

Artículo de Investigación

# Gestión sostenible, globalización y cultura empresarial en tiempos de crisis; ¿innovar o perecer?

## Sustainable management, globalization, and business culture in times of crisis; innovate or perish?

Oscar Gildardo Hernández Alomia<sup>1</sup>: Universidad EAN, Colombia.

[ohernand3954@universidadean.edu.co](mailto:ohernand3954@universidadean.edu.co)

María Andrea Cortes Barreto: Universidad UNAD, Colombia.

[maria.cortes@uanad.edu.co](mailto:maria.cortes@uanad.edu.co)

Fecha de Recepción: 16/07/2025

Fecha de Aceptación: 17/08/2025

Fecha de Publicación: 22/08/2025

### Cómo citar el artículo

Hernández Alomia, O. G. y Cortes Barreto, M. A. (2026). Gestión sostenible, globalización y cultura empresarial en tiempos de crisis; ¿innovar o perecer? [Sustainable management, globalization, and business culture in times of crisis; innovate or perish?]. *European Public & Social Innovation Review*, 11, 01-15. <https://doi.org/10.31637/epsir-2026-1634>

### Resumen

**Introducción:** Este trabajo explora la gestión sostenible en el contexto de la globalización y la crisis actual, desde la perspectiva del Doctorado de Ingeniería de Procesos de la Universidad EAN. Se centra en la cultura empresarial y los cuatro capitales del siglo XXI (económico, humano, social y ambiental), enmarcados en la Agenda 2030 y Visión Colombia 2050. **Metodología:** Se realiza un análisis prospectivo crítico, explorando las metas y concepciones de la Agenda 2030 y Visión Colombia 2050, en un escenario de cambio hacia el bienestar integral. **Resultados:** El análisis destaca la necesidad de integrar los cuatro capitales en la gestión empresarial, para alcanzar un desarrollo sostenible que garantice el bienestar integral. **Discusión:** La investigación revela la importancia de la gestión sostenible como motor del bienestar integral y el desarrollo de la sociedad. Se analizan las tensiones entre la rentabilidad empresarial y la responsabilidad social, así como los desafíos para la transformación cultural y la adopción de prácticas sostenibles. **Conclusiones:** Se concluye que la empresa tiene un rol fundamental en la construcción de un futuro sostenible y en la búsqueda del bienestar integral.

<sup>1</sup> Autor Correspondiente: Oscar Gildardo Hernández Alomia. Universidad EAN (Colombia).

**Palabras clave:** Bienestar integral; cultura empresarial; futuro sostenible; gestión sostenible; globalización; ingeniería de procesos; responsabilidad social; sociedad.

### Abstract

**Introduction:** This paper explores sustainable management in the context of globalization and the current crisis, from the perspective of the Process Engineering Doctorate at EAN University. It focuses on corporate culture and the four capitals of the 21st century (economic, human, social, and environmental), framed within the 2030 Agenda and Vision Colombia 2050. **Methodology:** A critical prospective analysis is carried out, exploring the goals and conceptions of the 2030 Agenda and Vision Colombia 2050, in a scenario of change towards integral well-being. **Results:** The analysis highlights the need to integrate the four capitals into business management to achieve sustainable development that guarantees integral well-being. **Discussion:** The research reveals the importance of sustainable management as a driver of integral well-being and societal development. It analyzes the tensions between business profitability and social responsibility, as well as the challenges for cultural transformation and the adoption of sustainable practices. **Conclusions:** It concludes that companies have a fundamental role in building a sustainable future and pursuing integral well-being.

**Keywords:** Integral well-being; corporate culture; sustainable future; sustainable management; globalization; process engineering; social responsibility; society.

## 1. Introducción

La producción de bienes y de servicios en las empresas forma parte de las dinámicas sociales y culturales de los grupos humanos. Así que, además del estado y la familia, las empresas también son parte del desarrollo socioeconómico de los pueblos.

En el marco de la globalización, el ecosistema empresarial actual necesita desarrollar una gestión sostenible de sus procesos para enfrentar los retos y desafíos de una sociedad en tiempos de crisis que le impelen a ¿Innovar o perecer?

En este sentido, en términos de la globalización vivimos en escenarios naturales, culturales y virtuales que hacen del mundo un espacio equipado, interconectado e inteligente, pero que está en constante crisis; al límite de la destrucción. En este espacio siempre han estado presentes la guerra, la pandemia, la desigualdad y la crisis.

Antes de ahondar en la respuesta a esta crisis, se propone un abordaje somero de la cultura empresarial y las cuatro caras del capital de siglo veintiuno: un solo escenario en el que convergen el capital económico, humano, social y ambiental.

En la actualidad y proyectando el futuro, el Foro económico Mundial resalta el fracaso de la acción climática como el mayor riesgo que enfrenta la humanidad. Este fracaso se asocia al clima extremo, a la pérdida de biodiversidad, al daño ambiental causado por los humanos y a la crisis de los recursos naturales; fenómenos que amenazan la estabilidad del planeta y todas sus formas de vida.

En este escenario de incertidumbre, las empresas están llamadas a desarrollar y utilizar todo el potencial humano y su capital intelectual como fuerza que impulsa el desarrollo sustentable más allá de los modelos de pensamiento convencional y de la cultura de masas que homogeniza el pensamiento humano en esta la llamada sociedad del conocimiento, en la que la fuerza laboral y la concepción de competencias de los trabajadores, como expresa el Foro económico Mundial (2020) se espera un impacto de macrotendencias cuyo énfasis en las empresas generará una transformación en el empleo y por ende en los puestos de trabajo Foro WEF (2020).

Las empresas tienen el compromiso de aprovechar la capacidad de aprendizaje, la conciencia y el uso racional de los recursos para crear procesos óptimos de producción que generen bienestar integral. En las empresas interactúan personas cuyas decisiones, formación intelectual, moral, emocional y física en todas las generaciones comparten un balance entre los aprendizajes informales influenciados por el contexto exterior a la empresa (la familia y la sociedad), aquellos desarrollados dentro de los contextos académicos (profesionales, tecnológicos, técnicos, de formación para el trabajo) y aquellos formados por la experiencia en los espacios empresariales durante la vida laboral, esto es, un capital humano o capital intelectual inmerso en la cultura de los pueblos y sus modos de hacer las cosas. En este sentido, los modelos de producción han producido un flujo de conocimientos y saberes que conforman los paradigmas desde los cuales actúan los seres humanos en sus distintos roles y espacios de interacción en la sociedad y en sus empresas, en estos roles Autores como Abruzzese, (2004) y Ramis, (2011), se refieren a la llamada cultura de masas.

En este contexto se resaltan dos posiciones extremas; las elites del poder y las masas. Las elites del poder tienen los medios y las masas carecen de ellos. Por esto, en cuanto a la toma de decisiones en las empresas, Charles Wright Milles dice que la minoría poderosa ocupa posiciones y toma decisiones que tienen consecuencias importantes. Este autor muestra como estas decisiones pueden " trascender los ambientes habituales de los hombres y las mujeres corrientes".

Por esto en el contexto de las decisiones en las empresas, el mismo autor afirma que: "Los poderes de los hombres corrientes están circunscritos por los mundos cotidianos en que viven, Así que, en palabras de este autor, los "grandes cambios" caen fuera de su control, pero no por eso dejan de influir en su conducta y en sus puntos de vista. Wright, (1969), Esta acción pone el acento en las tradiciones en los modos de producción y la cultura empresarial que ha desarrollado la sociedad de todos los tiempos y que ha comprometido el futuro de la humanidad, la estabilidad del planeta y que por tanto reclama un cambio en esa cultura de una economía lineal a una economía circular cuyos indicadores, cifras e impactos estén en balance, en armonía con todas las formas de vida, en equidad y justicia. Eso es, avancen hacia una gestión empresarial sostenible.

### ***1.1. Gestión sostenible, globalización y cultura en tiempos de crisis***

La gestión sostenible es una práctica sociocultural compleja que ha de buscar el bienestar integral como un balance entre todos los aspectos de la vida humana. En este modelo de gestión se entretienen los factores internos de las empresas con los demás factores externos del desarrollo Miranda Pegueros, López Castro, y Vega Zarate, (2022).

Así, la gestión sostenible se concibe como una necesidad global, colectiva y de responsabilidad compartida por los gobiernos, las instituciones, las empresas y las personas. Un buen ejemplo de esto es la propuesta de desarrollo consignada en la Agenda 2030 y sus 17 objetivos, 169 metas e indicadores los cuales son de carácter integrado e indivisible y se enfocan en el desarrollo sostenible simultáneamente desde las esferas económica, social y ambiental. De acuerdo a la UN(2015) la Agenda es "un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia".

En el panorama empresarial actual, en un marco de acción global es prioritario abordar la cultura como un proceso de construcción de sentido que articula, valida y propone una forma de hacer empresa, un paradigma de producción que ha sobrepasado los límites del desarrollo a escala humana que han conducido a la desigualdad y a la exclusión.

Interactuamos en una sociedad cuyo problema ya no es el conocimiento, la información, el dato, o el acceso a ellos; el problema es cómo manejarlos, qué hacer con ellos, cómo decidir, qué aprender. Dolores Reig, presenta el mundo como un tablero en el que todo está digitalizado, por ello hay que formar en valores y en alfabetización tecnológica, en nuevos lenguajes para entornos inmersivos, para esta autora, hay que analizar la dirección que está tomando nuestra realidad y reflexionar sobre las competencias a desarrollar para no perderse en ella, Reig (2014).

En los ambientes cotidianos en que se mueven las empresas, proveen bienes y servicios a la sociedad en general se toman decisiones que para Wright, siguen diferentes trayectorias; las de las elites que tienen el mando de las jerarquías y organizaciones, gobiernan las grandes empresas, con los medios efectivos del poder y la riqueza como entre las nuevas y viejas clases superiores de la villa, en asocio con aquellas de los hombres y las mujeres de la sociedad de masas presentes en los círculos del trabajo, la familia y la vecindad, en cuya fuerza se apoya la producción empresarial. De acuerdo a Wright, respecto a sus decisiones estos hombres y mujeres muchas veces parecen arrastrados por fuerzas que no pueden ni comprender ni gobernar", Wright (1969).

Las empresas de hoy subsisten en un modelo híbrido virtual-presencial, al combinar las formas de comunicación social y redes que ponen a disposición de los usuarios enormes cantidades de información sobre temas diversos en plataformas educativas y laborales que entregan valiosa información con actividades adaptadas y diseñadas para fines diversos. En este sentido, se resalta la fuerza transformadora de la tecnología, desde su potencial para dinamizar los procesos, su organización, resultados, evaluación e impacto como aspectos relevantes para el logro de su misión renovada hacia una transición productiva necesaria para el cambio.

Este es un escenario empresarial local-global y abierto en el cual la tecnología, a través de los sitios web, ofrece un todo a disposición de un clic.

Hoy que la web te lleva en un segundo de la ilusión a la alucinación, del pasado al futuro, de la sanación a la destrucción, las empresas pueden aprovechar la comunicación y la facilidad de manejo de la información para crear modelos que integren la dimensión humana a las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo; esto es un enfoque de gestión integral.

El enfoque de gestión integral propone revisar y resignificar una serie de funciones claves para el cambio y la innovación. Una dirección empresarial concebida como un proceso colectivo de gestión integral para el bienestar cuyos indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad destaquen la consecución de logros y resultados en balance con la vida y su fragilidad; un balance entre lo local y lo global. Esto es, un aprendizaje hacia su conversión en empresas productoras-protectoras, con sentido de responsabilidad ambiental social y cultural sustentable.

Así que a las empresas les toca reaccionar, fluir con la corriente o luchar contra ella. La producción de bienes y servicios en las empresas es una tarea tan compleja y estructurada como la sociedad misma. La empresa actual se mueve en escenarios globales, sin límites impuestos, sin barreras de espacio, para bien o para mal tiene una misión social en la que debe reconocer su propio valor y establecer sus prioridades.

Por ello sólo los seres humanos pueden hacer la diferencia, reproducir los vacíos con indiferencia o recrear un mundo nuevo con historias centradas en equidad, salud, justicia, solidaridad, arte y cultura de paz, entre otros.

#### *1.1.1. La cultura empresarial y la gestión sostenible ¿Innovar o perecer?*

Desde tiempos remotos en el plano colectivo, las empresas han luchado por sobrevivir a la eterna crisis del desarrollo, mientras que en el plano individual, el drama humano ha luchado por contar su propia historia.

En su trabajo diario en el ámbito local, desde la trinchera de su comunidad el obrero ha visto pasar las múltiples historias que tejen la realidad. Él es el tipo de persona que lidera su grupo familiar en ese espacio que llamamos familia, núcleo de la sociedad o espacio individual, con sus propios dramas y dinámicas. Una pequeña sociedad con sus participantes y sus roles, fuerzas, limitaciones y condiciones.

Su voz es una “estructura estructurada” como afirma Pierre Bourdieu en su concepción del habitus. Al mismo tiempo, en el escenario socioeconómico, el obrero es un trabajador más que lucha por sus derechos y su dignidad laboral en un mundo en crisis, en este sentido, Colombia es un escenario desfavorable para la lucha por un trabajo digno y por la justicia social, Cabrera (2020) reporta que la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), presentó la séptima edición de Índice Global de los Derechos de la Confederación Sindical Internacional donde reveló que Colombia se ubica entre los 10 peores países del mundo para los trabajadores y las trabajadoras.

En este panorama de violencia uno de los grupos más afectados es el de los obreros, en el marco de las marchas que los trabajadores sindicalizados y educadores realizaron en la ciudad de Neiva, la periodista en mención declaró que “los sectores más afectados por esta violencia y total menosprecio de la vida humana son: la educación, el transporte, la minería y el sector energético.” Este honroso primer lugar de violencia en el sector socio económico está incrementado por las más recientes masacres de estudiantes universitarios, sin mencionar el impacto y las cifras de las violaciones de los derechos de la población infantil y juvenil en los sectores deprimidos, en sus escuelas y fuera de ellas, que son el pan de cada día.

Al respecto, Martínez (2017) sustenta, analizando a Bourdieu, que las estructuras estructuradas son sistemas de disposiciones duraderas y transferibles. De ahí que los obreros por la costumbre, o sin ella, configuran su discurso para el trabajo, lo confeccionan, y lo estructuran para el momento, la ocasión, la circunstancia y las necesidades.

Continua Martínez interpretando a Bourdieu, que: “El habitus hace que las personas de un entorno social homogéneo tiendan a compartir estilos de vida parecidos, pues sus recursos, estrategias y formas de evaluar el mundo son parecidas” así que los empresarios y los obreros ya tienen desde la historia una identidad, una acción y un rol el cual ejercen con su discurso portador de complejas relaciones sociales culturales y estructuras de poder que llevan a la empresa como micromundo con sus propias dinámicas y reglas que de algún modo reproducen lo que se vive fuera de ellas. (Toro-García *et al.*, 2020 sostienen que las empresas más grandes tienen mayores capacidades y gestionan el conocimiento en pro de desarrollar modelos de negocios que las hagan obtener ventajas competitivas.

En el caso de las empresas, las decisiones y por tanto la gestión se conforma por redes complejas de estructuras por grupos y por niveles que se integran en ellas, en combinación con los recursos de apoyo y las dinámicas y condiciones del proceso productivo y social enfocado a hacer de la actuación en la empresa una práctica dinámica y objetiva que permita que las funciones asignadas a un determinado sujeto cumplan con su tarea en la producción y de allí aporten a la misión de la empresa en condiciones aptas para la vida en la democracia, una persona para la sociedad, y en caso de la gestión empresarial, un directivo, gerente o profesional para desempeñar un rol o tarea en la sociedad.

Así, de acuerdo a Tapia-Alba, (2021) la capacidad para la innovación estará, al servicio de aquellas organizaciones que se encuentren en una mejor posición competitiva en un determinado ambiente de negocios.

Ahora bien, en el marco de las empresas, la cultura del sujeto que decide- director o gerente- y el sujeto que ejecuta-obrero trabajador- durante la interacción en el entorno laboral reproducen el conjunto de esquemas sociales y culturales que la humanidad ha acuñado, adoptado y adaptado, desde la educación, la formación y la experiencia, a partir de los cuales los individuos y los grupos humanos interactúan se estructuran y estructuran el mundo, y como sujetos, perciben el mundo y actúan en él.

De acuerdo a Bourdieu, están predispuestas para funcionar como estructuras estructurantes, es decir, como principios generadores y organizadores de prácticas y representaciones que pueden estar objetivamente adaptadas a un fin sin suponer la búsqueda consciente de fines y el dominio expreso de las operaciones necesarias para alcanzarlos.

Por lo anterior, se vale pensar si estas prácticas empresariales han sido portadoras de contenidos y sentidos, si están objetivamente “reguladas” y si son “regulares” sin ser el producto de la obediencia a reglas, (Bourdieu 1991a, 92, citado por Martínez (2017, p. 186)

En el contexto histórico social de Colombia y su trayectoria empresarial, se visiona un País de desigualdades e inequidades, un conjunto de empresas de diversos orígenes con un común denominador; un sistema legal, laboral y económico que ha desfavorecido históricamente el bienestar integral. Los factores o conductas precursoras de la desigualdad en las economías modernas tienen que ver más con acciones que cotidianamente llevan a cabo quienes dirigen empresas. Por esto, es necesario poner atención a las lógicas de la gestión de las empresas y al desarrollo de las mismas.

### 1.1.2. *Las lógicas de la gestión sostenible y el desarrollo*

La concepción de la práctica empresarial como una actividad importante y esencial para el desarrollo de los pueblos tiene profundas raíces en todas las prácticas culturales que han vivido las diferentes civilizaciones a través de la historia de la humanidad para formar a las personas en su proceso de maduración hacia la vida adulta y la toma de decisiones en sus diferentes toles, profesiones y oficios.

Todas las sociedades han trasegado por el planeta y sus pasos dan cuenta de la existencia de un proceso educativo que ha devenido en los tiempos modernos en una práctica sociocultural estructurada y compleja. “Platón definía la educación como un proceso de perfeccionamiento y embellecimiento del cuerpo y el alma. Para él la educación debía cumplir tres funciones cuales eran, la formación del ciudadano, la formación del hombre virtuoso y la preparación para una profesión. (Michel, 2006, 143).

Cada sociedad, en cada época histórica, ha defendido una determinada concepción de la educación y unas formas de practicarla. Los procesos educativos se han ido ajustando a los cambios experimentados por la Humanidad y pueden ser analizados en su evolución, en la búsqueda de la calidad, en sus orientaciones y trayectorias. La educación es pensada entonces como un proceso histórico de formación de las generaciones jóvenes por las mayores. Vásquez (2012).

Durhrkeim (2004) sustenta que la educación se considera una práctica sociocultural simbólica presente en todas las civilizaciones. La educación puede concebirse según el país o la cultura y las condiciones históricas, culturales, valóricas, éticas en que se sustente (Michel, 2006: 143). Así, algunos maestros conciben la clase como una costumbre social perpetuada en la experiencia de la escolaridad que se repite de acuerdo al estilo personal del docente y a su formación familiar, social (Araujo y González, 2015).

## **2. Metodología**

La metodología descrita es un enfoque robusto que combina el análisis crítico con una perspectiva prospectiva, integrando metas globales como las de la Agenda 2030 y proyecciones a largo plazo como las de Visión Colombia 2050. Esta combinación es fundamental para comprender cómo las empresas pueden actuar de manera sostenible y responsable en un contexto global y local. Aquí hay un desglose de los elementos clave y su relevancia:

Este enfoque te permite no solo evaluar la situación actual de la gestión empresarial sostenible, sino también anticipar tendencias futuras y diseñar estrategias que alineen las prácticas empresariales con objetivos sociales y ambientales.

Al incorporar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, se busca garantizar que las prácticas empresariales no solo sean rentables, sino que también contribuyan a un desarrollo inclusivo y sustentable, abordando desafíos como la pobreza, la desigualdad y el cambio climático.

Este marco nacional de Visión Colombia 2050, proporciona un enfoque a largo plazo que permite a las empresas planificar estrategias que no solo respondan a las necesidades actuales, sino que también consideren el legado que dejarán a las futuras generaciones.

Al abarcar diferentes dimensiones de la gestión sostenible — como la cultura empresarial y las distintas formas de capital —, se obtiene una visión integral que ayuda a identificar las mejores prácticas y los posibles desafíos que enfrentan las empresas en su camino hacia la sostenibilidad.

Al explorar cómo las decisiones empresariales afectan tanto a la sociedad como al medio ambiente, se fomenta una responsabilidad corporativa más amplia, donde las empresas consideran el bienestar de todas las partes interesadas.

### 3. Resultados

Como primera medida, la educación desde la visión macro (global) o universal está determinada o delimitada en la agenda mundial o Agenda 2030 desde siete parámetros y tres estrategias. Estos indican, de algún modo, la concepción holística del proceso educativo, sus tareas, problemas, retos, perspectivas y enfoque. Así, la Agenda establece, planea y orienta las acciones necesarias para cumplir con los compromisos que el desarrollo exige en materia de educación.

Esta agenda mundial insta a los gobiernos, empresas, organizaciones y líderes de todos los rincones del planeta a no dejar atrás a ninguno de los ciudadanos, a impulsar acciones para la vida en paz y en armonía. Esto implica disfrutar de los bienes de la ciencia y la cultura, de las ventajas del conocimiento y de una equitativa distribución de los recursos del planeta al tiempo que se armoniza el presente con el futuro. Por lo antecedente, los Objetivos y las metas son de carácter integrado e indivisible y conjugan las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental.

En el marco global del desarrollo de los pueblos, la educación forma parte de los derechos humanos y socioeconómicos, por eso tiene diferentes enfoques de acuerdo a las edades y necesidades de sus participantes. De la acción de educar resulta una realidad nueva; de ahí que Edgar Morin le apuesta a una educación que permita “transformar la especie humana en verdadera humanidad”, aspirando no sólo al progreso sino a la supervivencia de la humanidad.

En su pensamiento sobre la esperanza sustenta que la educación es “la fuerza del futuro”, porque ella constituye uno de los instrumentos más poderosos para realizar el cambio. (Morin, 1999, p. 7). En este mismo contexto, Delors sustenta que la educación prepara al individuo para la vida. Este autor expresa que: “En cierto sentido, la educación se ve obligada a proporcionar las cartas náuticas de un mundo complejo y en perpetua agitación y, al mismo tiempo, la brújula para poder navegar por él”. (Delors, 1996, p. 91).

En tiempos de crisis como la actual, los expertos reportan que los conflictos, las luchas sectarias y la inestabilidad política van en aumento y más de 1.6 mil millones de personas en el mundo viven en situaciones frágiles o de conflicto. Conflicto que recientemente se ha agravado y acentuado por pandemia de la Covid 19, sus incertidumbres que han ocasionado confinamiento, pérdidas de millones de empleos y soluciones paliativas.

En la crisis actual, la humanidad ha puesto su esperanza en la ciencia, en las vacunas, en la atención a los pacientes, en la prevención y también por supuesto en la reacción de los gobernantes ante la crisis y la protección de los ciudadanos. La crisis de la pandemia se suma a las condiciones históricas de los pueblos.

Ya en el año 2015, la comunidad de países (140) habían formulado una solución macro con la respuesta a conducir una Agenda mundial que considere todos los puntos neurálgicos de esta crisis consignados en las “Metas de desarrollo” y sus 17 objetivos, los cuales ilustran la concepción actual de desarrollo sustentable.

El desarrollo sustentable se concibe en términos de generar condiciones favorables de la vida en el planeta y para el planeta mismo. Este se sustenta en una visión macro, holística y total que a su vez se soporta en condiciones como: el bienestar y desarrollo humano, el desarrollo sostenible, el respeto por todas las formas de vida, el desarrollo socioeconómico en términos de equidad, justicia y solidaridad, revelando las relaciones de interdependencia de que hablan los postulados de la ecología.

El cuadro a continuación resume y sintetiza las pretenciones, condiciones y objeto de la Agenda 2030 así:

**Tabla 1.**

*Agenda 2030*

<b>Objetivo</b>	<b>Acción</b>	<b>Enfoque</b>	<b>Condiciones</b>
1	Poner fin	a la pobreza	en todas sus formas en todo el mundo
2	Poner fin	al hambre	
3	Garantizar y promover	una vida sana el bienestar	para todos en todas las edades
4	Garantizar y promover	una educación oportunidades de aprendizaje	inclusiva, equitativa y de calidad durante toda la vida para todos
5	Lograr y empoderar	la igualdad entre los géneros a todas las mujeres y las niñas	
6	Garantizar	la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento	para todos
7	Garantizar	el acceso a una energía	asequible, segura, sostenible y moderna
8	Promover	el crecimiento económico el empleo y el trabajo decente	inclusivo y sostenible, para todos
9	Construir promover y fomentar	infraestructuras, la industrialización la innovación	resilientes, sostenible
10	Reducir	la desigualdad	en y entre los países
11	Lograr	que las ciudades sean	más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles
12	Garantizar	modalidades de consumo y producción	sostenibles
13	Adoptar	medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos	
14	Conservar y utilizar	los océanos, los mares y los recursos marinos	sosteniblemente
15	Gestionar luchar contra detener e invertir detener	los bosques, la desertificación la degradación de las tierras, la pérdida de biodiversidad	sosteniblemente
16	Promover	sociedades	justas, pacíficas e inclusivas
17	Revitalizar	la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible	

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

Una visión futurista de la humanidad reposa en las lógicas de la educación y el logro de sus objetivos y metas. En este sentido, la educación como practica integral hacia el año 2050 y más allá corresponde a un cruce de cuatro caminos integrados y correlacionados que se conjugan para seguir un solo rumbo. Estos caminos, de acuerdo a la Unesco se relacionan con la calidad de vida, el cambio social, el cuidado del medio ambiente y el desarrollo de la tecnología en la sociedad y en particular en el cambio educativo.

A continuación se resume parte del dossier 2050 que integra algunos conceptos, que resumen las bases de la educación integral y de ahí estarían presentes en la toma de decisiones en la gerencia moderna para buscar las lógicas del desarrollo integral y la cultura empresarial.

**Tabla 2.**

*Desafíos y demandas de la educación integral.*

País	Demandas	Desafíos y condiciones
Chile	La posibilidad de una sociedad más justa y equitativa.	Con estados que garanticen el bienestar integral y el desarrollo pleno de los pueblos.
Australia	Todas las disciplinas y profesiones colaboran para crear un futuro mejor	Abandonando las viejas prácticas que son parte del problema”
Zimbabue	Impulsada por la tecnología	Dirigida a las necesidades y retos de la humanidad
Kirguizistán	La educación superior debe contener conceptos que superen la situación de tensión social existente	Reconstruyan el entorno digital para el desarrollo humano”
Guatemala	Educación integral, social humanística, científica y las universidades con proyección social, y educación pública,	Gratuita para todos, principalmente para los sectores pobres.”
China	“Tecnología avanzada que mejorará aún más la conectividad y el acceso a la educación.	Mejora de la investigación farmacéutica y disponibilidad de medicamentos que mejorarán la salud y la longevidad de las personas.”
Nigeria	Acceso equitativo de todos los ciudadanos del mundo al conocimiento y a los medios de comunicación	A través de la tecnología digital.”
Namibia	Si la educación superior está disponible y es asequible para todos	Todos podrían tener un mejor futuro en 2050
China	Cuando esté [la educación superior] al alcance de todos y permita a cada individuo poner en juego todo su potencial,	Más personas podrán hacer contribuciones y, lo que es más importante, tomar decisiones informadas que sean buenas para ellos mismos y para la comunidad en general.
Italia	Gracias a una educación superior amplia y disponible,	Todo el mundo disfrutaría de la alegría de compartir el conocimiento.”
Tailandia	La tecnología ayuda a integrar a los seres humanos más vulnerables	Corriente principal de la educación superior
Chile	Equitativa, inclusiva, flexible	Al servicio del desarrollo humano, espiritual, artístico, emocional, económico y social de cada persona
Qatar	Rompiendo las estructuras elitistas y siendo accesible a todos, y permitiendo una diversidad de temas, recursos, personal, profesorado	Siendo más impulsados por la justicia social

Perú	Debe ser de calidad, para hacer frente a los cambios continuos	Desarrollar la calidad también significa que los modelos de enseñanza y aprendizaje se mantienen actualizados y son capaces de gestionar los constantes cambios dinámicos generados por las sociedades y los procesos de globalización
Canadá	Dar acceso a la educación superior a poblaciones históricamente desfavorecidas por el sistema educativo y el acceso desigual a los recursos, abriría oportunidades para muchas personas	se espera que comience a romper el ciclo de la pobreza
Nueva Zelanda	inclusión	Más acceso para las personas desfavorecidas
Suráfrica	Garantizar que todas las instalaciones y escuelas tengan acceso para discapacitados,	Acceso para sillas de ruedas, computadores y pizarras inteligentes, puede aumentar las oportunidades para los discapacitados
Japón	El aprendizaje en la educación superior no será en sí mismo un costo extra para la sociedad.	La calidad de los resultados será más importante
Estados unidos de américa	Si más personas tienen acceso a una educación superior de calidad,	Podrán alcanzar su potencial y contribuir a resolver los problemas a los que se enfrentará el mundo en 2050.
Argentina	Trabajando por una inclusión con calidad en todo sistema educativo, garantizando la libertad y la libre expresión, fortaleciendo la autonomía y la democracia,	Evitando que las instituciones sean cooptadas por grupos que impongan sus intereses y pensamiento

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

## 4. Discusión

En este marco de acción, ilustrada en parte en el cuadro anterior, los académicos reafirman que las funciones básicas de la educación superior deben ser más relevantes para las necesidades de la sociedad y la comunidad. Estos concluyen además que “La transformación económica, sociopolítica y cultural afecta el comportamiento humano y las condiciones de nuestro mundo” (Unesco, 2021).

Luego, en relación a la formación integral, al seguir una ruta que considere la integralidad como factor medular en la educación del ser humano, la educación asume su compromiso social para constituirse en una práctica transformadora que responde a las demandas y a los desafíos de la sociedad en su visión de imaginar futuros posibles en los que la formación ha de actuar como práctica liberadora.

Teniendo en cuenta las opiniones del cuadro anterior, en términos de los desafíos de la humanidad, la educación y la formación, los participantes resaltaron que la tecnología tendrá un impacto cada vez mayor en la toma de decisiones. De ahí, “la relación recíproca entre el rápido desarrollo de la tecnología y los cambios sociales, económicos y medioambientales” (Unesco, 2021, p. 16).

En este sentido precisaron además que “a medida que avanzamos hacia una realidad más digitalizada, la educación superior tiene un papel fundamental en la investigación, el desarrollo y la difusión de los nuevos avances tecnológicos, así como en la investigación e innovación sobre su uso e impacto. (Unesco, 2021, p. 16).

Luego entonces, la empresa actual, después de la pandemia ha avanzado en la inclusión y valoración de las posibilidades que ofrece la tecnología y con esta nace definitivamente la hibridez de los espacios y ambientes laborales, educativos y sociales, por lo que las nuevas lógicas del desarrollo ya no pueden transcurrir sin el apoyo de la tecnología.

Por lo antecedente se plantea un nuevo dossier con opiniones, críticas, propuestas y alternativas de innovación y cambio provenientes de la academia y de las comunidades que la conforman. Tal es el caso de la Ingeniería de Procesos y su potencial para aportar una nueva visión soportada en indicadores de gestión sostenible que den cuenta de las lógicas para dirigir el desarrollo de la empresa moderna.

Estos aportan elementos centrales al debate mundial sobre los desafíos de las empresas y el aprendizaje en ambientes laborales, educativos y sociales en los que se vive un presente de alta complejidad, incertidumbre, desigualdad y precariedad, y plantea la necesidad de trabajar en un futuro promisorio para el bienestar integral.

En consecuencia, en las diferentes empresas será necesario sentar la gestión sostenible en una cultura empresarial global sobre bases sólidas que integren las diferentes prácticas productivas que se realizan en la misma. En un marco de acción colectiva coherente cada empresa es un micro mundo que se debe armonizar con las condiciones planetarias, las demandas sociales y su proyección en el presente y el futuro.

Bajo esta mirada de la formación integral se precisa que la acción empresarial debe ser orientada hacia estos caminos que “están interrelacionados, cada uno de ellos forma parte de un todo integral que comienza con el individuo (calidad de vida), continúa con su entorno social (cambio social), luego con el planeta (cuidado del medio ambiente), y luego, con la tecnología (desarrollo de la tecnología) interactuando en todos los niveles”. (Unesco, 2021, p. 16).

Es esta última, la tecnología, en arte el objeto de esta reflexión, el potencial que representa para la empresa moderna por su versatilidad en la construcción de modelos de gestión que propicien nuevas lógicas al desarrollo integral mediante una gestión integral en las empresas. Gestión que debe ser adecuada a su misión, visión, valores, vocación y condiciones particulares. En el horizonte actual, los cambios son necesarios para evitar la destrucción y la devastación. Ya no se puede decidir ingenuamente, hace falta tomar decisiones inteligentes, integrales y oportunas.

Quiroga, (2001). en el estado del arte sobre el desarrollo de indicadores de sostenibilidad en el mundo resalta que su mayor avance se ha dado en los países desarrollados quienes han mostrado mayor inclinación hacia los indicadores ambientales o de primera generación. En primera instancia se mencionan los indicadores realizados por Canadá, Nueva Zelanda y Suecia. Luego, se reseñan los aportes de Holanda, Alemania y Reino Unido con referencia a términos conceptuales y de cobertura, e igualmente aportan índices de sostenibilidad ambiental como la Huella Ecológica y el Índice de Sostenibilidad Ambiental ISA o IES (Index of Environmental Sustainability).

En cuanto a los índices aportados por los países de América del sur y el Caribe, se resalta que la región ha desarrollado un trabajo más lento e inconstante, sujeto a las dinámicas políticas habituales, así como a las restricciones técnicas y presupuestarias de los gobiernos. En este sentido se mencionan México, Chile, Costa Rica, Barbados, Colombia y Brasil. con aportes distintos en términos de diseño e implementación de IDS o bien de carácter exclusivamente ambiental Laxe, (2007).

## 5. Conclusiones

Desde esta visión, el desarrollo sostenible puede percibirse como una corriente entre las dinámicas que sustentan la vida en el planeta, la impulsan o la obstaculizan en una eterna relación de interdependencia entre el hombre y su entorno.

Lo anterior nos impele a considerar la acción del hombre en su entorno como una dinámica en la que el mismo es influenciador e influenciado. Lo que, nos lleva a buscar necesariamente un punto de balance entre el impulso de estas fuerzas y dinámicas externas y la toma de decisiones sobre las acciones que desarrollamos al interior del proceso de gestión en las empresas. Esto implica un equilibrio entre los roles que desempeñamos como personas o seres humanos con una familia y una vida privada, como ciudadanos de un país y al mismo tiempo de una sociedad mundial y como profesionales, gerentes o directores con una visión que considere los entornos global, nacional y local como escenario de actuación.

Esto aduce a que necesitamos empresas - personas - que tengan el compromiso necesario, con la suficiente terquedad y valentía, quizás el atrevimiento, para asumir el legado del conocimiento y de la ciencia, saber y representación simbólica para transformarlos en entornos empresariales inclusivos de aprendizajes integrales cuyo objeto principal es dar sentido a la vida y orientar el desarrollo del potencial humano a través de una empresa conectada con la vida en el plantea que habita. Esto es armonizar la gestión empresarial, al desarrollo humano, económico y ambiental. En el caso de Colombia la Agenda 2050 se propone un desarrollo armonizado desde cuatro pilares así:

- 1) “consolidar una senda de desarrollo humano en un marco de vidas más longevas, donde haya equidad y oportunidades para todos, sin pobreza extrema;
- 2) convertir a Colombia en potencia ambiental;
- 3) transformarnos hacia una economía productiva y sostenible;
- 4) lograr una sociedad incluyente con un tejido social robusto e instituciones sólidas en ambiente empresarial promotor de equidad, bienestar y desarrollo para todos”. (8 p. 22).

## 6. Referencias

- Cabrera, D. (2020, 18 de junio). Informe revela que Colombia está entre los diez peores países del mundo para los trabajadores. RCN Radio. <https://www.rcnradio.com/>
- Laxe, F. G. (2007). Los indicadores de sostenibilidad como herramientas de evaluación. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, 64, 300-329.
- Martínez García, J. S. (2017). El habitus. Una revisión analítica. *Revista Internacional de Sociología*, 75(3).
- Miranda Pegueros, M., López Castro, E. M. y Vega Zarate, C. (2022). Hacia una perspectiva integral de gestión en sostenibilidad empresarial. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(19), 150-164.
- Parsons, T. (1972). Culture and Social System Revisited. *Social Science Quarterly*, 53(2), 253-266.
- Ramis, M. C. (2011). La crítica de Adorno a la cultura de masas. *Constelaciones: revista de teoría crítica*, 3, 130-147.

- Reig, D. (2014). El nuevo mundo: Dolors Reig at TEDxCastellon [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=3YUPVSF9mYQ>
- Sánchez, N., Sandoval, E., Goyeneche, R., Gallego, D. y Aristizabal, L. (2018). La pedagogía crítica desde la perspectiva de Freire, Giroux, y McLaren: su pertinencia en el contexto de Colombia y América Latina. *Revista Espacios*, 39(10).
- Tapia-Alba, J. A. (2021). Análisis de la relación entre actividad empresarial y desigualdad económica (Analysis of the Relationship between Business Activity and Economic Inequality). *Revista CEA*, 7(14).
- UNESCO. (2021). *Caminos hacia 2050 y Más Allá Resultados De Una Consulta Pública Sobre Los Futuros De La Educación Superior*. UNESCO-IESALC.
- U. D. D. (2020). LA DECLARACIÓN, 1. *¿Desarrollo sostenible en la Declaración Universal de Derechos Humanos? Retos de la educación ante la Agenda 2030: Los ODS entre el humanismo y la ecología*. (p. 35).
- WEF. (2015). *Educación 2030. Declaración de Incheon. Marco de acción. Hacia una educación inclusiva y equitativa de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos*. UNESCO Declaración de Incheon. Educación 2030.
- WEF. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. World Economic Forum.
- Wright, M. C. (1969). *La élite del poder*. Fondo de Cultura Económica.

## CONTRIBUCIONES DE AUTORES/AS, FINANCIACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

### Contribuciones de los/as autores/as:

**Conceptualización:** Cortes B, María Andrea; **Software:** Hernández A., Oscar G. **Validación:** Hernández A., Oscar G. **Análisis formal:** Hernández A., Oscar G.; **Curación de datos:** Hernández A., Oscar G.; **Redacción-Preparación del borrador original:** Cortes B, María Andrea; **Redacción-Re- visión y Edición:** Cortes B, María Andrea **Visualización:** Cortes B, María Andrea; **Supervisión:** Hernández A., Oscar G. **Administración de proyectos:** Hernández A., Oscar G., Cortes B, María Andrea **Todos los/as autores/as han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito:** Hernández A, Oscar G., Cortes B, María Andrea.

**Financiación:** Esta investigación no recibió.

**Agradecimientos:** A todas las personas que nos han apoyado en este artículo y a lo largo de este camino del conocimiento.

**Conflicto de intereses:** No aplica

**AUTOR/ES:**

**Oscar Gildardo Hernández Alomia**  
Universidad EAN, Colombia.

Doctorando en Ingeniería, Magister en ingeniería de procesos, Especialista en Gerencia de Proyectos, Especialista en Gerencia de Procesos y Calidad e Ingeniero de Producción, certificado como Black Belt con dominio avanzado del idioma inglés y dominio intermedio del idioma portugués con 18 años de experiencia en la gerencia de proyectos y seguimiento, gestión de operaciones, planeación estratégica, investigación, consultorías y docencia en diferentes industrias públicas y privadas las cuales incluyen; industria energética, industria de manufactura, industria de construcción e infraestructura y educación. de Intereses laborales en áreas de gestión de proyectos, planeación y control, gerencia de operaciones, sostenibilidad, consultoría y docencia.

[ohernand3954@universidadean.edu.co](mailto:ohernand3954@universidadean.edu.co)

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-0054-672X>

**María Andrea Cortes Barreto**  
Universidad UNAD, Colombia.

Maestrando en Gobierno, Especialista en Gestión Pública, Especialista en Talento Humano y Riesgo Laboral, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, Especialista en Alta Gerencia, Especialista en Docencia Universitaria, con licencia en SST, con experiencia en políticas públicas, gobernanza, gestión territorial con énfasis en enfoque territorial y de género, calidad en los servicios de salud, bienestar laboral en el sector público, investigador, formador en gestión documental, docente en diferentes áreas de la administración de empresas, y construcción de material pedagógico.

Áreas de interés académica y laboral: políticas públicas, desarrollo territorial, ruralidad, conflictos medioambientales, gestión del conocimiento, Objetivos de desarrollo sostenible, educación informal y formal.

[maria.cortes@unad.edu.co](mailto:maria.cortes@unad.edu.co)

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-8944-9503>