

1.5

¿CULTURAS CONSTRUIDAS, AGRARIA U ORGANIZACIONAL? CONSTRUCTED, AGRARIAN OR ORGANIZATIONAL CULTURES?

Autoras: Marielys Moore Pedroso. Lic. Estudios Socioculturales. Profesora Asistente de la Universidad Agraria de La Habana “Fructuoso Rodríguez Pérez”. Localidad: Mayabeque, Cuba. Teléfono particular 47296052/ móvil 58706042 y correo: marielysmoore@nauta.cu o marielysmoore@gmail.com; Código ORCID: [0000-0003-3479-872X](https://orcid.org/0000-0003-3479-872X)

Taimy C. Oduardo Palomino. Lic. Gestión Sociocultural para el desarrollo. Profesora en Adiestramiento de la Universidad Agraria de La Habana “Fructuoso Rodríguez Pérez”. Localidad: Mayabeque, Cuba. Correo: taimy.op@nauta.cu

Código ORCID: 0000-0002-3255-9066

Daimy Albuere Álvarez. Lic. Gestión Sociocultural para el desarrollo. Profesora en Adiestramiento de la Universidad Agraria de La Habana “Fructuoso Rodríguez Pérez”. Localidad: Mayabeque, Cuba.

Código ORCID: 0000-0001-9863-1123

Resumen

La cultura es la vida misma, un complejo de ideas, modos de vida y productos materiales de un grupo de personas. No existe en una sola cultura, sino formamos parte de una sociedad pluralista y multicultural con muchos puntos de vista, por ello existen diferentes culturas. En la investigación se define la cultura organizacional como significados, normas y valores que las personas producen activamente, partiendo de sus experiencias y relaciones sociales en una empresa o entidad. Pero a su vez la cultura agraria es aquella que identifica a una comunidad de otra, desde sus tradiciones, las relaciones entre sus propios integrantes, creencias, costumbres y hábitos que se forman desde la relación del hombre con la naturaleza como actividad fundamental. Además, que es un acceso a la tierra y a la explotación de la misma, aspecto que lo identifican socialmente. Esta relación entre ambas culturas hace posible que la investigación se trace como objetivo general: Argumentar la relación entre la cultura agraria y la cultura organizacional de los trabajadores de la Granja Universitaria Guayabal. Desde la utilización de métodos de investigación empírica como las encuestas y la guía de observación, se pretende identificar elementos comunes entre la cultura organizacional y la agraria dentro de la granja. El interés mayor recae en el elemento de la construcción por sujetos sociales que condicionan el medio donde se desarrollan y se sienten identificados.

Palabras clave: cultural, agraria, organizacional, relación

Abstract

Culture is life itself, a complex of ideas, ways of life, and material products of a group of people. It does not exist in a single culture, but we are part of a pluralistic and multicultural society with many points of view, which is why there are different cultures. In the research, organizational culture is defined as meanings, norms and values that people actively produce, based on their experiences and social relationships in a company or entity. But in turn, the agrarian culture is one that identifies one community from another, from its traditions, the relationships between its own members, beliefs, customs and habits that are formed from the relationship of man with nature as a fundamental activity. In addition, that it is an access to the land and its exploitation, an aspect that identifies it socially. This relationship between both cultures makes it possible for the research to be outlined as a general objective: Arguing the relationship between the agrarian culture and the organizational culture of the workers of the Guayabal University Farm. From the use of empirical research methods such as surveys and the observation guide, it is intended to identify common elements between the organizational and agricultural culture within the farm. The greatest interest falls on the element of construction by social subjects that condition the environment where they develop and feel identified.

Keywords: cultural, agrarian, organizational, relationship

Introducción

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. Por lo tanto, la cultura organizacional es la personalidad de la empresa, su forma de ser y actuar, aquellos aspectos que la distinguen de las demás. La cultura organizacional en una institución permite que cada uno de los colaboradores pueda identificarse con ella y mantener conductas positivas dentro de la misma.

La cultura organizacional es parte constitutiva, esencial y de la propia naturaleza de la organización. Puede ser estática o de naturaleza dinámica y fluctúa en función de múltiples factores, siendo los más representativos, el tipo de actividad que desarrollan, aquellos relacionados con la dirección, las diferentes subculturas que emergen, las condiciones macroeconómicas y sociales en las que se inserta la organización y los elementos discursivos que contribuyen a generar un sentido de identidad determinado.

Dentro de esta cultura organizacional se evidencia factores externos de la cultura agraria que parten de la cultura que se desarrolla en la comunidad. Esta, además, la tienen interiorizada y se lleva a cabo por los trabajadores que forman parte de la organización, por esto se relacionan estas dos culturas que se desarrollan dentro de la entidad

En Cuba desde los primeros años del triunfo de la Revolución se ha evidenciado claramente la voluntad política de nuestro gobierno en la esfera agraria, y es que precisamente, la agricultura ocupa un lugar

fundamental en la economía nacional contribuyendo notablemente en la seguridad alimentaria de la población y en el desarrollo del país.

Los ajustes de sociedades humanas específicas tienen que analizarse cuidadosamente, ya que sólo a través de enfoques diacrónicos se comprende la interrelación de naturaleza y cultura. Al adaptarse a su ambiente natural, las sociedades humanas lo modifican continuamente, y a su vez esto impacta el proceso humano de adaptación

Por ello, la cultura agraria puede ser vista desde esa reproducción de valores, prácticas diarias, comportamientos e ideologías compartidas en la Granja Universitaria "El Guayaba" y sus trabajadores como escenario de activación de la presente investigación. Es ese valor agregado del quehacer diario como resultado de la cultura organizacional que es aprehendida en la granja. Esto da al traste con la necesidad de poner una variable en función de la otra. En tal sentido, la investigación se traza como problema científico: ¿Cómo la cultura agraria incide en la cultura organizacional de los trabajadores de la Granja Universitaria Guayabal? Con el propósito de dar solución a dicha problemática se plantea como **objetivo general**: Argumentar la relación entre la cultura agraria y la cultura organizacional de los trabajadores de la Granja Universitaria Guayabal.

Objetivos específicos:

1. Fundamentar teóricamente las variables Cultura Agraria y Cultura Organizacional en el ámbito nacional.
2. Identificar los elementos comunes que inciden en la cultura agraria y la cultura organizacional de los trabajadores de la Granja Universitaria Guayabal.

Para ello se utilizaron los resultados obtenidos a partir de métodos empíricos utilizados en investigaciones anteriores, tales como:

De nivel teórico:

Histórico - Lógica: empleado para la fundamentación de los sustentos teóricos que respaldan el surgimiento, la evolución y la actualidad de la cultura agraria y la cultura organizacional en el ámbito nacional.

Análisis – Síntesis: se utilizó para analizar diferentes conceptualizaciones sobre cultura agraria y cultura organizacional, lo que permitió realizar valoraciones y argumentaciones críticas, logrando un análisis comparativo en función del objetivo investigativo.

Inductivo – Deductivo: este permitió llegar a conclusiones parciales sobre el estudio de las variables cultura agraria y cultura organizacional, particularidades tomadas como referentes en función del comportamiento conceptual de las mismas.

De nivel empírico:

Guía de Observación (Anexo #1): Aplicada en dos departamentos de la Granja Universitaria “El Guayabal” (Recursos Humanos y Economía) en un plazo de un mes, con una frecuencia de 2 veces por semana. Utilizado para determinar y valorar el comportamiento en la dinámica cotidiana de trabajadores de la entidad como prácticas cotidianas, temas de mayor intercambio, estilos de vida, y hábitos socio-laborales que a su vez tienen en cuenta los intereses comunes dentro de la entidad.

Encuestas (Anexo #2): Se aplicaron a 46 trabajadores de la Granja Universitaria “El Guayabal”, para ampliar la visión desde perspectivas colectivas, sobre la cultura organizacional, las formas de relacionarse los trabajadores y directivos, los rasgos que distinguen la entidad de otras instituciones, los elementos favorables o desfavorables, así como los aspectos que cambiarían o mantendrían de la institución.

Desarrollo

1.1- Dos culturas construidas: Cultura Agraria y Cultura Organizacional

El contexto actual del sector agrario se caracteriza por los primeros signos del cambio climático reflejados en desastres naturales frecuentes; el incremento del precio de los insumos; el incremento del precio de los alimentos; el recrudecimiento del bloqueo de los EEUU; la crisis económica internacional y la prioridad de la producción de alimentos como actividad estratégica del país.

La complejidad y diversidad de los análisis sobre el papel de la tierra en la actividad económica y agraria están muy relacionados con el hecho de que dicho factor pueda considerarse como un factor de producción que interviene en el proceso productivo agrario, o bien como un activo que puede atraer a los inversores de dentro o de fuera del sector agrario.

Con base Aruca (2004) entiende que la cultura agraria es un punto obligado en las agendas de debate de los intelectuales, incluidos artistas, científicos sociales, educadores, comunicadores y demás humanistas (Millet, Héctor y Fernández, 2015).

Según el Diccionario de Ciencias Sociales y Políticas citado por Álvarez et al. (2010) Cultura agraria es:

Forma integral de vida, creada histórica y socialmente por una comunidad, de acuerdo con la forma particular en que esta resuelve o entabla las relaciones con la naturaleza, con sus integrantes, con otras comunidades, con el ámbito de lo sobrenatural también, a fin de dar continuidad y sentido a la totalidad de su existencia mediante una tradición que sustenta su identidad. (Bernal, Concepción y Coronado, 2021, s/p)

Por lo tanto, la cultura agraria es lo que identifica a una comunidad con otra, desde sus tradiciones, las relaciones entre sus propios integrantes, creencias, costumbres y hábitos que se forman desde la relación del hombre con la naturaleza como actividad fundamental. Además, es un acceso a la tierra y a la explotación de la misma, aspecto que lo identifica socialmente.

La actividad agraria no puede reconocerse y mantenerse en un solo bien, ni siquiera en un conjunto de ellos, sino que se manifiesta, se desarrolla en un ámbito territorial. Se debe subrayar que la producción agrícola debe verse, no tan solo como mercancía, sino como un modo de vida, una forma básica de ocupación del territorio y la relación que se mantiene con la naturaleza. Es por esto que las políticas agrarias del país van en busca de elevar la calidad de vida de los campesinos y obreros agrícolas, y la misma no puede ser tratada como cualquier otra actividad económica o de producción. Dada la situación real por la que está atravesando nuestra agricultura en estos momentos, se impone de manera incuestionable estrechar los lazos entre la extensión agraria y la investigación agronómica; la primera carente de un sistema articulado, sistémico y generalista que refuerce la capacidad de los productores a mejorar su gestión como agricultor, tanto desde el punto de vista individual como colectiva; la segunda, en la mayoría de los casos, sin conocer cuáles son las verdaderas demandas de los productores.

Podemos decir además, que la cultura agraria tiene una estrecha relación con la cultura organizacional, ya que la misma está presente en el entorno social de los trabajadores de una entidad, donde se desarrollan hábitos, costumbres rurales y está presente en sus prácticas cotidianas.

El concepto de cultura organizacional parte del clásico estudio de Hawthorne, liderado por Elton Mayo y un grupo de investigadores de la llamada Escuela de las Relaciones Humanas de la Administración, los cuales trataron de investigar cómo los factores ambientales y las condiciones físicas afectaban el desarrollo del trabajo. (Hernández & Fernández, 2018)

Según Vertel, Paternina, Riaño y Pereira (2013), en pleno siglo XXI se encuentra el aporte de Azevedo, el cual se refiere a la cultura organizacional como el único factor que diferencia las empresas sostenibles, debido a la complejidad, singularidad, lo que hace que se vuelva más difícil de duplicar o imitar.

Todo esto afirma que el surgimiento de este término ha sido primordial en la sostenibilidad de las empresas. El desarrollo de la empresa se encuentra en ascenso, los que participan en la misma tienen en común una serie de valores, símbolos que se evidencian en las prácticas cotidianas. Los autores agregan que es un gran aporte para las empresas, es decir, se encontró una forma de solucionar las condiciones que afectaban el desarrollo del trabajo y a los trabajadores a lo largo de los tiempos.

La cultura organizacional, según Hernández y Fernández (2018), encierra un sistema de significados compartidos por los miembros de la organización, los cuales son resultados de una construcción social constituida a través de símbolos, y como tal deben ser interpretados. Dichos símbolos se encuentran determinados por el conjunto de normas, creencias, expectativas, mitos, valores, estilos de liderazgo, tipo de diálogo que se establece, y que los individuos van incorporando en su práctica cotidiana dentro de la organización, como el modo, más o menos correcto, de ser y de actuar dentro de ella.

Aún la cultura organizacional es un concepto que sigue sujeto a interpretación, lo que nos coloca ante el desafío de posicionarnos en una definición conceptual determinada, tomando como punto de partida, las diversas perspectivas que a lo largo de la historia se han descrito sobre el término, con la certeza de que aún existe mucha inexactitud a la hora de ubicar dicho constructo en un referente conceptual más homogéneo.

En este orden de ideas, la cultura organizacional, es la plataforma donde se produce el ambiente, los principios, valores, convicciones, procedimientos y forma de cómo se realizan las cosas, influenciada a su vez por factores psicológicos y sociales por la acción de cada uno de sus integrantes a través del tiempo, y definida por hechos culturales fuera y dentro de ella. (Diez, 2007)

Lo agrario como expresión de la cultura de una sociedad es ante todo un hecho social con dimensiones que implican modos de expresarse, conductas, maneras de hacer, de producir y reproducir (Bernal, Concepción y Coronado, 2021).

Lo dicho hasta aquí supone, que tanto la cultura agraria como la cultura organizacional tienen indicadores similares que los relacionan entre sí, ya que están definidas por aspectos culturales que incluyen formas de vida, maneras de hacer, entre otras.

En conclusión, se observa como los elementos de la cultura agraria inciden directamente en la cultura organizacional, convirtiéndose en elementos de doble vía donde se va a constatar una estrecha relación frente a los beneficios que recibe la organización, lo que termina adaptando al entorno y a la sociedad que lo consume. Es un tema importante para muchas organizaciones, en donde la cultura principalmente, hace parte transversal de la mayoría de los procesos tanto dentro como fuera de las compañías permitiendo que los integrantes de una organización desarrollen conductas determinadas y establezcan otras.

1.2- Caracterización Sociocultural de la Granja Universitaria “El Guayabal”

La Granja Universitaria Guayabal que se encuentra ubicada en la Comunidad 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.

La actividad predominante en la localidad que la hace tradición y característica de su cultura es la actividad agraria. En la Granja Guayabal, continúan realizándose actividades como la ganadería y la agricultura que históricamente se han desarrollado en este sitio.

Para el análisis y caracterización de la cultura agraria y la cultura organizacional en la Granja Universitaria “El Guayabal”, se realizó un diagnóstico participativo con la intención de llevar un control y evaluación respaldado por indicadores de gestión, mediante un procedimiento en el cual se implican 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:

Guía de Observación:

Una de las primeras técnicas del nivel empírico empleadas fue la observación científica no participante (Ver anexo #1), por su utilidad para comprender la realidad mediante la percepción directa de conductas y procesos sociales. Es necesario recalcar que dicha técnica facilita mantener una relación constante, factible, directa, estableciendo categorías y subcategorías de análisis en diferentes acontecimientos.

Con este fin se aplicó a dos departamentos de la Granja en un plazo de un mes, con una frecuencia de 2 veces por semana. La observación condujo a demostrar

Indicadores socioculturales asociados con estilos de vida, prácticas, hábitos laborales, que establecen diversas relaciones y patrones organizacionales.

Algunos de esos indicadores no solo exigen ver, sino también escuchar, siendo estas otras vías para captar la información de una manera más factible y espontánea de lo que se establece en las técnicas de interrogación. Por lo cual es una ventaja para la investigación con este tipo de colectivo social.

Dicha técnica permitió evidenciar algunas normas que rigen el modo de ser de los trabajadores en su jornada laboral, las cuales se resumen a continuación:

- resalta en los trabajadores el estilo campesino a la hora de vestir con camisa, sombreros de guano, botas.
- como la mayoría de los trabajadores habitan en la comunidad, se refieren a que ellos estimulan en sus hijos cotidianamente el interés hacia la actividad ganadera
- el entorno de la granja está rodeado de un ambiente natural, por lo cual, los trabajadores presentan características rurales y desarrollan como actividad económica fundamental la agro-ganadera.
- vinculan su desarrollo personal con el nivel de producción y desarrollo que se alcanza en la entidad

- todo el personal se caracteriza por ser espontáneos, sociables y por mantener conversaciones entre ellos donde se destacan temas relacionados con el trabajo en campo, la cría de animales, los niveles de producción
- expresan que el entorno no es el más adecuado para realizar las actividades laborales correspondientes, pero están dispuestos a responder a los desafíos, se muestran decididos ante los retos.

Estos aspectos observados son condiciones favorables en general, ya que contribuyen a mejorar la relación con los trabajadores, a mantener las costumbres y prácticas, así como el modo de vida rural y agrario (costumbres, hábitos, prácticas).

Otro aspecto favorable, comprobado mediante observación, es la sistematicidad en cuanto al trabajo en equipo, el cual ayuda a conservar el estilo laboral de estrecha unidad social que les caracteriza.

Además, se aprovechan de los recursos que la naturaleza les brinda para sus prácticas cotidianas, teniendo como actividad económica fundamental la agro-ganadera, que es muy dependiente de estos recursos por lo que mantiene un constante intercambio.

Encuestas

Se aplicó, además, la técnica de la encuesta, un total de 46 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.

Su aplicación en esta investigación permitió obtener visiones generales sobre indicadores de la cultura organizacional expresados en la actividad de la Granja. Los cuestionarios empleados son semiestructurados, indagan principalmente en indicadores como: opiniones sobre relaciones interpersonales, reconocimiento de las actividades más habituales, rasgos distintivos que reconocen los trabajadores, factores considerados favorables o desfavorables para el éxito empresarial, cambios considerados necesarios para el desarrollo de la empresa.

Del número total de encuestados, el 65% son mujeres y el 35% son hombres (Ver Anexo #3, Gráfico #1), con edades comprendidas desde los 20 a los 70 años, donde las más representativas en ambos sexos son el rango que comprende de 46 a 65 años.

El 9% de los trabajadores encuestados presenta un nivel de escolaridad de nivel superior, en el que predominan la profesión: Ingeniería Pecuaria. El 26% de los trabajadores corresponden a la enseñanza preuniversitaria, el 34% corresponde al técnico medio y el 31% 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 34% que las califica de buenas y de 15 % 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 8 referida a los cargos de la mujer dentro de la entidad el 80% señala que las mujeres ocupan cargos de alto nivel en la entidad y mencionan, además, que a las mismas se les trata igual que a los hombres, mientras que el restante 20% afirma que no es así.

Con respecto a la interrogante 9 del cuestionario (Ver Anexo #2) relacionada con la toma en cuenta de la opinión de las mujeres en la toma de decisiones importantes en la entidad, el 70% afirma que se toman en cuenta sus opiniones mientras que un 10% mencionó lo contrario y el restante 20% se abstuvo de emitir criterios.

Según algunos criterios (76%) de los trabajadores encuestados respecto a la interrogante 10 del cuestionario, especifican espacios formales de intercambio entre trabajadores y directivos de la empresa, como son: los matutinos y los consejillos para plantear problemas y tomar decisiones.

Según la interrogante 11 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 11.1 del cuestionario referida al desagrado de pertenecer a la empresa, el 76% 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.

Con respecto a la interrogante 13 del cuestionario (Ver anexo #2), relacionada con los valores o rasgos distintivos de los trabajadores del sector, el 65% de los encuestados dan más peso a: contribuyentes al servicio de la comunidad (65%), los problemas se resuelven a lo interno sin los jefes superiores (42%) y actitud desenvuelta en cualquier actividad laboral (42%), carismáticos (34%), divertidos (34%), fiesteros (34%) y compromiso político e ideológico (34%). Mientras que las características menos marcadas (por un 34%) 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 es un factor que recarga o que limita la atención a la familia. Es decir, en general manifiestan equilibrio entre el

sentir de disfrute, la realización de su trabajo y la relación con la comunidad. (Ver anexo #3, Gráfico #4)

Respecto a la interrogante 14.1 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.

Relación entre cultura agraria y cultura organizacional en la Granja Universitaria “El Guayabal”

Aspectos	Cultura agraria	Cultura organizacional
Relaciones interpersonales	los trabajadores mantienen relaciones cordiales	
Sentido de pertenencia	cumplir el plan de producción, su desempeño en la entidad	
Relación entre la Granja y la comunidad	la mayoría de los trabajadores residen en la granja	

Entre ambas culturas hay elementos en común, puesto que son construidas por sujetos sociales que condicionan el medio donde se desarrollan y se sienten identificados por él. Como gran parte de los trabajadores de la granja residen en la comunidad sus relaciones interpersonales son cordiales. En sus prácticas laborales relacionan aspectos de su cotidianidad como su forma de vestir, principales tema de conversación relacionados con lo agrario, entre otras. Expresan sentido de pertenencia en el orgullo que tienen por formar parte de la granja y relacionan su satisfacción personal con cumplir el plan de producción.

Conclusiones

De acuerdo con la revisión teórica de la cultura agraria y la cultura organizacional se determinó que hay elementos de la cultura agraria que inciden en la cultura organizacional y que se evidencian en la sociedad como hábitos, practicas, formas de hacer, que demuestran la relación que existente entre ambos términos.

Con la puesta en práctica de métodos y técnicas de recopilación de información científica, se identificaron algunos aspectos en común entre la cultura agraria y la cultura organizacional de la Granja

Universitaria “El Guayabal”, estos demostraron que ambas culturas son formadas por los propios trabajadores de la entidad y por lo tanto existe un estrecho vínculo entre ellas.

Referencias Bibliográficas

- Bernal, A. Concepción, J. F. y Coronado, S. (2021). El aporte de la extensión universitaria en función de la cultura agraria en Cuba. *Revista Observatorio de las Ciencias Sociales en Iberoamérica*, ISSN: 2660-5554, Vol 2, Número 13, agosto 2021, pp.157-174. <https://www.eumed.net/es/revistas/observatorio-de-las-ciencias-sociales-en-iberoamerica/ocsi-agosto21/extension-universitaria-cuba>
- Diez, E. (2007). La cultura y la responsabilidad social: binomio estratégico en las organizaciones. *Visión Gerencial*, núm. 2, julio-diciembre, 2007, pp. 231-244. Universidad de los Andes Mérida, Venezuela. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545876010>
- Hernández, J. & Fernández, H. (2018). *La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio*. Artículo Original.
- Millet, B. Héctor, E. & Fernández, J. (2015). Expresión de la cultura agraria en los medios de comunicación del municipio de San José de las Lajas, provincia de Mayabeque, Cuba. *Revista de Gestión del Conocimiento y el Desarrollo Local*, Vol. 2 N° 1/2015. Universidad Agraria de La Habana (UNAH). Mayabeque. Cuba.
- Vertel, A. C., Paternina, C. D., Riaño, H. E. y Pereira, J. M. (2013). Cultura organizacional evolución en la medición. *Estudios Gerenciales: Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, ISSN 0123-5923, Vol. 29, No. 126, 2013, pags. 350-355. <https://dialnet.uniroja.es>