GESTIÓN SOSTENIBLE

¿Qué significa administrar una empresa?

La gestión de una empresa es uno de los tipos de gestión ampliamente entendidos, además de la administración, el mando, la gestión y la gestión de equipos (este último está relacionado con la gestión en un sentido más estricto, con "micro-focalización, por ejemplo, con un grupo de trabajo dirigido por un capataz o un equipo de baile escolar dirigido por un instructor, se busca un término adecuado[1]) . Para hablar de gestión se deben cumplir varias condiciones:

- No se relaciona con una actividad individual, sino que concierne a un equipo, actividad profesional de personas, es decir, actividades realizadas en conjunto para lograr el objetivo adoptado por un grupo más grande o más pequeño de personas;

- es un proceso que tiene lugar en una organización (institución), independientemente de su forma jurídica, tamaño, estructura espacial y tipo de actividad, que tiene un propósito común y los recursos materiales e intangibles necesarios;

- su órgano de gobierno (autoridad), a través del desempeño de funciones gerenciales, tiene un impacto en el funcionamiento y desarrollo de la organización [2].

La esencia de la gestión se define de varias maneras. La mayoría de los autores, sin embargo, entienden el sentido de la gestión como una especie de gestión de equipos. Por lo tanto, la gestión se entiende como una actividad gerencial en la que los objetivos se logran mediante la planificación de actividades, organizándolas y motivando a las personas a actitudes y acciones específicas, y controlando su implementación. Las actividades clave relacionadas con la gestión de la empresa incluyen la disposición de recursos financieros y humanos.

Cultura organizacional y estilos de gestión.

La cultura organizacional está estrechamente relacionada con el estilo de gestión de formularios. La relación entre ellos es de dos caras. La cultura es una variable independiente e influye en la elección del estilo de gestión. Por otro lado, la cultura organizacional resultante de las necesidades de la estrategia puede estar moldeada

[1]Sudoł S. (2014), Podstawowe problemy metodoliczne nauk o zarządzaniu, „Organización y gestión", nr 1(161), s. 13
[2]Tamże, s. 14-15.

por el estilo de gestión. Sin embargo, este es un proceso largo e incompleto. Vale la pena echar un vistazo más de cerca a los problemas individuales primero.

La cultura organizacional significa:

•todas las suposiciones fundamentales que un determinado grupo inventó, descubrió o creó mientras aprendía a adaptarse al entorno y la integración interna,

•reglas no escritas, a menudo seguidas de manera subconsciente, que cierran la brecha entre lo que está escrito y lo que realmente está sucediendo.

G. Hofstede considera que la cultura es la programación colectiva de la mente. Al mismo tiempo, llama la atención sobre los tres niveles de esta programación, ilustrando el alcance de vigencia de determinados patrones culturales. Estos son los niveles:

•universal, resultante de las características de la especie humana, apropiado para todas las personas,

•colectiva, común para grupos sociales individuales, distinguida por diferentes criterios de pertenencia (profesiones, territorio, generaciones, organizaciones),

•individual, resultante de los rasgos de personalidad de una persona específica [3].

La cultura organizacional se refiere a opiniones, ideologías, valores, creencias, expectativas y normas compartidas. Es un conjunto de normas y valores a los que se adhieren los empleados, incluida una jerarquía de valores, remuneración, desarrollo profesional, lealtad y poder, participación, comunicación mutua e innovación. La cultura organizacional se basa en reglas no escritas, a menudo percibidas de manera subconsciente, que cierran la brecha entre lo no escrito y la realidad. Se trata de opiniones, ideologías, valores, creencias, expectativas y normas compartidas. La cultura organizacional incluye todos los conceptos, valores, normas y creencias que son aceptados y respetados por todos o la mayoría en la empresa. Actúan como un sistema, es decir, los elementos interactúan y dependen unos de otros. Esta cultura es uno de los factores clave para la supervivencia de la empresa. El concepto de cultura incluye una multitud de reglas no escritas existentes en la organización que caracterizan la forma en que las personas trabajan juntas. Estas reglas se basan en los valores fundamentales de la empresa, establecidos, cultivados y protegidos por la dirección.

Las organizaciones tienen diferentes tipos de culturas organizacionales. Estos son:

a.Cultura del poder

[3]G. Hofstede (2000), Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu, Warszawa, s. 38.

Se basa en la persona central del líder (o un grupo cercano de líderes) que ejerce una fuerte influencia en toda la organización a lo largo de los "rayos" que irradian desde el centro, fuera de la organización. En esta cultura, las decisiones se toman según las prioridades de los líderes y no mediante procedimientos lógicos. El control y la información están completamente en manos de quienes están en el centro de la red. Este tipo de cultura organizacional funciona bien en un entorno turbulento donde es necesario reaccionar rápidamente a nuevos estímulos, pero la calidad de las acciones realizadas depende principalmente de las calificaciones de los líderes. La cultura del poder funciona principalmente en organizaciones pequeñas. Cuando las organizaciones se desarrollan demasiado, pueden colapsar. La pérdida de un líder es un momento muy crítico. Esta situación provoca a menudo un caos considerable en la organización,

b.Cultura del rol

Su fuerza radica en su considerable especialización. Trabajar en esta cultura suele ser muy burocrático. La cooperación entre unidades organizacionales se basa en procedimientos y rangos de actividades. La eficiencia en esta cultura depende del establecimiento de objetivos racionales y la asignación de recursos a las células individuales. El poder depende de una posición formal en la estructura de una organización más que de los rasgos de personalidad. El papel del empleado es más importante que la persona que lo cumple. Este tipo de cultura funciona en un ambiente estable donde las metas no cambian cada año y se pueden crear células especializadas para cada una de ellas. Los problemas significativos comienzan cuando hay un cambio repentino en el entorno. Una organización también puede desmoronarse cuando no hay una junta o administración que la mantenga unida.

c.Cultura de propósito (tareas)

En esta cultura, el énfasis principal está en hacer el trabajo (programa, proyecto, tarea). El poder proviene del conocimiento y la experiencia en la realización de un determinado tipo de tarea. La cultura de la meta está enteramente enfocada al trabajo en equipo, a que un grupo alcance un objetivo común. La principal ventaja de esta cultura es su gran flexibilidad y la capacidad de adaptarse a las condiciones cambiantes.

d.Cultura del individuo

El individuo es el centro, y el papel de la empresa es organizar un lugar de trabajo cómodo. Dicha cultura organizacional se crea para que el empleado satisfaga sus necesidades profesionales. Por lo general, estos son grupos de abogados, contadores, arquitectos y consultores, es decir, especialistas que a menudo ejercen las llamadas

profesiones libres. El individuo puede dejar la empresa, pero la empresa en sí no tiene derecho a tomar decisiones sobre el empleado.[4].

Al examinar la cultura organizacional de la empresa, podemos conocer la mentalidad de sus participantes, así como las reglas y normas que siguen en su comportamiento. Conocer la cultura organizacional le permite explicar los motivos del comportamiento de las personas y elegir métodos más efectivos para influir en estos comportamientos.[5].

Los temas relacionados con el manejo de los aceros están ampliamente presentados en la literatura sobre el tema. R.Rutka[6]define el estilo de dirección como un conjunto de técnicas para influir en los subordinados, establecidas en la práctica, con el fin de que cumplan con los roles organizacionales. Es similar con la clasificación de los estilos de gestión.[7], de los cuales hay muchos. Una de las clasificaciones más interesantes fue propuesta por Daniel Goleman[8]. distinguió:

a. estilo democrático

En este estilo de gestión cuenta la opinión de cada empleado. Las decisiones se toman en consulta con los empleados y después de escuchar sus opiniones sobre un tema determinado. El jefe respeta la opinión de sus empleados y escucha sus ideas. Gracias a esto, cada empleado se siente importante y asume la responsabilidad por el desarrollo de la empresa y el efecto de los cambios introducidos. Un líder democrático debe ser capaz de escuchar. No puede asumir que sabe todo mejor que los empleados. La desventaja de tal estilo es la necesidad de discutir cada tema, lo que puede extender el tiempo de toma de decisiones, especialmente cuando el líder se preocupa por el consenso y la satisfacción de todos los empleados.

b. estilo afiliado

Al preferir el estilo de gestión de afiliados, el líder se centra en generar armonía y comprensión en el equipo. Aquí es muy importante la comunicación y evitar procedimientos excesivos. El gerente apoya al equipo, elogia, da retroalimentación positiva y también ayuda. Aquí se aprecia la actividad y la creatividad de los

---

[4]Aniszewska G. (2007). Kultura organizacyjna w zarządzaniu, Warszawa, s. 15.
[5]Czerska M. (2003). Zmiana kulturowa organizacji, wyzwanie dla współczesnego menedżera, Warszawa.
[6]Rutka R.: Organizacja. W: A. Czermiński, M. Czerska, B. Nogalski, R. Rutka, J. Apanowicz: Zarządzanie organizacjami. Toruń 2001, art. 120.
[7]L. Walczak: Styl kierowania jako determinata zachowań podwładnych. W: Uwarunkowania sukcesu organizacji. Rojo. H. Czubasiewicz, Z. Mokwa, P. Walentynowicz, Gdańsk 2013, pág. 102-108; Organizacja zachowań zespołowych. Rojo. R. Rutka, P. Wróbel, Warszawa 2012, pág. 48-55.
[8]D. Goleman (2017), Liderazgo que obtiene resultados, Brighton.

empleados. El efecto de tal estilo es una mayor cooperación, compromiso, confianza y lealtad hacia el jefe y el equipo.

Este estilo de gestión requiere empatía por parte del líder, quien también debe tener habilidades de comunicación por encima del promedio y estar atento a cualquier problema y conflicto. Tampoco puede evitar la retroalimentación negativa para los empleados, lo cual no es difícil de hacer. Entonces, para un gerente así, es importante desarrollar la capacidad de dar una crítica constructiva.

El estilo afiliado es extremadamente eficaz, siempre que los empleados sean competentes y los objetivos sean claros.

El efecto negativo de este enfoque puede reducir la eficiencia y la lentitud en la acción si el equipo no es consciente y responsable. Demasiadas ideas y métodos, en ausencia de decisiones específicas, conducen a una perturbación del ritmo de trabajo. Además, entregarse a la indolencia de otros empleados sobre un empleado incompetente. Y la falta de procedimientos y la actitud del jefe desahogando a los empleados puede llevar al caos.

c. Estilo visionario

Este estilo se considera uno de los más efectivos desde el punto de vista comercial. Se basa en crear una visión para que el equipo la siga y movilizar al equipo para lograr este objetivo. El valor primordial de este estilo es mostrar los objetivos para que cada miembro del equipo los conozca y vea el significado de su trabajo. Gracias a ello, no sólo se siente importante, sino que sabe cómo y con qué criterios se valora su trabajo.

El líder debe ser una persona con visión, pasión comprometida, que pueda transmitir con claridad y precisión el objetivo al equipo. Debe ser capaz de inspirar al equipo y, por lo tanto, debe ser una autoridad para ellos.

Este estilo funciona mejor cuando se necesita un nuevo curso de acción o cuando se realizan cambios en la empresa. Se considera que este estilo tiene el mayor impacto en el clima de la empresa.

La amenaza puede surgir si el gerente es demasiado autoritario y, al crear visiones, les dice a los miembros del equipo adónde ir, pero también les dice cómo hacerlo. Es importante que el líder recuerde dar libertad de acción a sus empleados. Hacerlo hace que las personas se sientan importantes.

d. Estilo de entrenamiento

Este es el estilo que más desarrolla la banda. El líder se enfoca en las fortalezas y debilidades de cada miembro del equipo y apoya su desarrollo. Delega tareas y anima

a trabajar teniendo en cuenta las competencias de cada persona. Trata de vincular las metas personales del empleado con las metas de la organización. Mira hacia adelante, anticipando qué competencias se necesitarán en el futuro. Como resultado, los empleados sienten que tienen espacio en la empresa para satisfacer sus necesidades.

El estilo de entrenamiento genera lealtad en el equipo, sin embargo, cuando no hay otros motivadores (por ejemplo, una remuneración adecuada), puede resultar en la construcción de unidades fuertes y competentes para la competencia.

Por parte del líder, este estilo exige mucho compromiso con cada miembro del equipo y no centrarse en los empleados más fuertes.

El estilo puede tener efectos negativos cuando la energía del líder se dirige a desarrollar competencias en las personas que son peores en el trabajo. Con este estilo, también puede haber situaciones en las que el líder trabaje en aumentar la eficiencia del empleado de manera desproporcionada a los beneficios que aporta el empleado.

e.Estilo coercitivo

En definitiva, a este estilo se le puede llamar gestión por miedo. Se basa en el seguimiento y control continuo de los empleados, así como en la emisión de órdenes a los mismos, las cuales deben realizarse de acuerdo con los requerimientos del líder. No hay lugar aquí para la iniciativa del empleado y su ingenio, creatividad o desarrollo. Sin embargo, las tareas se realizan de forma rápida y correcta. Este estilo se puede encontrar con mayor frecuencia en estructuras militares.

Este estilo tiene una serie de efectos negativos. Tiene un impacto negativo en la organización en el ambiente de la empresa y puede resultar en una mayor rotación de empleados. Funciona bien en situaciones de crisis o conflicto, sin embargo, conducir constantemente al equipo de esta manera resulta en la pérdida de actividad y compromiso. Un estilo prescriptivo puede ser útil, pero debe usarse con moderación en circunstancias excepcionales.

f.Estilo de proceso (normativo)

El líder aquí se enfoca en los estándares y en cómo realizar la tarea. El énfasis está en llevar a cabo las actividades de manera eficiente y de acuerdo con los requisitos de la organización. El líder enseña y muestra cómo lograr el objetivo y, si es necesario, él mismo se pone a trabajar para demostrar la efectividad del método elegido a los empleados.

Este estilo funciona bien cuando los empleados son competentes y están motivados internamente para lograr altos resultados (por ejemplo, en los departamentos de ventas). Sin embargo, si el líder introduce requisitos demasiado altos, conduce a la

desmotivación del equipo, especialmente cuando el líder demuestra que solo él tiene la competencia para hacer la tarea correctamente.

El líder del proceso tiene poca empatía y espera buenos resultados de los empleados. En muchos casos, este estilo evoca una sensación de subestimación en los empleados (es difícil vencer al líder en la calidad de las tareas realizadas, porque el líder es una autoridad aquí, o está convencido de que él mismo trabaja mejor). Aunque el líder del proceso requiere que los empleados sean independientes, muchas veces no les permite tomar la iniciativa y la actividad, porque las tareas deben realizarse de una manera específica.

Tal actitud del gerente provoca inmediatamente el temor al castigo. Ya sea una reprimenda verbal o consecuencias profesionales.

La tarea de un buen gerente es elegir estilos (2-3) que se adapten al equipo y la tarea. Sin embargo, su estilo de gestión preferido está influenciado por su experiencia y personalidad. Sin embargo, debe recordar que al elegir estilos de gestión, construye una cultura específica de la organización, recordando que la cultura es uno de los determinantes para elegir este estilo.

Ética empresarial: justicia y honestidad para todos los participantes del mercado

La ética empresarial es un campo de conocimiento relativamente nuevo y en desarrollo dinámico, también conocido como ética económica. Deben surgir problemas éticos evidentes donde nace la riqueza, donde se comercia con dinero, donde la gente pide prestado e invierte, donde la gente vende y compra tratando de conseguir el mejor precio posible, tiene que haber problemas éticos evidentes.

La ética empresarial se define como un conjunto de normas y principios que definen la actividad económica. Incluso se reduce a cómo ser un buen empleador o empleado y cómo se entiende lo bueno y lo malo. El concepto consiste principalmente en relaciones:

- entre el jefe y los subordinados;
- entre colegas;
- en la línea productor/proveedor de servicios - cliente/destinatario.

Todas estas dependencias deben estar basadas en normas legales, y además cumplir con principios generalmente aceptados.

La ética empresarial se relaciona con varios valores fundamentales. Estos son:

•honestidad - ninguna acción fraudulenta es la base para construir una relación basada en la confianza. Una atmósfera de trabajo justa es uno de los factores más importantes para hacer negocios;

•transparencia - tanto en relación con los destinatarios como con los empleados de la empresa, la información transparente y clara sobre las actividades más importantes es extremadamente importante. Esto le permite verificar la honestidad antes mencionada;

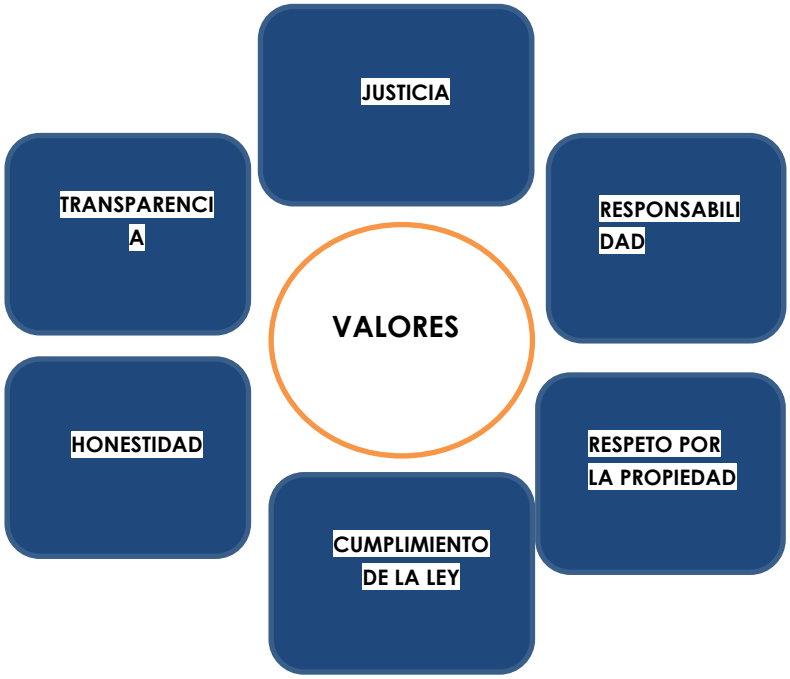
•equidad: todos los beneficiarios y todas las personas empleadas en la empresa deben tener igual acceso a todos los sectores de actividad. nadie puede ser favorecidoo discriminados aquí. Esta es otra manifestación de la ética empresarial;

•responsabilidad - asegúrese de estar consciente de sus acciones. Si es necesario, debe defenderlos o disculparsepor errores Este enfoque empresarial hace que sea más fácil confiar en él;

• respeto por la propiedad - el derecho a la propiedad debe ser respetado tanto dentro de la empresa como hacia los clientes. Esto incluye elementos tangibles e intangibles (como datos personales);

•cumplimiento de la ley - ninguna entidad debe infringir las órdenes o prohibiciones. Se establecen para facilitar el funcionamiento en sociedad. El incumplimiento puede resultar en ostracismo y sanciones legales (Figura 1).

Figura 1. Valores según la ética empresarial



Los estándares de ética empresarial son la base de la reputación de ética, integridad, equidad y respeto por la ley de cualquier empresa. La política de la empresa al respecto establece el alcance de la implementación de la ética en un determinado lugar de trabajo y en los contactos con clientes y accionistas, así como con la comunidad global (participantes del mercado). Estos estándares incluyen normas morales y éticas que deben seguir todos los empleados, gerentes y directores de la empresa.

La ética empresarial requiere honestidad y equidad para todos los participantes del mercado. La honestidad requiere decir la verdad. Incluso cuando ocurre un error, uno no debe tratar de ocultarlo, sino asegurarse de que todos los socios sepan que los responsables harán lo que se han comprometido a hacer. La integridad siempre se aplica, ya sea en la preparación de los informes financieros, al responder a las consultas de los auditores, en las conversaciones con los clientes o en el trato con los proveedores y otros socios.

Es lo mismo con la justicia. Requiere que el capital de la empresa se construya sobre la base de los logros de la empresa, sin recurrir a comportamientos poco éticos. Todos los participantes del mercado deben comprender que todo lo relacionado con la conducción de los negocios, las oportunidades y la información sobre la empresa es de su propiedad y solo puede ser utilizada en su mejor interés. La justicia exige que se eviten los conflictos de interés.

Uso sostenible y eficiente de los recursos y planificación del desarrollo sostenible

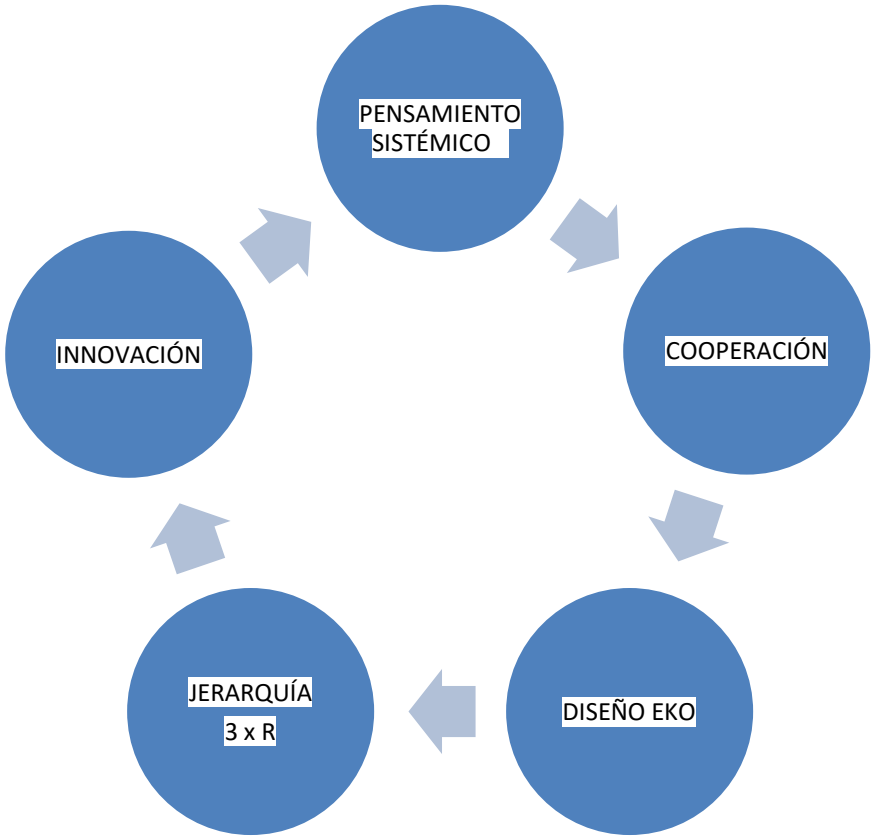
Hoy en el mundo existe un modelo generalmente lineal de la economía. Se basa en un patrón simple: tómalo, úsalo, tíralo. Esto conduce a un consumo cada vez mayor y, por lo tanto, a una mayor producción de basura y, por lo tanto, a un desperdicio de materias primas. Sobre todo, sin embargo, tiene un impacto negativo en el entorno natural. En este modelo popular, solo se utilizan nuevas materias primas, lo que aumenta la demanda de las mismas. Por tanto, se empezó a apreciar el valor del ciclo circular.

En lugar de agotar yacimientos cada vez más pobres, vale la pena pensar en reutilizar los materiales que ya se han extraído. Este es el principio detrás de la economía circular (economía circular). Se basa en un nodo donde los residuos generados se convierten de nuevo en materias primas. La implementación de esta idea no se trata solo de aumentar el potencial de reciclaje, sino de extender el valor de la circulación circular a lo largo de toda la cadena de suministro. Por lo tanto, significa tanto restaurar y reparar artículos como vender servicios en lugar de productos.

La economía circular tiene varias reglas (Figura 2.). El primer pasoa una circularLa economía es el ecodiseño, es decir, un diseño que tiene en cuenta el impacto sobre el medio ambiente a lo largo de toda la cadena de valor. También es necesario pensar en todo el ciclo de vida de los productos y servicios, desde la producción, pasando por el uso, hasta el final de la vida, para poder crear un ciclo cerrado. Para este propósito, también es necesario cooperar a lo largo de toda la cadena de valor, a menudo con muchas entidades externas que están involucradas en varias etapas de la vida del producto o servicio. También es necesario implementar innovaciones que pueden ser tanto nuevas soluciones como métodos probados y olvidados. Las innovaciones al comienzo del ciclo de vida son particularmente deseables, en línea con la jerarquía 3xR (reducir, reutilizar, reciclar)[9].

Figura 2. Reglas de la economía circular

[9]Czym broma GOZ?, https://gozwpraktyce.pl/czym-jest-goz/



El cuidado del medio ambiente y la responsabilidad social son los pilares de las actividades empresariales que afectan la vida de millones de personas en todo el mundo. La responsabilidad tiene tres dimensiones: económica, ambiental y social. Sólo su implementación simultánea proporciona a la empresa rentabilidad y seguridad en el mercado. Por lo tanto, un tema importantees la planificacióndel desarrollo sostenible por parte de las empresas. El desarrollo sostenible se basa en varios conceptos básicos (pilares)[10], a saber:

1.concepto de necesidades y la necesidad de satisfacerlas,

2. justicia social en la dimensión intra e intergeneracional

3. Restricciones impuestas a los métodos de gestión por el medio natural.

[10]Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo (WCED), 1987, Our Common Future, Oxford University Press, Oxford.

La planificación del desarrollo sostenible debe estar asociada a la conformación adecuada y consciente de la relación entre el crecimiento económico, el medio ambiente (natural y artificial) y la satisfacción de los diversos tipos de necesidades humanas, que en gran medida determinan la calidad de vida.[11].

En cuanto a las necesidades, su clasificación debe conducir al establecimiento de metas específicas. Esta clasificación es para referirse a las necesidades de la vida cotidiana de los habitantes de un área determinada y debe referirse a su actividad diaria.

La justicia dentro y entre generaciones es un pilar del desarrollo sostenible que es difícil de poner en práctica. El concepto de justicia intrageneracional significa garantizar condiciones de vida dignas y crear condiciones adecuadas para el desarrollo de todos los habitantes de un territorio determinado, lo que se relaciona con mejorar el nivel de vida, combatir la pobreza y mejorar el acceso a los servicios de salud, educación y cultura, etc. para asegurar condiciones de vida dignas y desarrollo para las generaciones futuras. La justicia así entendida se reduce a la igualdad social, muchas veces entendida como la llamada igualdad de oportunidades[12].

El desarrollo sustentable requiere al mismo tiempo tomar en cuenta las limitaciones impuestas por el entorno natural, y más específicamente por la naturaleza, tamaño y calidad de los recursos naturales, en los procesos de desarrollo. Tal necesidad se refleja en los distinguidos principios, derechos y objetivos del desarrollo sostenible, que muestran, entre otras cosas, que los objetivos de desarrollo deben ser coherentes con las condiciones naturales de un área determinada, y que la escala de la actividad socioeconómica debe referirse a la calidad del medio ambiente natural, para no alterar el equilibrio en todo el sistema bajo consideración[13].

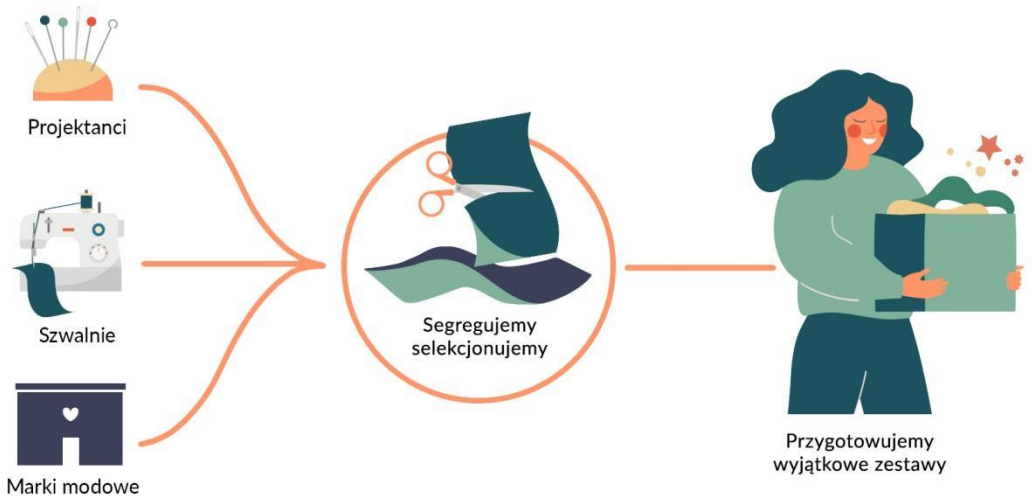
Un ejemplo de buenas prácticas de economía circular y uso efectivo de los recursos puede ser Circular Scrap, que es la primera plataforma en la industria de la moda.especializándoseen la recirculación de materiales excedentes y sobrantes de postproducción de acuerdo con la economía circular. La plataforma es un intermediario entre diseñadores, talleres de costura, marcas de moda y clientes finales interesados en adquirir retales de materiales. Los materiales recolectados se segregan y seleccionan, y luego se preparan kits únicos para comprar en línea. Los pueden adquirir

[11]Petriso IA, Petriso LE, 2013, La relación cambiante entre la planificación urbana y espacial y la protección del medio ambiente: Rumania como estudio de caso. "Medio Ambiente Actual y Desarrollo Sostenible", 7, 1, s. 268-276.
[12]Kowalik T., 2010, Sprawiedliwość społeczna a nowy ład społeczny. Trybunał Konstytucyjny, Podstawowe założenia Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa.
[13]Mierzejewska L., 2004, Przyrodnicze aspekty rozwoju zrównoważonego, Poznań.

marcas que utilizan pequeños retales de materiales para crear complementos originales, artistas o aficionados a la costura.

Creative Publishing decidió actuar en el ámbito descrito debido a la gestión ineficaz y la miopía en la gestión de residuos textiles en el sector de la confección. La compañía quiere animar a las empresas del sector textil a liberar el mayor número posible de elementos en un circuito cerrado.

La solución Circular Scrap encaja en el contexto más amplio de los cambios sociales en curso y los cambios regulatorios progresivos. Elimina el paso de "tirar" y lo convierte en "reutilizar".



Gracias a esta solución, los siguientes efectos fueron posibles:

• los residuos generados durante la producción se devuelven a la circulación y se reduce el número de residuos enviados a los vertederos;

• se ofrecen materiales de valor completo para uso (costura), lo que limita la producción;

•losárea de almacenamiento de la sala de costura esoptimizado.

Esta práctica ganó el concurso Stena Circular Economy Award

Información Adicional

Glosario

Cultura organizacional- normas sociales y sistemas de valores que estimulan a los empleados, clima organizacional adecuado, método de gestión, significados y símbolos compartidos, patrones cognitivos, requisitos de comportamiento.

Estilos de gestión- una forma relativamente persistente y repetible en la que un supervisor interactúa con sus subordinados para estimular y coordinar sus actividades en el equipo y, por lo tanto, - lograr los objetivos de la organización.

Ética de negocios- un conjunto de normas de conducta fiable y responsable de los empresarios en las relaciones mutuas con clientes, contratistas, empleados, socios y autoridades públicas.

Prácticas/referencias/fuentes

Aniszewska G. (2007). Kultura organizacyjna w zarządzaniu, Warszawa.

Chatarra circular, https://gozwpraktyce.pl/dobra-praktyka/circular-scrap/

Czerska M. (2003). Zmiana kulturowa organizacji, wyzwanie dla współczesnego menedżera, Warszawa.

Czym broma GOZ?, https://gozwpraktyce.pl/czym-jest-goz/

Goleman D. (2017), Liderazgo que obtiene resultados, Brighton.

Hofstede G. (2000), Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu, Warszawa.

Kowalik T. (2010), Sprawiedliwość społeczna a nowy ład społeczny. Trybunał Konstytucyjny, Podstawowe założenia Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa.

Mierzejewska L. (2004), Przyrodnicze aspekty rozwoju zrównoważonego, Poznań.

Organizacja zachowań zespołowych. Rojo. R. Rutka, P. Wróbel, (2012), Warszawa.

Petriso IA, Petriso LE (2013), La relación cambiante entre la planificación urbana y espacial y la protección del medio ambiente: Rumania como estudio de caso. "Medio Ambiente Actual y Desarrollo Sostenible", 7, 1, s. 268-276.

Rutka R.: Organizacja. W: A. Czermiński, M. Czerska, B. Nogalski, R. Rutka, J. Apanowicz (2001), Zarządzanie organizacjami, Toruń.

Sudoł S. (2014), Problema de Podstawowemetodologicznenauk o zarządzaniu, „Organización y gestión", nr 1(161).

Walczak L. (2013), Styl kierowania jako determinata zachowań podwładnych. W: Uwarunkowania sukcesu organizacji. Rojo. H. Czubasiewicz, Z. Mokwa, P. Walentynowicz, Gdansk.

Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo (WCED) (1987), Our Common Future, Oxford University Press, Oxford.