

# **Organización empresarial sustentable. Otra mirada a la administración**

---

---

Año  
2018

Directoras del proyecto  
Peccoud, Cledis Susana y Peretti, Verónica

Equipo de investigación  
Delgado, Graciela; Coppari, Susana; Catena, Carolina;  
Bleger, Adriana; Peretti, Veronica y Peccoud, Cledis

Alumnos participantes  
Ludueña, Josefina; Vilches, Aldana; Gilli, Cristian; Cariaga, María Sol y  
Peralta, Rocío

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

#### CITA SUGERIDA

Peccoud, C. S. y Peretti, V., [et al.] (2018). *Organización empresarial sustentable. Otra mirada a la administración*. Villa María: Universidad Nacional de Villa María



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional



---

## INFORME ACADÉMICO FINAL

### Proyectos de Investigación 2016-2017

#### PROYECTO:

ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL SUSTENTABLE. OTRA MIRADA A LA ADMINISTRACION

#### DIRECTOR:

CLEDIS SUSANA PECCOUD

#### CO-DIRECTOR:

VERONICA PERETTI

#### EQUIPO DE INVESTIGACIÓN:

GRACIELA DELGADO, SUSANA COPARI, CAROLINA CATENA, ADRIANA BLEGER, VERONICA PERETTI, CLEDIS PECCOUD.

#### ALUMNOS INTEGRANTES:

JOSEFINA LUDUEÑA, ALDANA VILCHES, CRISTIAN GILLI, MARIA SOL CARIAGA, ROCIO PERALTA

### 1. INFORME ACADÉMICO DEL PROGRAMA/PROYECTO

Al observar el operar de las organizaciones empresariales, nuestro equipo investigativo ha distinguido un conjunto de anomalías : personal desmotivado, falta de respuesta efectiva a los problemas del entorno, falta de conciencia ética y ambiental, entre otras. Estos son obstáculos que impiden operar con flexibilidad e innovación en un mundo de permanente cambio.

Remontándonos históricamente al origen de la administración como ciencia distinguimos que los principios que la fundaron (estandarización, previsibilidad, burocracia, unidad de control, conformidad , disciplina, rigor, ) resultaron en ese momento suficientes para

---



---

## INFORME ACADÉMICO FINAL

### Proyectos de Investigación 2016-2017

producir en masa y responder al escenario económico, político y social que emergía tras la primera revolución industrial.

Este paradigma mecanicista que aún rige el operar de numerosas organizaciones empresariales, durante décadas ha contemplado al ser humano desde una visión reduccionista, distinguiéndolo como un mero recurso necesario, que sólo trabaja por el dinero que precisa, que responde ante el miedo y las órdenes que imparte una autoridad patronal. Hoy esta realidad es uno de los problemas que debemos abordar como investigadores para llegar conformar un modo de hacer empresa más habitable, más humana, por lo tanto más rentables. Superar, de este modo, la crisis humana que enfrentan las organizaciones en este siglo.

Los aportes de la ciencia permite una mirada holística y distingue al hombre desde otra mirada que no sea la lógica instrumental del paradigma dominante con la que se distinguió al hombre en los orígenes de la administración. Por lo tanto debiera haber una mutación la configuración empresarial.

A razón de ello uno de los objetivos de nuestra investigación 2016/17 fué :

Relacionar, en base a nuevos aportes disciplinarios, aspectos relevantes que permiten otras miradas en la organización empresarial.

El equipo investigativo ha adherido a los fundamentos de la biología y la neurociencia, así como a las contribuciones que aportan la Teoría del Caos, Complejidad, para avanzar ante las posibilidades aún no determinadas sobre las cuales los científicos de la administración debieran emprender, con la intención de diseñar un modelo de hacer empresa que contemple aspectos donde el resultado sea el desarrollo sustentable del elemento principal de una organización: las personas.

A partir de la contribución de los aportes disciplinarios de los cuerpos descriptos anteriormente, se sistematizó una construcción escrita, en donde se describe la relación que el empresario debiera construir desde su vinculación con el poder, la ética y el ego. Convencidos que es el camino inicial para desarrollar el cambio de paradigma. A tal efecto los investigadores Cledis Peccoud, Susana Coppari y Verónica Peretti, trabajaron el desarrollo del escrito durante todo el 2017.

El segundo objetivo específico propuesto fue:

Indagar cuáles son los aspectos de desarrollo humano, que los empresarios de Villa María valoran e incluyen en el diseño y gestión de sus espacios organizacionales.



---

## INFORME ACADÉMICO FINAL

### Proyectos de Investigación 2016-2017

A tal efecto se desarrolló un trabajo de campo. El mismo se realizó a mediados del año 2017. Consistió en una encuesta a empresarios del conglomerado Villa María/Villa Nueva. Se diseñaron las encuestas y luego se realizaron las mismas. El número de la muestra fue de 91 empresas. Se tomó como referencia la base de datos de socios de AERCA, cómo así de manera arbitraria con empresas que el equipo conocía. Nota: uno de los principales inconvenientes para el desarrollo de esta labor, fue no contar con una base de datos de empresarios actual y clara de la ciudad de Villa María, como así también Villa Nueva.

Algunos de los requisitos para incluirlos en la muestra son:

- a) conformado por 10 o más personas trabajando (incluía el empresario)
- b) constituida como empresa formal ( persona física o jurídica con el aval de todos los registros).

Las actividades las realizaron Aldana Vilches, Cristian Gilli, Josefina Ludueña y Maria Sol Cariaga realizaron las encuestas. La administración y sistematización de los datos obtenidos estuvo a Cargo de Graciela Delgado y Rocio Peralta.

De los resultados obtenidos, podemos desagregar como los más importantes:

- a) Se le preguntó sobre la creencia en relación a la motivación de los empleados al momento de trabajar. Como respuesta podemos decir que un 36,6% de los empresarios encuestados piensan que las personas actúan motivados por el dinero. El 31,2% piensan que los motiva el reconocimiento personal. Mientras que un 22,4 % adhieren a la idea de que los empleados les gusta ser parte del proyecto de una empresa.
- b) Al indagar sobre el perfil del empleado ideal, los empresarios respondieron: Me interesa que participe de los objetivos, opine y autogestione su trabajo en un 38,6%. Que tenga actitud protagonista de su trabajo y se haga responsable de sus consecuencias, la eligieron en un 30,1% . Qué comunique sus errores y pida ayuda para resolverlos en un 21,1%.
- c) Al interpellarlos sobre los desafíos del siglo XXI en materia empresarial. los empresarios percibieron que La gestión del personal se lleva el 33,1 %. Superando a las Nuevas tecnologías que fue elegida en un 25,9%. Mientras que el 20,5% consideran que son los aspectos de la competencia y la exigencia de los clientes los que parecen preocuparles. Ante la pregunta de la posibilidad de innovar en un nuevo modelo de gestión que contemple el factor humano en la empresa, el 44% contestó que le parece altamente posible, mientras que el 47% respondió que lo considera medianamente posible. En la sumatoria de estas dos opciones podemos inferir que el 91,2 % de los encuestados, consideran oportuno innovar en nuevas maneras de hacer la empresa. Esta información antes citada es una breve reseña de lo que pudimos producir en todo el trabajo realizado.



---

## INFORME ACADÉMICO FINAL

### Proyectos de Investigación 2016-2017

El tercer objetivo específico propuesto fue:

Argumentar multidisciplinariamente, la posibilidad de configurar formas sustentables en la organización empresarial.

Para alcanzar el objetivo, se trabajó durante parte del año 2016 y todo el 2017 en la búsqueda de casos reales de empresas que en Argentina o el mundo estuvieran llevando a cabo nuevos modos de hacer empresa.

Las tareas de búsqueda de información y la administración de los grupos de reflexión estuvieron guiadas por Adriana Bleger, Cledis Peccoud, y los alumnos que conforman el grupo de investigación. El resultado que se logró, fue la sistematización de un acercamiento hacia una nueva mirada de la organización en materia del hacer organizacional, como así de la dirección de la misma.

Como primera aproximación a lo que el grupo de investigación propone es el cambio del espacio Psíquico del hacer organizacional. Se establece así la emoción de la alegría y la confianza como pivote del resto de los valores que permiten a las personas trabajar. Ellos sienten que viven con alegría y aprenden al hacer su trabajo, esto generará y mayor rentabilidad y compromiso con la empresa. La persona siente que vive cuando trabaja. Se analizaron modelos propuestos en materia de aprendizaje de manera colaborativa, desarrollando una cultura de comunidad solidaria en la empresa. Hoy podemos decir que consideramos necesario que luego de lograr la confianza y la armonía en la organización, la misma focalice el desarrollo de una organización de aprendizaje y compromiso. Al cambiar las emociones que emanan del espacio Psíquico organizacional, permite que el resto cambie. La responsabilidad incondicional es otra característica que debe desarrollarse.

Conclusión: A partir de los resultados logrados de las investigaciones anteriores, sumado a los resultados actuales, hemos alcanzado los objetivos propuestos en (2016-2017) además la información obtenida nos permite confirmar las hipótesis de trabajo y avanzar hacia el rumbo propuesto. Proponemos en la convocatoria (2018-2019) la continuidad de la investigación, profundizando la modificación del sustrato epistemológico de ser empresario y desde allí se reconfigurará el modelo organizacional empresarial tradicional.

## 2. VINCULACIÓN CIENTÍFICA

### 2.1. *Describir vínculos generados desde el Programa/Proyecto con referencia a demandas del Sector Productivo.*

---



---

## INFORME ACADÉMICO FINAL

### Proyectos de Investigación 2016-2017

En el año 2017, se celebró un convenio con la asociación Educar para el desarrollo humano de la ciudad de Buenos Aires. La misma trabaja los aspectos relacionados a la neurociencia .

con esta vinculación generamos colaboración en materia de conocimiento de la evolución neurológica del ser humano.

Linck de la fundación <http://asociacioneducar.com/>

Por otra parte, contactamos a la Fundación ETNOR de España la misma está dirigida por la Dra. Adela Cortina .

Esta fundación hace 20 años que trabajan aspectos de la ética empresarial. Nuestra intención es generar lazos de colaboración.

Linck de la fundación : <http://www.etnor.org/>

#### ***2.2. Describir vínculos que respondan a demandas internas de distintas áreas de la UNVM.***

Desde la Universidad Nacional de Villa María, trabajamos en el armado de una materia relacionada a la investigación que se presentó en el nuevo programa de la carrera Ingeniería en Alimento de la Universidad Nacional de Villa María y el Instituto Superior Integral de la Lechería Córdoba. El plan de estudio esta en revisión.

### **3. PUBLICACIÓN EN REPOSITORIO DIGITAL DE LA UNVM**

AUTORIZO LA PUBLICACIÓN DE ESTE INFORME ACADÉMICO FINAL EN EL REPOSITORIO DIGITAL DE LA UNVM: SI