

COMUNICACIÓN BREVE

The Contadero Dairy Association (ASOLACC): Organisational Culture as a Pillar of Sustainable Economic Development

La Asociación de Lácteos Contadero (ASOLACC): La Cultura Organizacional como Pilar del Desarrollo Económico Sustentable

Cesar Camilo Larrea Narváez^a, Daniela Fernanda López Lucero^a, Claudia Magali Solarte Solarte^a

^aUniversidad CESMAG, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Administración de Empresas. San Juan de Pasto, Colombia.

Cite as: Larrea Narváez, C. C., López Lucero, D. F., & Solarte Solarte, C. M. (2024). The Contadero Dairy Association (ASOLACC): Organisational Culture as a Pillar of Sustainable Economic Development. *Edu - Tech Enterprise*, 2, 70. <https://doi.org/10.71459/edutech202470>

Submitted: 20-05-2024

Revised: 19-09-2024

Accepted: 25-12-2024

Published: 26-12-2024

ABSTRACT

The Contadero Dairy Association (ASOLACC), founded in 2007 in El Contadero, Nariño, brought together some 120 producers with the aim of promoting milk production and collection under good livestock practices. Since its inception, it has cultivated an organisational culture based on collaboration, trust and continuous learning, which has enabled it to face the challenges of the dairy sector and strengthen the sense of community among its members. Leadership was exercised democratically, favouring horizontal and participatory management that encouraged effective communication and consensus-based decision-making. The association prioritised transparency through regular meetings and accountability, fostering an environment of trust. It also promoted continuous learning through technical and business training that improved the productivity and self-esteem of producers. ASOLACC integrated environmental and social sustainability into its practices, encouraging the responsible use of resources and supporting the well-being of rural families. In addition, it valued the cultural identity of the territory, promoting traditional products and strengthening rural pride. Inclusion was also a priority, ensuring the active participation of women, young people and older adults, which ensured generational renewal. In 2024, it faced challenges such as market volatility and climate change, but responded with resilience thanks to its strong organisational culture and strategic management. ASOLACC demonstrated that human and cultural capital can be a driver of social transformation.

Keywords: collaboration; sustainability; leadership; identity; resilience.

RESUMEN

La Asociación de Lácteos Contadero (ASOLACC), fundada en 2007 en El Contadero, Nariño, agrupó a unos 120 productores con el objetivo de promover la producción y acopio de leche bajo buenas prácticas ganaderas. Desde su origen, cultivó una cultura organizacional basada en la colaboración, la confianza y el aprendizaje continuo, lo cual le permitió afrontar los desafíos del sector lácteo y fortalecer el sentido de comunidad entre sus asociados. El liderazgo fue ejercido de forma democrática, favoreciendo una gestión horizontal y participativa que incentivó la comunicación efectiva y la toma de decisiones consensuadas. La asociación priorizó la transparencia mediante reuniones periódicas y rendición de cuentas, fomentando un entorno de confianza. Asimismo, promovió el aprendizaje continuo a través de capacitaciones técnicas y empresariales que mejoraron la productividad y autoestima de los productores. ASOLACC integró la sostenibilidad ambiental y social en sus prácticas, incentivando el uso responsable de recursos y apoyando el bienestar de las familias rurales. Además, valoró la identidad cultural del territorio, impulsando productos tradicionales y fortaleciendo el orgullo campesino. La inclusión también fue una prioridad, garantizando la participación activa de mujeres, jóvenes y adultos mayores, lo cual aseguró la renovación generacional. En 2024, enfrentó retos como la volatilidad del mercado y el cambio climático, pero respondió con

resiliencia gracias a su sólida cultura organizacional y gestión estratégica. ASOLACC demostró que el capital humano y cultural puede ser motor de transformación social.

Palabras clave: colaboración; sostenibilidad; liderazgo; identidad; resiliencia.

FUNDAMENTOS

La Asociación de Lácteos Contadero (ASOLACC), fundada en 2007 en la vereda Yaéz del municipio de El Contadero, Nariño, Colombia, es una entidad sin ánimo de lucro que agrupa a aproximadamente 120 productores de leche. Su objetivo principal es promover la producción y el acopio de leche bajo buenas prácticas ganaderas, impulsando así la sostenibilidad y el desarrollo económico de la región.

La cultura organizacional de ASOLACC se ha caracterizado por una orientación firme hacia la colaboración, la confianza y el aprendizaje continuo. Estos valores han sido fundamentales para afrontar los desafíos del sector lácteo, permitiendo a la asociación adaptarse a condiciones cambiantes del mercado, fortalecer la unidad entre sus miembros y mantener una visión compartida de desarrollo colectivo. Desde su creación, la asociación ha cultivado un sentido de comunidad que integra a sus socios no solo como beneficiarios, sino como actores comprometidos en la gestión y el crecimiento institucional.

El liderazgo en ASOLACC se ejerce de manera democrática y participativa, mediante representantes elegidos entre los mismos productores. Este tipo de liderazgo cercano y horizontal ha favorecido una comunicación fluida, la implementación de decisiones consensuadas y una cultura de compromiso genuino. A diferencia de estructuras jerárquicas convencionales, la organización promueve el liderazgo basado en el servicio, la empatía y la corresponsabilidad, pilares que refuerzan el sentido de pertenencia y fortalecen la cohesión organizativa.

La comunicación interna es otro componente central de la cultura organizacional. A través de reuniones periódicas, rendición de cuentas claras y espacios de diálogo permanente, ASOLACC ha construido un ambiente donde prevalece la transparencia y el acceso equitativo a la información. Esta apertura ha permitido generar confianza, facilitar la toma de decisiones compartidas y prevenir conflictos derivados de la desinformación.

Un aspecto clave del crecimiento organizacional ha sido la apuesta por el aprendizaje continuo. La asociación promueve regularmente capacitaciones técnicas en buenas prácticas ganaderas, manejo higiénico de la leche, transformación de productos y gestión empresarial. Esta política de formación permanente ha contribuido a mejorar la productividad, incrementar el valor agregado de la producción y elevar la autoestima de los productores rurales, dándoles herramientas para una participación activa y consciente en el mercado.

La sostenibilidad ambiental y social forma parte integral de la cultura organizacional. ASOLACC ha impulsado el uso responsable de los recursos naturales, el manejo adecuado de residuos, la conservación de fuentes hídricas y la armonización de sus prácticas productivas con el entorno ecológico. Esta visión se complementa con un compromiso con el desarrollo humano: la asociación trabaja por el bienestar de las familias vinculadas, la educación de los jóvenes y la integración de valores solidarios que fortalecen el tejido social del municipio.

Otro rasgo distintivo es la forma en que ASOLACC ha integrado la identidad cultural del territorio en su dinámica organizativa. El Contadero es una comunidad con raíces campesinas profundas y una tradición productiva marcada por el trabajo familiar. Esta herencia cultural se refleja en la elaboración de productos lácteos tradicionales, en la participación en ferias regionales y en el sentido de orgullo que los productores sienten por su labor. Así, la asociación no solo promueve el desarrollo económico, sino que también protege y proyecta su patrimonio cultural.

ASOLACC también ha dado pasos firmes hacia la inclusión y la equidad. La organización ha abierto espacios para la participación activa de mujeres, jóvenes y personas mayores, generando un modelo organizacional diverso, innovador y en constante renovación. Esta inclusión ha contribuido a una toma de decisiones más plural y a la garantía de una transición generacional efectiva en el liderazgo productivo y administrativo.

Durante el año 2024, la asociación enfrentó retos relevantes como la volatilidad de los precios, la competencia de productos importados y los efectos del cambio climático. Sin embargo, su sólida cultura organizacional le permitió responder de forma eficaz mediante acciones como el fortalecimiento de alianzas institucionales, la implementación de proyectos productivos y la consolidación de sus procesos internos. Se promovieron espacios para la innovación, se celebraron logros colectivos y se invirtió en el desarrollo del talento humano, generando resiliencia organizativa y proyectando sostenibilidad a largo plazo.

En el ámbito de la administración de empresas, ASOLACC se ha distinguido por una gestión basada en la planificación estratégica, la toma de decisiones informada y el uso riguroso de herramientas contables y de control. Esta disciplina administrativa ha sido coherente con los valores de transparencia, eficiencia y responsabilidad que definen la cultura organizacional. Los recursos se gestionan con prudencia y claridad, lo que fortalece la confianza de los asociados y garantiza la estabilidad financiera de la organización.

La asociación ha buscado constantemente diversificar su producción. La elaboración de derivados como el

queso tipo madurado ha sido una estrategia exitosa para agregar valor a la materia prima, ampliar su presencia en el mercado y asegurar una fuente de ingresos más sólida y estable. Esta visión innovadora se ha acompañado de alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas, facilitando el acceso a tecnología, infraestructura y formación especializada.

ASOLACC se proyecta como una organización que ha sabido armonizar la tradición con la innovación, la economía con la cultura, y la producción con la sostenibilidad. Su cultura organizacional no es un accesorio, sino la base misma de su modelo de gestión y de su éxito como empresa asociativa. Al apostar por la cooperación, la equidad, la transparencia y el compromiso ambiental, ASOLACC se consolida como un referente de desarrollo rural en el departamento de Nariño y un ejemplo replicable de cómo la cultura organizacional puede ser el motor de transformación social.

En conclusión, la experiencia de ASOLACC demuestra que una cultura organizacional bien cimentada es esencial para el éxito empresarial, especialmente en contextos rurales. Gracias a su enfoque colaborativo, a la participación activa de sus asociados y a una gestión administrativa coherente con sus valores, la asociación ha logrado superar desafíos complejos y posicionarse como un actor relevante en la producción láctea del suroccidente colombiano. Su trayectoria pone en evidencia que el capital humano y cultural puede ser tan decisivo como los recursos financieros o tecnológicos en la consolidación de organizaciones sólidas, resilientes y sostenibles.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar-Ayala M, Martínez-Hernández M. Factores determinantes de la competitividad en la industria láctea mexicana. *Rev Adm Contemp.* 2019;23(3):1-22.
- Arias FG. *El Proyecto de Investigación.* 6a ed. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme; 2012.
- Champman A. Análisis Dofa y análisis Pest [Internet]. 2004 [citado 2025 may 25]. Disponible en: https://degerencia.com/articulo/analisis_dofa_y_analisis_pest/
- Cameron KS, Quinn RE. *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework.* San Francisco, CA: Jossey-Bass; 2011.
- Catalán-Vázquez EC, Jarillo-Soto T. Paradigmas de investigación aplicados al estudio de la percepción pública de la contaminación del aire. *Rev Int Contam Ambient.* 2010;26(2). Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-49992010000200007
- Carrillo Punina AP. *Medición de la cultura organizacional* [Internet]. Universidad Nacional de la Plata; 2016 [citado 2025 may 25]. Disponible en: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/57300>
- Denison D. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness.* New York: John Wiley & Sons; 1990.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). *Censo nacional agropecuario 2022.* Bogotá, Colombia: DANE; 2023.
- Gómez CF, Rodríguez JK. Teorías de la cultura organizacional. *Rev Contab Audit.* 2001;(115). Disponible en: <https://strathprints.strath.ac.uk/7361/>
- Hofstede G, Hofstede G, Minkov M. *Cultures and organizations: Software of the mind.* Vol. 2. Londres: McGraw Hill; 1991.
- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. *Plan Nacional de Desarrollo Agropecuario, Pesquero y Agroindustrial 2022-2031.* Bogotá, Colombia: Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural; 2022.
- Morelos-Gómez J, Fontalvo-Herrera TJ. Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial. *Entramado.* 2014;(1). Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032014000100006
- Litwin GH, Stringer RA. *Motivation and organizational climate.* Boston, MA: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University; 1968.
- Ibarra Vallejo R. *Reseña Histórica* [Internet]. ASOLACC; 2018 [citado 2025 may 25]. Disponible en: <http://asolacc.blogspot.com/p/resena-historica.html>

Robbins SP, Judge TA. Comportamiento organizacional. México: Pearson; 2017.

Robbins SP, Judge TA. Comportamiento organizacional: Libro de texto introductorio. Pearson; 2021.

Schein EH. La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica. Barcelona: Plaza & Janes Editores; 1988.

Schein EH. Organizational culture and leadership: A dynamic view. San Francisco, CA: Jossey-Bass; 1992.

Schein EH. Organizational culture and leadership. San Francisco, CA: Jossey-Bass; 1985.

Schein EH. Organizational culture and leadership. 4th ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass; 2010.

Universidad de Nariño. Impacto económico de la ganadería bovina en El Contadero, Nariño. Informe; 2022.

Calderon ZL. La Cultura organizacional en la estabilidad laboral [Tesis de pregrado]. Universidad Rafael Landívar; 2013 [citado 2025 may 25]. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Calderon-Zulma.pdf>.

FINANCIACIÓN

Ninguna.

CONFLICTO DE INTERESES

Ninguno.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Cesar Camilo Larrea Narváez, Daniela Fernanda López Lucero, Claudia Magali Solarte Solarte.

Curación de datos: Cesar Camilo Larrea Narváez, Daniela Fernanda López Lucero, Claudia Magali Solarte Solarte.

Análisis formal: Cesar Camilo Larrea Narváez, Daniela Fernanda López Lucero, Claudia Magali Solarte Solarte.

Investigación: Cesar Camilo Larrea Narváez, Daniela Fernanda López Lucero, Claudia Magali Solarte Solarte.

Metodología: Cesar Camilo Larrea Narváez, Daniela Fernanda López Lucero, Claudia Magali Solarte Solarte.

Administración del proyecto: Cesar Camilo Larrea Narváez, Daniela Fernanda López Lucero, Claudia Magali Solarte Solarte.

Recursos: Cesar Camilo Larrea Narváez, Daniela Fernanda López Lucero, Claudia Magali Solarte Solarte.

Software: Cesar Camilo Larrea Narváez, Daniela Fernanda López Lucero, Claudia Magali Solarte Solarte.

Supervisión: Cesar Camilo Larrea Narváez, Daniela Fernanda López Lucero, Claudia Magali Solarte Solarte.

Validación: Cesar Camilo Larrea Narváez, Daniela Fernanda López Lucero, Claudia Magali Solarte Solarte.

Visualización: Cesar Camilo Larrea Narváez, Daniela Fernanda López Lucero, Claudia Magali Solarte Solarte.

Redacción – borrador original: Cesar Camilo Larrea Narváez, Daniela Fernanda López Lucero, Claudia Magali Solarte Solarte.

Redacción – revisión y edición: Cesar Camilo Larrea Narváez, Daniela Fernanda López Lucero, Claudia Magali Solarte Solarte.