

Presentación del monográfico

Introducción a la edición monográfica: Cultura de Paz en las organizaciones, sus prácticas, retos y oportunidades

Introduction to the special issue: Culture of Peace in
organizations, its practices, challenges and opportunities

Información

Fechas:

Recibido: 14/11/2022

Aceptado: 10/12/2022

Publicado: 31/12/2022

Correspondencia:

Vanessa Duque-Rengel
vkduque@utpl.edu.ec

Conflicto de intereses:

En esta publicación no se presentó
ningún conflicto de interés.

Financiación:

Ninguna.

Autorías

Mónica Abendaño Ramírez¹  0000-0001-9549-8996

Vanessa Duque-Rengel¹  0000-0003-0102-2829

Alejandro Álvarez-Nobell²  0000-0003-1384-3544

¹Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.

²Universidad de Málaga, España.

Cómo citar este trabajo

Abendaño Ramírez, M., Duque-Rengel, V., & Álvarez-Nobell, A. (2022). Cultura de Paz en las organizaciones: prácticas, retos y oportunidades. *Revista de Cultura de Paz*, 6, 317–320. <https://doi.org/10.58508/cultpaz.v6.179>

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en su interés por instaurar una Cultura de Paz en todos los ámbitos en los que se desenvuelve el individuo, ha desarrollado un sinnúmero de iniciativas con el propósito de “eliminar la violencia, promover la igualdad de oportunidades y la justicia, en todos los estamentos en los que el individuo se desenvuelva” (Duque, *et al.*, 2019, p. 364). A ello se suma la promulgación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), accionar efectuado por las Naciones Unidas (ONU), que son un “llamamiento universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad” (PNUD, s.f). El ODS 16 “Paz, justicia e instituciones sólidas” se dirige hacia la transformación global a través de la construcción de una Cultura de Paz, que promueva las sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, lo que implica facilitar el acceso a la justicia en igualdad de condiciones y el establecimiento de instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles (Hernández *et al.*, 2017).

Todos quienes integran la sociedad están llamados a promover una Cultura de Paz, ello incluye principalmente a las organizaciones públicas y privadas, que alojan diariamente a cientos de personas, en sus espacios físicos y virtuales. Son precisamente estos los espacios idóneos para fomentar la Cultura de Paz, que medie y por consiguiente reduzca los conflictos, promueve la inclusión, aportando considerablemente en la gestión de un clima laboral óptimo, para su desarrollo personal y profesional.

Una Cultura de Paz le permite a la organización resolver y enfrentar los conflictos de forma pacífica, potenciar los valores, la escucha empática, la mediación, el respeto y la aceptación del otro, todo esto en beneficio de un ambiente laboral sano. En este marco, la comunicación se vuelve un eje transversal y transformador, incluso constitutivo de las organizaciones (Schoeneborn y Vásquez, 2017). Debe ser un activo clave que rompa los equilibrios y de voz los silenciados, permitiendo explorar y aprender de aquellas poblaciones, organizaciones y problemáticas invisibilizadas pero fundantes de una auténtica Cultura de la Paz (Alvarez-Nobell *et al.*, 2022). Estamos ante un punto de inflexión ya que múltiples asociaciones a nivel mundial del campo disciplinar de la comunicación lideradas por una campaña para que se defina sumar el ODS N° 18 “Comunicación Responsable” (World PR & Communications Month, 2022).

Desde esta perspectiva de análisis, este monográfico titulado “Cultura de Paz en las organizaciones: prácticas, retos y oportunidades”, presenta relevantes trabajos científicos de investigadores de Ecuador, Argentina, México y España. Dichos trabajos, desde sus diferentes campos de estudio, efectúan significativos aportes a la temática central, que promueven espacios de análisis, discusión y debate sobre el papel, estrategias y aportes de las organizaciones en la construcción de la Cultura de Paz en la sociedad de la

información y el conocimiento, caracterizada principalmente por la evolución constante de la tecnología. Desde este paraguas, las autoras del artículo: “¿Cómo la tecnología promueve la construcción de un clima laboral alineado a la Cultura de Paz?” relatan que en la actualidad las organizaciones promueven el uso de la tecnología para mejorar la productividad, automatización e innovación en distintos procesos internos e incluso, para desarrollar nuevas destrezas y habilidades que favorecen el diálogo entre los colaboradores, y como consecuencia mejoran considerablemente el clima laboral.

Sin embargo, para todo proceso de cambio y transformación, la herramienta base es la cultura organizacional. Así lo aseveran los autores del artículo “Gestión del núcleo ideológico y la cultura en las organizaciones: propuesta metodológica para la transformación cultural”, que no solo analizan la realidad actual sino que plantean una propuesta metodológica para un diagnóstico y auditoría cultural, sobre la base del análisis de las manifestaciones culturales: estructurales, conductuales, materiales y simbólicas, que sirva de base para la gestión, toma de decisiones y consolidación de la cultura y, por consiguiente, de los activos intangibles en general.

Una organización en paz no está exenta de conflictos, lo que se pone de manifiesto en el artículo “La mediación en las organizaciones, contribuciones para una Cultura de Paz”, puesto que las diferencias de ideas, pensamientos, opiniones, actuaciones, etc., representan un coste real al estar en desacuerdo lo cual se refleja en el tiempo invertido para llegar a un acuerdo. Las organizaciones están llamadas a construir ambientes saludables con la ayuda de instrumentos y mecanismos, a fin de conseguir soluciones pacíficas, considerando la mediación como una de las herramientas más efectivas hacia la construcción de una Cultura de Paz.

En esa misma línea, la autora del tema “Cultura de Paz y salud mental en los colaboradores”, hacen referencia a la salud mental y la paz como realidades interrelacionadas en la vida del ser humano y de la sociedad en general. Ambas tienen diversos significados, implicaciones y órdenes de actuación en los campos individual y colectivo, y con tareas siempre en construcción. Por ello, los entornos saludables en las organizaciones son la prioridad, puesto que benefician la salud mental y el fortalecimiento de las capacidades de los colaboradores en condiciones que les permita evitar cualquier tipo de violencia, mejorar la comunicación, aumentar el trabajo colaborativo, elevar la autoestima, etc., en pro de una salud mental integral.

Por su parte, los autores del artículo “Estrategia de sostenibilidad en el marco de los ODS: la economía circular en el sector empresarial en la Argentina” abordan a partir de un estudio de caso un elemento clave para la Cultura de la Paz: el desarrollo de un sistema económico que busque el equilibrio y el impacto positivo entre los beneficios económicos y el cuidado del planeta y las personas. Para ellos se requiere de un sector empresarial que anteponga

el propósito como meta frente al mero “fin de lucro”. Cierra esta propuesta de número monográfico, también un estudio de caso, que el autor ha titulado “Difusión y práctica de los valores en estudiantes de la Universidad Autónoma de Sinaloa” que reivindica el rol de la educación en valores como la base de una sociedad que tiene por principio la equidad y la paz.

Referencias bibliográficas

- Álvarez-Nobell, A.; Arzuaga-Williams, M; Guillén, G.; Pagani, G. y Vásquez-Donoso, C. (2022). *Escuchando lo silenciado: Explorar y aprender con las poblaciones, organizaciones y problemáticas invisibilizadas*. Tercer Encuentro de la Red Latinoamericana de Investigación en Comunicación Organizacional (RedLACo). RedLACo.
- Duque, V., Abendaño, M., y Jaramillo, A. (2019). La práctica de valores hacia una cultura de paz en empresas públicas y privadas del Ecuador. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação RISTI*, (E20), 364-376. <https://bit.ly/3I-9qpb7>
- Hernández, I., Luna J., y Cadena, M. (2017). Cultura de paz, una construcción desde la educación. *Revista Historia de la Comunicación Latinoamericana*, 19(28), 149-172. <https://doi.org/10.19053/01227238.5596>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (s.f). Los ODS en acción. PNUD. <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>
- Schoeneborn, D., y Vásquez, C. (2017). Communication as constitutive of organization. *International encyclopedia of organizational communication*. Wiley.
- World PR & Communications Month. (2022). Open call to the pr profession to add a new goal to the Sustainable Development Goals (SDG) of United Nations. Global Alliance. <https://bit.ly/3jOjbv>