



Presentación.

La cultura organizacional y la sustentabilidad son aspectos fundamentales en el entorno laboral actual, estos se relacionan de manera estrecha con el bienestar de los colaboradores. Estos elementos se complementan y se refuerzan mutuamente, creando un ambiente de trabajo saludable y sostenible. Los artículos que aquí se presentan, exploran la importancia sobre estos conceptos y su interrelación.

El bienestar de los colaboradores es de suma importancia en el desarrollo y crecimiento de la organización. Un inmejorable ambiente laboral da como resultado la satisfacción y el compromiso de los empleados hacia la organización, pasando por un incremento en la productividad y por ende una baja rotación de personal. El bienestar comprende diferentes aspectos, como la salud física y mental, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y el desarrollo profesional. Estos aspectos son medidos a través de las diferentes escalas que arrojan interesantes datos a las empresas u organizaciones preocupadas por el bienestar de sus empleados, que entiende que son su activo más valioso y adopta medidas para garantizar su salud y felicidad.

En el artículo *Estilos de afrontamiento y bienestar en maestros universitarios*, escrito por Angélica Calderón Ordóñez, Armando Esquinca Moreno y Bertha Estrada Lázaro, analizan los estilos de afrontamiento más utilizados por los docentes de instituciones de educación superior y su posible relación con su percepción de bienestar y otras variables sociodemográficas, ellos emplean un diseño transversal correlacional en una muestra de 203 docentes de instituciones de educación superior del estado de Chi-huahua que respondieron a la Escala de *Brief Cope* y la Escala de satisfacción con la vida. En la escala de afrontamiento los valores más altos reportados en la muestra se encuentran en la escala de afrontamiento activo, planeación y aceptación. Los resultados que obtuvieron indican que 79 (38.90%) de los participantes se encuentran altamente satisfechos en la escala de satisfacción con la vida y las variables demográficas se correlacionan a pesar de las situaciones que atravesó la población por la pandemia.

Por otro lado, la cultura organizacional juega un papel fundamental en la promoción del bienestar, principalmente cuando está basada en la orientación hacia el empleado o colaborador. Una cultura positiva y colaborativa fomenta la confianza, el respeto y la comunicación abierta entre los empleados. Además, una cultura sólida y valores compartidos ayuda a crear un sentido de pertenencia y compromiso con la organización. La cultura organizacional también influye en la forma en que se toman decisiones, se manejan los conflictos y se promueve el crecimiento y desarrollo de los empleados. Una cultura de bienestar y apoyo mutuo es fundamental para la creación de un entorno laboral saludable y motivador. Para dar identidad y sentido de pertenencia a los colaboradores, las empresas deben tener una clara cul-

tura organizacional, debido a que en la medida en que los valores compartidos sean adecuados para la organización en cuestión, el rendimiento de la empresa puede beneficiarse de la cultura.

En el artículo *Diagnóstico de la cultura organizacional de una institución de posgrado en ingeniería mediante el Marco de Valores en Competencia*, escrito por Carolina Hernández Gutiérrez y Cándido Manuel Juárez Pacheco, ellos estudian las cambiantes condiciones del entorno en las Instituciones de Educación Superior (IES), mismas que propician que la cultura organizacional emerja como un factor crucial para la adaptación y el éxito continuo. También mencionan que, dada la falta de estudios sobre la cultura organizacional, su trabajo tiene como objetivo caracterizar la percepción de esta en el personal administrativo de una institución de educación. Un factor que cada vez se escucha con mayor frecuencia es la sustentabilidad, esta ha cobrado especial importancia por la preocupación actual por el medio ambiente y la responsabilidad social. Una empresa sustentable busca minimizar su impacto negativo en el entorno, adoptando prácticas y políticas amigables con el medio ambiente. Esto incluye la reducción de residuos, el uso eficiente de los recursos naturales, la promoción de energías renovables y la implementación de programas de reciclaje. Además, una empresa sustentable también se preocupa por su impacto social, contribuyendo al desarrollo de la comunidad y apoyando iniciativas sociales.

En el artículo *Factores de éxito para impulsar la Efectividad de la Economía Circular 4.0 del sector industrial en Ciudad Juárez*, escrito por Francisco Arturo Bribiescas Silva, Areli Giovana Palma Villalobos y Ana Laura Salazar Zúñiga. Los autores observan como las empresas se han visto presionadas a definir estrategias para responder a los cambios que exigen los mercados globales con relación a la Economía Circular 4.0, la cual es una excelente herramienta para frenar los problemas de la contaminación y el desperdicio mundial ya que ésta se basa en la reutilización de diversos materiales que no pueden volver al medio ambiente. Su trabajo consistió en conocer un modelo económico sostenible para las empresas en la implementación de la Economía Circular 4.0. Su principal objetivo es determinar áreas de inversión para el desarrollo exitoso de la Economía Circular 4.0, en las empresas. El estudio se basó en los beneficios que conlleva pasar de la Economía Lineal a la Economía Circular, la cual beneficia en la reducción de costos y el cuidado del medio ambiente. Una empresa sustentable que se preocupa por el medio ambiente y la comunidad tiende a crear un entorno laboral favorable para el bienestar de sus empleados.

En conclusión, el bienestar, la cultura organizacional y la sustentabilidad son elementos esenciales en el entorno laboral actual. Promover el bienestar de los empleados, fomentar una cultura organizacional positiva y adoptar prácticas sustentables no solo beneficia a los empleados, sino también a la empresa en su conjunto. Estos aspectos se entrelazan y se refuerzan mutuamente, creando un ambiente de trabajo saludable, motivador y sostenible. Es responsabilidad de las organizaciones reconocer la importancia de estos conceptos y trabajar en su implementación para lograr un éxito a largo plazo.

Dra. Blanca Lidia Márquez Miramontes

Profesora/Investigadora

Jefa del Departamento de Ciencias Administrativas

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez