

1.12

PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN FUNCIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA GRANJA UNIVERSITARIA “EL GUAYABAL”

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PRACTICES AS A FUNCTION OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE AT THE UNIVERSITY FARM "EL GUAYABAL"

Autoras: Lic.Marielys Moore Pedroso; grado académico: Lic. Estudios Socioculturales; Profesora Instructora. Universidad Agraria de la Habana “Fructuoso Rodríguez Pérez”, provincia Mayabeque, Cuba. Teléfono particular 47296052/ móvil 58706042 y correo: marielysmoore@gmail.com o m.moorepedroso@unah.edu.cu; Código ORCID: 0000-0003-3479-872X

Yileny Fundora Toledo. Lic. en Gestión Sociocultural para el Desarrollo. Profesora en adiestramiento de la Universidad Agraria de la Habana “Fructuoso Rodríguez Pérez”, provincia Mayabeque, Cuba. Correo: yileny@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6132-8072>

Mayté Dávila Valdés Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas. Categoría científica: M.Sc.

Categoría Docente: P. Auxiliar Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3824-9296>

Correo: maite_davila@unah.edu.cu

maytedavila18@gmail.com

arlenllanoc88@gmail.com

Institución: Universidad Agraria de la Habana “Fructuoso Rodríguez Pérez”

Localidad: Mayabeque, Cuba.

Resumen

Al interrelacionar la responsabilidad social empresarial y la cultura, se busca generar información complementaria donde, se determina la influencia de un elemento sobre el otro, más aún cuando los elementos bajo los cuales, se encuentran interrelacionados, es decir, que

ser socialmente responsable va más allá de una mera operación gerencial, en esta influyen aquellos aspectos invisibles y visibles que se componen del ser de la persona, su cultura, sin dejar de lado los lineamientos institucionales. Con el objetivo de diseñar acciones que fortalezcan las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en función de la cultura organizacional en la Granja Universitaria “El Guayabal”, en el presente artículo se analizan los elementos de la cultura organizacional que intervienen en la apuesta en práctica de la Responsabilidad Social Empresarial de la Granja Universitaria “El Guayabal”. Para lo mismo se utilizaron métodos de investigación como el análisis de documentos, la entrevista y las encuestas.

Palabras clave: responsabilidad social empresarial, cultura organizacional, granja universitaria

Abstract

By interrelating corporate social responsibility and culture, we seek to generate complementary information where the influence of one element on the other is determined, even more so when the elements under which they are interrelated, that is, that being socially responsible goes beyond a mere managerial operation, in this influence those invisible and visible aspects that are composed of the being of the person, its culture, without neglecting the institutional guidelines. With the objective of designing actions to strengthen the practices of Corporate Social Responsibility based on the organizational culture at the University Farm "El Guayabal", this article analyzes the elements of the organizational culture involved in the implementation of Corporate Social Responsibility at the University Farm "El Guayabal". Research methods such as document analysis, interviews and surveys were used for this purpose.

Keywords: corporate social responsibility, organizational culture, university farm

Introducción

Se habla en la actualidad acerca de que las empresas deben ser responsables en su trato con los trabajadores, clientes, gobierno, así como con el medio ambiente. Deben colaborar en la construcción de una sociedad mejor para vivir, en la que se integren los esfuerzos de todos los interesados. No sólo se trata de obtener utilidades sino de contribuir con aquellos que participan en las empresas, de tal manera que éstas puedan enfrentar los ataques de la globalización y desarrollarse mediante prácticas éticas con todos los involucrados.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es la contribución al desarrollo humano sostenible, a través del compromiso y la confianza de la empresa hacia sus empleados y las familias de estos, hacia la comunidad local, en pos de mejorar el capital social y la calidad de vida de toda la comunidad. Es una herramienta de ventajas en la calidad de sus trabajadores. Con esta actividad se puede crear lazos y lograr un buen clima laboral. Para que una entidad sea responsable debe existir en la misma una cultura organizacional que integre elementos internos y externos que se vinculen entre si y actúen como un todo.

La cultura organizacional es la personalidad de la empresa, su forma de ser y actuar. Cada empresa tiene prácticas, creencias, valores y modos de actuar muy particulares que ayudan a que los consumidores de sus servicios o productos la identifiquen. Una organización con una adecuada cultura organizacional permite que cada uno de los colaboradores pueda identificarse con ella y mantener conductas positivas dentro de la misma.

En las prácticas laborales realizadas en la Granja Universitaria “El Guayabal” se evidenciaron deficiencias en las prácticas de RSE desde la cultura organizacional de la entidad que afectan directamente en su gestión. Por tanto, se estima necesario la realización de la siguiente investigación sociocultural que plantea como Problema Investigativo: ¿Cómo contribuir al perfeccionamiento de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial desde la cultura organizacional de la Granja Universitaria “El Guayabal”?

Objetivo General: Diseñar acciones que fortalezcan las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en función de la cultura organizacional en la Granja Universitaria “El Guayabal”.

Objetivos específicos:

- 1- Fundamentar teóricamente la Cultura Organizacional en la Responsabilidad Social Empresarial.
- 2- Caracterizar desde la óptica sociocultural la Granja Universitaria “El Guayabal”.
- 3- Valorar la gestión sociocultural de la Granja Universitaria “El Guayabal” a través de sus prácticas de cultura organizacional.
- 4- Proponer un plan de acciones que fortalezcan las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial desde la propia cultura organizacional de la Granja Universitaria “El Guayabal”.

Métodos Aplicados:

De nivel teórico:

Histórico - Lógico: Empleado para la sistematización de los sustentos teóricos que respaldan el surgimiento, evolución y la actualidad de la Responsabilidad Social Empresarial y la cultura organizacional.

Inductivo – deductivo: Este método permitió llegar a conclusiones generales y particulares sobre la RSE desde la cultura organizacional de la Granja Universitaria “El Guayabal”, permitiendo establecer criterios sobre el uso y aplicación de las mismas.

Análisis de documentos: Empleado para la recopilación de información de los documentos relacionados con la Gestión Sociocultural en la Granja Universitaria “El Guayabal”.

De nivel empírico:

Entrevistas en profundidad (Anexo #1): se aplicó la técnica a directivos de la Granja Universitaria “El Guayabal” con los cargos referentes a director general (Adolfo Rodríguez Llanes), jefe de ciencia y técnica (Ismael Berrio Fleite), jefe de programa salud animal y reproducción (Víctor Mendoza) y técnico de seguridad y protección (Francisco J. Hernández Gil); quienes aportaron una perspectiva generalizadora de la cultura organizacional en la responsabilidad social de la institución.

Encuestas (Anexo #2): Se aplicaron a 12 trabajadores de la Granja Universitaria “El Guayabal”, para ampliar la visión desde perspectivas colectivas, sobre la cultura organizacional que se evidencia en la institución.

Desarrollo

1.1- La empresa y la Responsabilidad Social Empresarial

A menudo la creación o formación de empresas responde a la necesidad de cubrir un servicio o una necesidad en un entorno determinado y mediante el cual existe la posibilidad de salir beneficiado. La empresa es una organización en la que los objetivos prioritarios son de carácter económico, así como la actividad principal que realiza.

Las empresas tienen finalidades externas e internas que respectan a lo social como a lo económico. Los aspectos sociales de una empresa son igual de importantes que los económicos debido a que la misma está compuesta por personas y está dirigida a otras personas. Suele denominarse como responsabilidad social.

“La responsabilidad social empresarial es el compromiso que asume una empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible por medio de colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en pleno, con el objeto de mejorar la calidad de vida”. (Flores, 2017)

Teniendo en cuenta el criterio anterior se expresa que la responsabilidad social empresarial va encaminada a ver tanto los aspectos positivos o negativos de una empresa, tanto valores como actitudes, velando porque estos sean los más adecuados ya que son el soporte de las políticas de la institución y de las actitudes y decisiones que tomen sus líderes.

La Responsabilidad Social Empresarial lleva a la actuación consciente y comprometida de mejora continua, medida y consistente que permite a la empresa generar valor agregado para todos sus públicos, y con ello ser sustentablemente competitiva.

1.2- La cultura organizacional en la Responsabilidad Social Empresarial

Para que una empresa sea socialmente responsable debe existir en la misma una cultura organizacional que integre elementos internos de la organización y elementos externos del contexto, que, a su vez, faciliten a las entidades anticipar y adoptar los cambios que le plantea el entorno para mejorar su servicio y satisfacer con calidad las demandas que le impone la sociedad. La cultura organizacional ofrece una identidad organizacional a los empleados, una visión definitoria de lo que representa la organización.

La cultura organizacional ha sido tema de marcado interés entre disímiles autores como Pérez, Milian, Cabrera & Victoria (2017), que expresan: una definición de cultura organizacional sería el “conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento del personal en todos los niveles de la organización y a la vez es una presentación de cara al exterior de la imagen de la institución”.

La cultura organizacional en tanto conjunto de supuestos, convicciones, valores y normas que comparten los miembros de una organización, puede haber sido conscientemente creada por sus miembros principales o sencillamente puede haber evolucionado en el curso del tiempo. Representa un elemento clave del entorno de trabajo en el que los empleados desempeñan sus labores.

1.3- Caracterización Granja Universitaria “El Guayabal”

La Granja Universitaria Guayabal perteneciente al Consejo Popular Jamaica, se localiza en la Circunscripción 26 del municipio San José de las Lajas, provincia Mayabeque. Limita al sur con la Circunscripción 25, al norte con la Autopista Nacional y la comunidad Pedro Pi, al oeste con la Carretera Central y con la Circunscripción 86 y al este con el Consejo Popular Sur. Sus vías de acceso y comunicación son la Autopista Nacional y la carretera Jamaica.

A partir del año 2019, la granja comienza a formar parte de la Universidad Agraria de La Habana “Fructuoso Rodríguez Pérez” y desde ese momento se estableció como otra área docente, productiva y de investigación, distribuida en vaquerías, áreas de ceba bovina, ovina, caprina, avícola, cunícula y porcina; servicios internos, comercialización y aseguramiento; así como producción agrícola con fincas, organopónicos y huertos.

Para el análisis y caracterización de las prácticas de la cultura organizacional en la Granja Universitaria El Guayabal y el estado en que se encuentra la gestión pública y empresarial, se realizó un diagnóstico participativo como punto de partida, para conocer el contexto sociocultural en el cual se desarrolla la Granja y la comunidad, de ahí parte su seguimiento y evaluación sustentado por indicadores de gestión, por medio de un proceso de intervención que involucra a diversos actores del territorio.

La implementación de los métodos y técnicas de investigación arrojó particularidades en el funcionamiento y gestión de la granja partiendo de la cultura organizacional que presentan:

Encuestas a trabajadores:

Respecto a la técnica de la encuesta, se aplicaron un total de 12 cuestionarios dirigidos a los trabajadores de la Granja Universitaria, abarcando especialistas, técnicos y obreros (Ver anexo #2). Esta técnica se considera esencial, por sus ventajas para captar rápida y masivamente una variedad de datos sobre el comportamiento de distintos aspectos de interés para la investigación.

Del número total de encuestados, el 67% son mujeres y el 33% son hombres (Ver Gráfico #1, Anexo #3), con edades comprendidas desde los 20 a los 70 años, donde las más representativas en ambos sexos son el rango que comprende de 20 a 45 y de 46 a 65 años. El 8% de los trabajadores encuestados presenta un nivel de escolaridad de nivel superior, en el que predominan la profesión: Ingeniería Pecuaría. El 25% de los trabajadores corresponden a la enseñanza preuniversitaria, el 34% corresponde al técnico medio y el 33% restante corresponde a la enseñanza media y primaria (Ver anexo #3, Gráfico # 2).

Respecto a la interrogante 7 del cuestionario aplicado (Ver anexo #2) relacionada con el comportamiento de las relaciones interpersonales de los trabajadores con los directivos dentro de la Granja, resalta el criterio del 33% que las califica de buenas y de 17 % de muy buenas (Ver anexo #3, Gráfico #3). El 42% de los encuestados también afirma que se buscan resolver los problemas de la empresa teniendo en cuenta las preocupaciones de los trabajadores, brindándoles la atención necesaria y manteniendo una relación apropiada entre los directivos y los trabajadores.

Con respecto a la interrogante 11 del cuestionario (Ver anexo #2), relacionada con los valores o rasgos distintivos de los trabajadores del sector, el 67% de los encuestados dan más peso a: contribuyentes al servicio de la comunidad (67%), los problemas se resuelven a lo interno sin los jefes superiores (42%) y actitud desenvuelta en cualquier actividad laboral (42%), carismáticos (33%), divertidos (33%), fiesteros (33%) y compromiso político e ideológico (33%). Mientras que las características menos marcadas (por un 33%) o no consideradas distintivas son: rebeldes, incondicionales con lo que el municipio o la provincia pidan, llegan a la casa con tremenda carga laboral y el trabajo como factor que recarga o que limita la atención a la familia (Anexo #3, Gráfico #4). Es decir, en general manifiestan equilibrio entre el sentir de disfrute, la realización de su trabajo y la relación con la comunidad.

Según algunos criterios (75%) de los trabajadores encuestados respecto a la interrogante 8 del cuestionario, especifican espacios formales de intercambio entre trabajadores y directivos de la empresa, como son: los matutinos, los consejillos y para plantear problemas y tomar decisiones.

Según la interrogante 9 del cuestionario sobre el orgullo de pertenecer a la empresa, el 50% identifica el cumplimiento del plan de producción, la atención a los trabajadores y su desempeño en la entidad como un motivo de orgullo. Esto expresa el sentido de pertenencia con su labor.

Se añade a lo anterior, el dato de que el restante 50% de los encuestados se abstiene de omitir criterios al respecto.

Sin embargo, en la interrogante 9.1 del cuestionario referida al desagrado de pertenecer a la empresa, el 75% de los encuestados pauta parámetros de desagrado y descontento. Algunos de esos parámetros están relacionados con la falta de recursos y condiciones, falta de capacitación del personal y la falta de comunicación con los directivos.

Respecto a la interrogante 12.1 relacionada con los aspectos que mantendría o cambiaría en la empresa, el 50% de los encuestados identificaron el desarrollo investigativo, educacional y productivo, la producción y los trabajadores como aspectos que mantendrían en la entidad. Con respecto a los aspectos que cambiarían en la empresa, el 50% de los encuestados identifican como cambios necesarios ajustes en la dirección de la empresa y la atención que se le brinda a los trabajadores. Sin embargo, el restante 50% se abstuvo de omitir comentarios.

Específicamente de la cultura organizacional relacionan los comportamientos, hábitos y experiencias entre trabajadores y directivos, estos constituyen elementos tanto simbólicos como prácticos enmarcados en las actividades laborales y de dirección, en las distintas áreas departamentales de los encuestados.

Entrevistas a directivos:

Su utilización fue decisiva en la obtención de valoraciones acerca del manejo y enfoque del tema de la responsabilidad social empresarial en la institución y como se evidencia la cultura organizacional de la misma. Los entrevistados fueron cuatro especialistas de áreas claves

de la institución (Anexo #1), que manifestaron criterios fundamentales para la investigación. Ellos fueron: Adolfo Rodríguez Llanes, director general, Ismael Berrio Fleite, jefe de ciencia y técnica, Víctor Mendoza, jefe de programa salud animal y reproducción, Francisco J. Hernández Gil, técnico de seguridad y protección.

Los entrevistados declaran que una de las principales fortalezas de la entidad es el trabajo en conjunto con la Universidad Agraria de La Habana, que permite la realización de trabajos investigativos dentro de la granja y ayuda a la formación de los estudiantes como futuros profesionales. En cuanto a la fortaleza de tipo productivo resaltan: el potencial de la rama pecuaria y diferentes unidades con ramas en la ganadería, porcino, agricultura y en la parte agrícola. Con respecto al componente social una de las principales fortalezas es la responsabilidad del grupo de trabajadores, además de que la mayor parte del personal de la granja reside en la misma comunidad.

Por otra parte, los cuatro entrevistados coinciden en la identificación de algunas debilidades productivas. Estas son: la enorme carencia de insumos, el deterioro de la infraestructura de la maquinaria por tiempo de explotación, no existe el proceso del marco de aseguramiento que es único a nivel de universidad. En cuanto al componente ambiental la existencia de problemas en cuanto al control sanitario de las unidades, el poco conocimiento acerca de la gestión ambiental. En lo investigativo, no hay condiciones necesarias para que los estudiantes realicen sus prácticas e investigaciones.

El tema de responsabilidad social empresarial es poco manejado en la empresa, los trabajadores no conocen acerca del término, no tienen ningún tipo de conocimiento de algún instrumento que se utilice para la medición de la RSE y existe la necesidad de que se realicen capacitaciones a los trabajadores sobre este tema, según Ismael Berrio Fleite, jefe de ciencia y técnica de la Granja, “La responsabilidad social es un tema poco tratado y que se debe trabajar más, dirigido con más precisión en el sentido de que nosotros tengamos identificado el término, y cuales serían dentro de ese término los elementos más significativos”.

Al preguntarle directamente a Adolfo Rodríguez Llanes, director general, sobre las formas en que se canalizan en la granja los problemas, opiniones, etcétera, declaró: “ Para analizar los problemas primero se da una reunión todos los lunes en donde se plantean los distintos problemas de las diferentes áreas y se le van dando solución dependiendo de la necesidad, también se realiza una reunión de

representantes todos los meses con todos los trabajadores y cada trabajador dentro de su área explica sus problemas, esos problemas se llevan a la Granja, se realiza un resumen y en el Consejo de Dirección mensual se realiza un análisis de esos problemas”.

En una posición diferente Ismael Berrio Fleite declara: “Los problemas de cualquier inquietud, hasta ahora, se han ido transitando con la dirección de la universidad, a esto se ha limitado, no se han recibido quejas de la sociedad generalmente, lo que más ha afectado a la comunidad ha sido las afectaciones del agua, que en estos casos se puede decir que por problemas de una política del país, cuando ocurren estos incidentes la granja le da la prioridad a la comunidad, llegando al punto de sacrificarse ella misma, lo que más ha afectado en este sentido ha sido, por parte del equipo de dirección, tener mayor conocimiento de enfocar las actividades en eso”.

El término cultura organizacional no es conocido ni por los trabajadores ni por los directivos y según Ismael Berrio Fleite, “es necesario que la universidad nos apoye en ese sentido”.

Los demás entrevistados relacionan este término a la forma en la que está organizada la institución, es decir, mencionan que la entidad está organizada por procesos, 6 procesos, con respecto a esto, Víctor Mendoza, jefe de programa salud animal y reproducción, expresó: “La granja tiene seis programas, somos transversales, está el programa de ganado mayor, ganado menor, ciencia y técnica, maquinaria, alimentación y el de salud animal y reproducción, donde todos estamos relacionados y nos brindamos servicios y existe una relación pues nos retroalimentamos unos con otros”.

De acuerdo con los resultados obtenidos con la puesta en práctica de los métodos de investigación se concretó que, de acuerdo con la Responsabilidad Social Empresarial de la Granja, se demostró que no existe conocimiento acerca del término, ni de los principales aspectos del mismo, por lo tanto, no existe ningún programa en el que se ponga en práctica la misma, lo cual dificulta el buen desarrollo y rendimiento de los trabajadores y de la entidad en general. En cuanto a la cultura organizacional, se identificó que los trabajadores se caracterizan por ser responsables con los trabajos que se les asignan y dar siempre el paso al frente ante cualquier tarea, además mantienen relaciones cordiales entre ellos y con los directivos, lo que facilita la solución de los problemas que se les presentan. A pesar

de que existen quejas sobre el funcionamiento de la entidad, los trabajadores se sienten identificados con ella y anhelan lograr los cambios necesarios para alcanzar el desarrollo de la misma.

Tiendo en cuenta los resultados obtenidos con las técnicas aplicadas se propone como solución a los problemas identificados la realización de un proyecto para fortalecer las prácticas de responsabilidad social desde la cultura organizacional. Para el desarrollo del mismo se plantean los siguientes objetivos:

1- Elaborar la Planificación Estratégica de la Granja Universitaria “El Guayabal”.

1.1- Impulsar la atención al hombre como parte importante dentro del proceso socioproductivo de la granja.

2- Crear talleres de capacitación para los trabajadores acerca de la cultura organizacional y la Responsabilidad Social Empresarial.

3- Realizar actividades festivas como el día de la mujer, emulaciones colectivas, cumpleaños colectivos, reuniones de intercambios para la reevaluación de la situación actual de la Granja en cuanto a Responsabilidad Social Empresarial a través de la cultura organizacional.

Conclusiones

De acuerdo con la revisión teórica de la cultura organizacional en la responsabilidad social empresarial, se demostró la importancia que tienen para el desarrollo de la gestión sociocultural, ya que esta es un proceso dirigido a propiciar como proceso transformador y de manera progresiva el desarrollo social.

Con la aplicación de métodos como la entrevista y la encuesta, se determinaron deficiencias en las prácticas de la gestión de la Granja desde su cultura organizacional, donde se demostró la falta de conocimiento de los trabajadores acerca del significado del término y de la ayuda que puede brindar el mismo como herramienta para su desarrollo si se pone en práctica.

A través de las dificultades detectadas en las prácticas de responsabilidad social empresarial desde la propia cultura organizacional de la Granja Universitaria “El Guayabal”, se considera necesaria la realización de un plan de acciones que contribuyan al fortalecimiento de las mismas.

Referencias Bibliográficas

Flores, A. E. (2017). La Responsabilidad Social de las Empresas. Revista de la Facultad de Ciencias Contables Vol. 16 N° 32, pp.123-136. Lima, Perú.

Pérez, A. M., Milian, A. J., Cabrera, P. & Victoria, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. INFODIR; pp. 86 -99.