterios de econegocio conciernen a su vez a términos de la responsabilidad social de la empresa DUSA que por diversos motivos: económicos, rentables, ambientales, está preocupada por su supervivencia y el rol que está cumpliendo. Este pensamiento es compatible con Ibáñez (2004), en una conceptualización de un sistema de inversiones que contribuyen al desarrollo sustentable de las comunidades locales en la integración de actividades de apoyo en la movilización ecológica en conjunto con las colectividades.

Este mismo actor social 1, refiere al hecho de sus aportes a los habitantes de la zona de influencia social, tal como explica Mariñez (2009), en tanto el conocimiento de las realidades circundantes por parte de la empresa, se aceptan para coordinar las actividades que ayuden a prevenir y atender situaciones ambientales, enfocado a incrementar la calidad de vida de los habitantes con la promoción de valores, integración familiar, disminución de delitos, mayor vigilancia a los espacios recreativos, entre otros.

Con respecto a la ética del futuro como modelo de empresa, se asocia con la idea que expresa Lipovetsky, (2008: 216), respecto a la civilización tecnocrática que necesita de asumir estas políticas una mirada de proyección expectante frente a las amenazas de destrucción de la vida, y en consecuencia hay que reformular nada menos que un nuevo imperativo categórico del hacer empresarial que “no comprometan las condiciones para la supervivencia indefinida de la humanidad en la tierra”

De este modo se entiende que, la época reclama de una ética de responsabilidad a largo plazo, la obligación incontestable de preservar la existencia de la humanidad

en nuestro planeta. Aquí, el autor citado destaca la perspectiva del econegocio, puesto que el consenso ecológico del empresariado en términos de asumir esta condición en todas las actividades productivas, ha de dar cabida integral a la vigilancia cognoscente acerca de la carrera del crecimiento y el consumismo individualista, que ha generado una ecoproducción a la par de una

ecología del consumo.

En el cuadro 3, se presenta los hallazgos derivados de la unidad de significación: Econegocio.

A continuación se presentan los cuadros 1, 2 y 3.

**Cuadro 1.**  
**Unidad de Significación: Desarrollo Humano**

Comentarios del Actor Social 1	Código y Subcategoría	Interpretación del Investigador
Estamos desarrollando talleres de <b>capacitación</b> y apoyamos al personal en cursos relacionados a su área profesional laboral.	CAPP, TF-AS1, L: 41-47  <u>Capacitación del Personal</u>	La situación descrita sustenta la plataforma de los ajustes y necesidades que transcurren en la propia dinámica productiva de la empresa, que en el ámbito del desarrollo humano, se activa en un programa que sostiene las actividades formativas y de sensibilización del talento humano con miras a fortalecer los conocimientos técnicos y tecnológicos en su desempeño productivo. Esta condición es dual al generar servicios y productos de calidad, además de la perspectiva estratégica para responder al desarrollo humano.
A lo largo de la historia, DUSA ha impulsado el desarrollo humano y la puesta en práctica de <b>mejora continua desde los beneficios sociales</b> para los trabajadores y sus familias, ayudas con becas, útiles escolares...	MECBS, TF-AS1, L: 49-61  <u>Capacitación del Personal Mejora Continua desde los beneficios sociales</u>	Esta subcategoría, le otorga sentido social a los aportes empresariales en atención al impulso de una cultura organizativa sociohistórica de perseverancia en la búsqueda y la promoción del desarrollo humano de sus trabajadores, toda vez que, los criterios, políticas sociales y principios de la responsabilidad social adquieren el valor y la importancia al focalizarse en el ser humano, ante lo cual DUSA mantiene una reputación de fortaleza en la contribución al desarrollo de relaciones apropiadas y de equilibrio.
Cada empresa, cada organización, debe ser capaz de fundamentar sus propias culturas organizacionales y los <b>valores de solidaridad y cooperación</b> que la rigen en su día a día, en relación al desarrollo humano.	VASOCOO, TF-AS1, L: 110-114  <u>Valores de solidaridad y cooperación</u>	El sentido y significado en relación a la solidaridad y cooperación inherente a los múltiples caminos para enfocar la filosofía de gestión de la empresa orientada al desarrollo humano en función de los valores sociales, ayuda mutua, la tolerancia, el respeto y el fortalecimiento de la cultura organizacional, cobran fuerza en las expectativas del reconocimiento compartido en la evidencia que los trabajadores y el grupo empresarial en conjunto, legitiman respecto a la ayuda solidaria, en las acciones cotidianas.

Fuente: Elaboración propia (2014)

**Cuadro 2.**  
**Unidad de Significación: Econegocio**

<b>Comentarios del Actor Social 1</b>	<b>Código y Subcategoría</b>	<b>Interpretación del Investigador</b>
La <b>mobilización ecológica</b> apoya a la gerencia en la protección de la naturaleza y de la comunidad (...) estamos en deuda hacia una reconciliación del desarrollo industrial y en la defensa del entorno y sus comunidades	MOVE, TF-AS1, L:135-138  <u>Capacitación del Personal</u> <u>Mejora continua desde los beneficios sociales</u> <u>Valores de solidaridad y cooperación</u> <u>Mobilización Ecológica</u>	Es en esta vertiente, cuando se dejó ver el horizonte del econegocio en la zona de influencia empresarial, se trata de tomar en cuenta al máximo lo que concierne a una movilización ecológica como parte de la cultura de la organización, lo cual a largo plazo se trata de generar los cambios de comportamientos en la atención al medioambiente. En definitiva, los distintos eventos de naturaleza ética del empresariado tienen actualmente la tendencia a involucrar ese carácter del econegocio como parte importante de la responsabilidad social.
		Por consiguiente, se aceptan los argumentos del actor social 1, ante la perspectiva de asomar un conjunto de estrategias vinculadas a las preocupaciones sociales e intereses productivos sobre la plataforma de entendimientos medioambientales.
En el campo de la responsabilidad social empresarial se encuentra la <b>ética de futuro</b> , al considerar como política ambiental de la organización DUSA este modelo de empresa de gestión integrado.	ETFUT, TF-AS1, L:34-40 <u>Ética de futuro como modelo de empresa</u>	La visión de futuro de la gerencia de DUSA para adentrarse a las prácticas ética y ambientales el sentido profundo de responsabilidad social con la mirada sobre nuevas expectativas concientizadoras de la acción productiva; y su futuro esta con la idea del econegocio, en las motivaciones y alcances de la dinámica económica para asumir retos de mejores beneficios integrales en el mundo de nuevos eventos provechosos para todos, de carácter sistémico y tecnológico que convergen en códigos éticos empresariales en el largo plazo.
Los métodos de producción no sostenible, agotan los recursos y degradan el ambiente, lo cual produce una rentabilidad menor a largo plazo que la inversión en instalaciones ecosostenibles.	ASPROD, TF-AS1, L:34-40 <u>Aspecto Productivo y Económico</u>	La idea que refuerza la condición de econegocio en el campo accesible de una productividad que se acerque a la conservación del planeta, cubre las expectativas de aceptar en las estrategias económicas, políticas, sociales y medio ambientales frente a la realidad consecuente del manejo integral de todas estas variantes, en función de la competitividad y la productividad. En definitiva, todos estos elementos integrados a los aspectos productivos y económicos cuentan como elementos inteligibles sobre el econegocio, gracias a una visión de futuro de los empresarios para apropiarse de escenarios efectivos que en el largo plazo, no degraden el ambiente puesto que ello generaría una menor rentabilidad y a su vez, en la perspectiva de respeto a la ecología y el equilibrio en el sistema de relaciones de la empresa en todo evento productivo, lo cual implica una manera diferente de considerar los objetivos y estrategias económicas.

**Fuente:** Elaboración propia (2014)

**Cuadro 3.**  
**Unidad de Significación: Empresa Verde**

Comentarios del Actor Social 1	Código y Subcategoría	Interpretación del Investigador
<p>Esta corporación interpreta o tiene la idea de asumir la innovación permanente de la planta para ajustar la tecnología en un sistema de planificación, financiamiento, ejecución y seguimiento.</p>	<p>INOVP, TF-AS1, L:34-40</p> <p><b><u>Innovación permanente de la planta</u></b></p>	<p>La situación a la cual hace referencia el actor social 1, destaca la condición de ajustes continuos en el sistema productivo, actividades y proyectos de la empresa como objeto significativo de la gerencia que comprende la prioridad de innovación e integración de todos los elementos subyacentes que se deben planificar y cumplir en los diferentes períodos, al operativizar su plan de acción. Esta condición además es una ventaja competitiva y ayuda al seguimiento de los programas establecidos en la organización como ámbito impostergable que adquiere significación en sus trabajadores respecto a la potencialidad de sus acciones productivas en razón de actuar de manera responsable frente a una conciencia respetuosa del medio ambiente.</p>
<p>Nos ajustamos a la norma ISO 14.001 como acreditación internacional con la implantación de un sistema de tecnologías limpias, para la minimización de los consumos energéticos.</p>	<p>ACRED, TF-AS1, L: 173-176</p> <p><b><u>ISO 14001<sup>1</sup> como acreditación internacional</u></b></p>	<p>Esta subcategoría hace énfasis en la idea de cultivar el compromiso social del empresariado frente a las realidades de transformar el bienestar del colectivo ante la ejecución de proyectos ambientales y seguimiento de los principios normativos que rigen el sistema productivo bajo la implantación de sistemas productivos que reajustan de manera permanente sus procesos a fin de alcanzar el seguimiento de objetivos comunes en la minimización de los efectos negativos en el desgaste de los recursos.</p> <p>Por tanto la integración de voluntades, esfuerzos, talentos y recursos en la amplitud de actividades inherentes al mejoramiento del ambiente y el compromiso de todos para el bienestar social, productivo y ambiental.</p>
<p>Queda claro que DUSA es una <b><u>empresa Verde única en Venezuela</u></b>, en función al cuidado del ambiente, la gerencia ha tomado nuevos retos en una visión integral de la gestión ambiental, para consolidarla como econegocio a través de las tecnologías limpias.</p>	<p>EMVER, TF-AS1, L: 74-78</p> <p><b><u>empresa Verde única en Venezuela</u></b></p>	<p>Esta subcategoría se interpreta en el marco de la gestión avanzada de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), en cuanto a la disposición y disponibilidad de la empresa para satisfacer las necesidades requeridas en las normas internacionales relacionadas con la calidad de los procesos y el cuidado del ambiente, como motor de impulso de una organización de excelencia.</p> <p>Todos estos elementos de mayor significación en la responsabilidad social empresarial, se distinguen con esta subcategoría en el respeto que fomenta la empresa al marco de la implementación de tecnologías limpias, el sistema de regulación y control sobre la capacidad del intercambio de emisiones hacia el ambiente, para lo cual se requiere iniciativas de investigación permanente y la aplicación de sus hallazgos, a fin de reducir sus emisiones al ambiente.</p> <p>En definitiva, la empresa verde es un referente de construcción socio-empresarial bajo la nueva ética económica global que hace referencia a este significado añadido en los valores corporativos.</p>

Fuente: Elaboración propia (2014)

### **4.3. Descripción Analítica de la Unidad de Significación: Empresa Verde**

La innovación permanente de la planta, es un escenario de posibilidades para trascender a la caracterización de una empresa verde que fundamenta sus actividades rugido en función del respecto a la naturaleza, lo cual está representado en las políticas que despliegan los principios de emprendimientos gerenciales como actos de responsabilidad social puesto que se suman a eventos de innovación y desarrollo empresarial con el conjunto de colaboradores dentro y fuera de la corporación.

En confluencia con lo mencionado anteriormente, se destaca una disposición de los demás actores sociales hacia la búsqueda de eventos de este tipo de prácticas innovadoras en la tecnología productiva que significan direccionalidad hacia la sensibilidad compartida en la materialización de ideas que se implican a un vasto campo del imaginario económico y ambiental, característico de una empresa verde.

En este sentido explican Caldas et al., (2011), la búsqueda de una mayor comprensión colectiva en el marco de apoyar un estado de equilibrio entre la necesidad de alcanzar objetivos económicos, financieros y el desarrollo socio-ambiental en el cual toma provecho la característica innovadora de la tecnología productiva como efecto de nuevas actitudes del empresariado frente a la minimización del impacto ambiental para poner en marcha políticas y acciones que transversen y sistematicen los ámbitos del negocio, integrados al medio externo.

En el mismo orden de ideas, la certificación de gestión ambiental se obtiene a través de la acreditación internacional y del cumplimiento de la norma 14001 y se dejó ver en el actor social 1 que la empresa DUSA esta certificada y es una empresa verde al cuidado de su ambiente. Como una de las prioridades a las cuales hace referencia Laviña (2011), en tanto, es posible alcanzar estos escenarios cuando una empresa es

adjudicada en su funcionamiento y perspectiva industrial, a las exigencias subyacentes de la legislación vigente, como son: la justificación anual de la mejora continua o la ejecución de simulación de emergencias ambientales.

La obligatoriedad de este cumplimiento por parte de DUSA, deja evidencia de tales mejoras consecutivas en la evolución de la empresa, que ha sido observado como significativo en el hecho de la responsabilidad social, con dominio en el carácter de compromiso que añade valor en estos efectos ambientales, por lo cual se le concede importancia a todos los procesos, instalaciones, prevención de riesgo y gestión de una empresa verde.

De acuerdo con Bermejo, (2005: 133), esta condición de empresa verde, viene desarrollándose con mayor rapidez en la sociedad del conocimiento, apropiadas para la implementación de tecnologías avanzadas en el ámbito productivo y de servicios. "Las empresas de tecnologías limpias está beneficiando de una muy importante corriente inversión procedente de los fondos de inversión ética", lo cual significa que los esquemas tecnológicos están integrados al mundo del conocimiento, equipamiento productivo y organización empresarial.

Todas estas unidades de significación y subcategorías se observan vinculadas en la siguiente trama de conexiones presentes en el gráfico N° 1.

**Gráfico N° 1.**  
**Unidades de Significación y Subcategorías**  
**Emergentes del Actor Social 1**



**Fuente:** Elaboración Propia (2014)

## 5. REFLEXIONES

Todas las significaciones que expresan el devenir de una nueva ética en la caracterización del desarrollo humano y el econegocio como ámbitos de comprensión empresarial, conforman un sustrato de interés global en el campo de adquisición de tecnologías limpias identificables con el discurso y la acción orientado hacia el devenir de circunstancias activas que se dejan sentir en los elementos emergentes del estudio del fenómeno relacionados a la integración y visión holística de una realidad sistémica que fue detectada como acercamiento a una empresa verde.

Bajo este contexto, se sitúa el futuro de la empresa, lo cual es visto en términos del desarrollo humano en las potencialidades de su hacer y sentir en torno a la capacitación del personal, como ámbito de preocupación

de la empresa hacia adentro, la mejora continua desde los beneficios sociales y el sistema de valores que destacan la solidaridad y cooperación.

Dadas estas consideraciones, el actor social 1 destacó conceptos entendidos en el reconocimiento que el éxito de la empresa tanto en la rentabilidad social, económica y ambiental implicada en el econegocio, está en correspondencia con la fortaleza de la creación de valor a largo plazo en la inteligibilidad de la movilización ecológica, ética de futuro como modelo de empresa, el aspecto productivo y económico.

De modo que el escenario gerencial apuesta hacia los ecos de nuevos horizontes que elevan las decisiones sobre el papel del conocimiento en la organización, como un primer aspecto intencionado que subyace a la innovación permanente de la planta, el cumplimiento de la normativa internacional bajo los estándares de la certificación de la Norma Internacional ISO 14001 (2004), que permite, con toda la organización, la gestión del equilibrio entre el mantenimiento de la rentabilidad económica de la empresa y la reducción del impacto medioambiental, en el sentido y significado de la empresa verde única en su estilo en Venezuela.

En definitiva, DUSA, es una corporación que identifica el hecho de tener presente que el principal objetivo fundamental de las actividades industriales que desarrolla, se han de manifestar con respeto al ambiente y a la satisfacción colectiva, que cursan sobre nuevas ideas de innovación en tecnologías limpias como apropiación de este grupo empresarial hacia la búsqueda de su éxito para trascender en el tiempo. En función de ello, la reflexión permanece abierta a otros escenarios de la misma naturaleza productiva, para identificarse con el econegocio a fin de vigilar el sentido ético de comportamientos del conglomerado interno organizacional con un sistema de relaciones equilibradas en el sostenimiento de los ecosistemas y los beneficios sociales.

## 6. REFERENCIAS

- Alarco, Germán. (2010). (Coord.). Ruta hacia un Perú mejor. Qué hacer y cómo lograrlo. Perú, Lima: Aguilar/CENTRUM.
- Barradas, Gustavo. (2013). Responsabilidad social corporativa como círculo virtuoso ético-ecológico en la sociedad del conocimiento. Tesis doctoral no publicada. Universidad Fermín Toro. Cabudare, Republica Bolivariana de Venezuela.
- Bermejo, Roberto. (2005). La gran transformación hacia la sostenibilidad. Principios y creyeron de economía sostenible. España, Madrid: Catarata.
- Brack, Antonio. (2000). Diversidad biológica y mercados. En: Hurtado, I.; Trivelli, C y Brack, A. (2000). Perú. El problema agrario en debate. Perú, Lima: Seminario Permanente de Investigación Agraria. 443-502.
- Caldas, María.; Castellanos, Aurora e Hidalgo, María. (2011). Empresa e iniciativa emprendedora. España: EDITEX.
- Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible. (2002). Financiamiento para el desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe. Johannesburgo: Naciones Unidas.
- Etkin, Jorge. (2007). Capital social y valores en la organización sustentable. El deber ser, poder hacer y la voluntad creativa. Argentina, Buenos Aires: Gránica.
- Guitart, Moisés. (2010). Geografías del desarrollo humano. Una aproximación a la psicología cultural. España: Aresta.
- González, Elsa. (2010). La contribución de la empresa como factor de desarrollo humano. En: Arenas, F. (2010). (Coord.). Ética del desarrollo humano y justicia global. Instituciones y ciudadanos responsables ante el reto de la pobreza. España, Valencia: Nau Libres. 505-512.
- Ibáñez, Javier. (2004). (Coord.). Responsabilidad social de la empresa y finanzas sociales. España, Madrid: Akal.
- Laviña, Jaime. (2011). Acta europea PYME. 10 principios. 20 experiencias. Estudio sobre el posicionamiento de la pyme española ante el acta europea de la pequeña y mediana empresa. España, Madrid: Fundación Escuela de Organización Industrial.
- Lipovsky, Gilles. (2008). El crepúsculo del deber. La ética indolora de los nuevos tiempos democráticos. Segunda Edición. España, Barcelona: Anagrama.
- Mariñez, Freddy. (2009). (Coord.). Compromiso ciudadano. Participación y gestión pública en Nuevo León. México: Nuevo León.
- Martínez, Horacio. (2008). Responsabilidad social y ética empresarial. Colombia, Bogotá: Ecoe.
- Melo, Vladimir.; Machicado, Javier y Miranda, Néstor. (2005). (Coords.). Identidades 10. Colombia, Bogotá: Norma.
- Matilla, Kathy. (2010). Conceptos fundamentales en la planificación estratégica de las relaciones pública. España, Barcelona: Universidad Oberta de Cataluña.
- Mondy, Wayne y Noe, Robert. (2005). Administración de recursos humanos. Novena Edición. México: Pearson Educación.
- Muñoz, Jacobo y Faerna, Ángel. (2008). Caminos de la hermenéutica. España, Madrid: Biblioteca Nueva.
- Norma Internacional ISO 14001. (2004). Sistema de gestión ambiental. Requisitos con orientación para su

uso. Suiza.

Siliceo, Alfonso. (2004). Capacitación y desarrollo del personal. México: Limusa.

Velázquez, Manuel. (2006). Ética en los negocios. Conceptos y casos. Sexta Edición. México: Prentice Hall.