La Cultura Organizacional y la implementación de estrategias sostenibles en el Perú empresarial

Por Jaime Leopoldo Castro Calderón

20/01/2026 | **https://doi.org/10.63083/lamec.2026.01.jlcc**

La sostenibilidad ha emergido como una prioridad para las empresas en todo el mundo, y el Perú no es la excepción. Sin embargo, la adopción de estrategias sostenibles no solo depende de factores externos como regulaciones gubernamentales o demandas del mercado, sino también de aspectos internos como la cultura organizacional. Este artículo explora cómo la cultura organizacional puede influir positiva o negativamente en la implementación de estrategias sostenibles en el contexto empresarial peruano.

La Cultura Organizacional y su importancia

La **cultura organizacional** se define como el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas que guían el comportamiento de los miembros de una organización. Gómez (*Cultura organizacional y sostenibilidad: retos y oportunidades*. Lima: Editorial Andina, 2023) argumenta que la cultura organizacional actúa como un «elemento de relacionamiento» que mantiene unidas a las organizaciones, influyendo en la toma de decisiones y en la manera en que se responden a los retos.

En el contexto peruano, la cultura organizacional está profundamente arraigada en factores como la historia, las tradiciones y las estructuras jerárquicas predominantes. Estas características pueden representar tanto oportunidades como barreras para la sostenibilidad.

Factores culturales que facilitan la Sostenibilidad

1. **Liderazgo Transformacional** Un liderazgo comprometido es clave para fomentar una cultura organizacional alineada con los principios de sostenibilidad. Líderes que inspiran, motivan y dan el ejemplo pueden influir

positivamente en la adopción de prácticas sostenibles (Martínez & Rivera, 2022). En el Perú, empresas como Backus, Alicorp y Credicorp han destacado por promover valores de sostenibilidad a través de líderes visionarios. Estas organizaciones han implementado iniciativas que van desde la **inclusión social hasta la innovación ambiental,** demostrando que el liderazgo transformacional puede generar un impacto positivo y duradero.

2. **Colaboración y trabajo en equipo** Una cultura que fomente la colaboración facilita la integración de la sostenibilidad en todas las áreas de la organización. Por ejemplo, iniciativas conjuntas entre diferentes departamentos pueden generar soluciones innovadoras a problemas ambientales o sociales.
3. **Orientación hacia el aprendizaje** Una cultura que valore el aprendizaje continuo permite a las empresas adaptarse rápidamente a nuevas demandas de sostenibilidad. La capacitación constante en temas como economía circular y energías renovables puede ser una herramienta eficaz.

Barreras culturales en el contexto peruano

1. **Resistencia al cambio** Una de las barreras más significativas es la resistencia al cambio, un fenómeno común en culturas organizacionales jerárquicas o tradicionales. En el Perú, muchas empresas familiares o de estructura conservadora suelen priorizar objetivos a corto plazo, lo que **dificulta la implementación de estrategias sostenibles.**
2. **Falta de conciencia y compromiso** Aunque el interés por la sostenibilidad está creciendo, todavía hay empresas que no consideran este aspecto como parte de su estrategia principal. Esto puede deberse a la percepción de que la sostenibilidad implica costos adicionales sin beneficios tangibles.
3. **Individualismo organizacional** En algunas organizaciones, predomina una cultura individualista que limita la colaboración y el compromiso colectivo hacia objetivos sostenibles. Esta actitud puede obstaculizar la implementación de proyectos que requieren esfuerzos conjuntos.

Casos de éxito en el Perú

Algunas empresas peruanas han demostrado que es posible superar estas barreras culturales y avanzar hacia la sostenibilidad. Un ejemplo destacado es el de la minera Antamina, que ha integrado la sostenibilidad en sus operaciones a través de programas sociales y de protección ambiental. Otro caso es el de AJE Group, que ha incorporado la economía circular en su cadena de valor, logrando beneficios tanto económicos como ambientales.

Estrategias para transformar la Cultura Organizacional

1. **Formación y sensibilización:** Implementar programas de formación en sostenibilidad para empleados y directivos puede ayudar a cambiar percepciones y actitudes.
2. **Integración de indicadores de Sostenibilidad:** Incorporar objetivos sostenibles en los indicadores de desempeño puede alinear las metas individuales y organizacionales.
3. **Reconocimiento y recompensas:** Reconocer y recompensar los esfuerzos hacia la sostenibilidad refuerza comportamientos deseables y motiva a los empleados.
4. **Promoción de una comunicación abierta:** Crear canales de comunicación abiertos donde los empleados puedan expresar ideas y preocupaciones relacionadas con la sostenibilidad fomenta el compromiso.

Conclusión

La cultura organizacional desempeña un papel crucial en la implementación de estrategias sostenibles en el Perú, particularmente en un momento en el que el país enfrenta retos y oportunidades únicas al inicio de 2025. La pandemia global, los avances tecnológicos y una creciente demanda por parte de consumidores más conscientes han generado un entorno donde la sostenibilidad es no solo una opción, sino una necesidad.

En este contexto, transformar las culturas organizacionales hacia modelos más **sostenibles** se presenta como un camino ineludible. Empresas que han sabido adaptarse e innovar ya están viendo beneficios tangibles, tanto en su reputación como en su rentabilidad. Sin embargo, el reto para muchas organizaciones peruanas radica en superar la resistencia al cambio y la falta de compromiso colectivo, factores que continúan siendo barreras significativas.

Es crucial que las empresas no solo implementen estrategias sostenibles, sino que también se conviertan en promotoras activas de un cambio cultural. Esto incluye invertir en educación, fomentar el liderazgo transformacional y adoptar una

visión a largo plazo. En un Perú que busca consolidarse como un referente en América Latina en temas de sostenibilidad, el rol de la cultura organizacional será determinante para el éxito de estas iniciativas.

Jaime Leopoldo Castro Calderón

Universidad de ULima (Perú)

Docente e Investigador en la Especialidad de Metodología de la Investigación aplicada de la Universidad de Lima (ULima), Miembro del Centro de Sostenibilidad – Responde Ulima, ex – Coordinador académico del Área de Innovación Empresarial de la Carrera de Administración de la ULima. Miembro del Comité de Ética en la Investigación del IDIC – Ulima. Docente especializado en diversas materias de la Gestión Pública, Funcionario público con más de 25 años de experiencia dedicados a la administración pública en diversas instituciones del gobierno nacional, Doctorando en Gestión Estratégica por el Consorcio de Universidades Privadas del Perú, Maestro en Administración de la UNFV, Master en Gerencia Pública de la Eucim Business School – España, Postgraduado en Gestión y Dirección de Empresas por la Pontificia Universidad Católica del Perú – PUCP, Especialista en Gobernabilidad y Gerencia Política por la PUCP y la George Washington University – USA. Licenciado en Administración.

Más artículos del autor

La Mecedora Divulga is licensed under CC BY-NC-ND 4.0