



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

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AS A FUNCTION OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE AT THE “EL GUAYABAL” UNIVERSITY FARM

 MARIELYS MOORE PEDROSO*,  TAIMY C. ODUARDO PALOMINO,  DAIMY ALBUERE ÁLVAREZ

Universidad Agraria de la Habana “Fructuoso Rodríguez Pérez” (UNAH), Mayabeque, Cuba.

*Autor para correspondencia: Marielys Moore Pedroso. e-mail: m.moorepedroso@unah.edu.cu

Resumen

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”, 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 desarrollar la investigación se utilizaron métodos de investigación como el análisis de documentos, la entrevista, las encuestas y la guía de observación. Los resultados mostraron el compromiso y la disposición de los trabajadores para lograr cambios que contribuyan al desarrollo de la entidad. No obstante, se deben fortalecer las relaciones interpersonales y el sentido de identidad como empresa. Partiendo de esto, se demostró, además, la falta de conocimiento de los trabajadores de la Granja acerca del significado del término Responsabilidad Social Empresarial y de los principales elementos del mismo que pueden funcionar como herramientas para su desarrollo. Partiendo de esta necesidad, se pretende buscar las vías pertinentes para proponer acciones que fortalezcan esta visión dentro de la granja.

Palabras clave: compromiso social corporativo, prácticas laborales, finca universitaria

Abstract

With the objective of designing actions that strengthen the practices of Corporate Social Responsibility based on the organizational culture in the “El Guayabal” University Farm, the elements of the organizational culture that intervene in the commitment to practice of Corporate Social Responsibility are analyzed. of the “El Guayabal” University Farm. To develop the research, research methods such as document analysis, interviews, surveys and observation guides were used. The results showed the commitment and willingness of the workers to achieve changes that contribute to the development of the entity. However, interpersonal relationships and the sense of identity as a company must be strengthened. Based on this, the lack of knowledge of the Farm workers about the meaning of the term Corporate Social Responsibility and its main elements that can function as tools for its development was also demonstrated. Starting from this need, we aim to find the relevant ways to propose actions that strengthen this vision within the farm.

Keywords: corporate social commitment, labor practices, university property

Recibido: 20 de febrero de 2024

Aceptado: 10 de abril de 2024

MSc. Marielys Moore Pedroso. Universidad Agraria de la Habana “Fructuoso Rodríguez Pérez” (UNAH).

Lic. Taimy C. Oduardo Palomino. Universidad Agraria de la Habana “Fructuoso Rodríguez Pérez” (UNAH).

Lic. Daimy Albuere Álvarez. Universidad Agraria de la Habana “Fructuoso Rodríguez Pérez” (UNAH).

Conflictos de intereses: Los autores de este trabajo no declaran conflicto de interés.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORES: Los autores participaron en el diseño y redacción del trabajo, además del análisis de los documentos.



Este artículo se encuentra bajo los términos de la licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial (CC BY-NC 4.0). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



Introducción

Hoy día se habla 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 (Moreno & Abásolo, 2018).

Para que las empresas sean responsables ante la sociedad, y a su vez sean sostenibles, se debe considerar el incremento del valor que posee la empresa y los incentivos que enfrentan los gerentes en sus actividades. Con estas prácticas responsables se pueden conseguir mejoras competitivas que dan lugar a mayores beneficios, a la vez que se contribuye a crear una sociedad mejor.

“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.

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 Betancourt (2021). Para que una entidad sea responsable debe existir en la misma una cultura organizacional que integre elementos internos y externos que se vinculen entre sí y actúen como un todo.

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 disimiles 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.

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. El objetivo de la investigación es Diseñar acciones que fortalezcan las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en función de la cultura organizacional en la Granja Universitaria “El Guayabal”.

Desarrollo

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, cúnica 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.

Metodología Aplicada

La actual investigación descriptiva - explicativa, con una metodología mixta (integradora de perspectivas cuantitativas y cualitativas) y el uso de materiales y métodos del nivel teórico y empírico, junto a la triangulación de la información recogida, responde a un paradigma socio-crítico, puesto que, no solo se busca valorar el objeto de estudio, sino proponer acciones que contribuyan a perfeccionarlo.

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.

Resultados

La implementación de los métodos y técnicas de investigación arrojaron 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](#)).

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 Pecuaria. 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 consejos 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 resida 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 cuáles 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

1. La caracterización sociocultural de la Granja Universitaria Guayabal mostró que hay equidad de género, hay una representación de féminas en el colectivo, con edades predominantes en los rangos de 20 a 45 y de 46 a 65 años y nivel de escolaridad bajo. La graja es parte del complejo docente de la universidad Agraria de la Habana por eso se pretende potenciar el desarrollo de investigación sociales en pos de fortalecer la triple hélice social vínculo universidad-gobierno-comunidad.

2. 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. 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. y debilidades detectadas 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.
3. El plan de acción integra una dinámica de indicadores socioculturales que contribuyen al fortalecimiento de las prácticas de responsabilidad social empresarial desde la propia cultura organizacional de la Granja Universitaria “El Guayabal”

Referencias

- Betancourt, R. (2021). La responsabilidad social: una herramienta en la construcción de la nueva normalidad en cuba. Revista OnCubaNews. <https://oncubanews.com/cuba/economia/>
- Cabrera, D. (2021). Las Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial de la dimensión ambiental, en la Granja Universitaria “El Guayabal”. Trabajo de Diploma. Universidad Agraria de La Habana. Mayabeque.
- Carballido, N. (2020). Diseño del plan de acción para la implantación del sistema de gestión ambiental del Centro de Información y Gestión Tecnológica (CIGET) de La Gestión Ambiental en función de la Responsabilidad Social Empresarial en la granja universitaria el Guayabal. Holguín. Trabajo de Diploma. Facultad Ciencias Empresariales y Administración. Universidad de Holguín. <https://repositorio.uho.edu.cu>
- Díaz González, F. (2021) La responsabilidad empresarial en cuba. Radio Camoa. <https://www.radiocamoa.icrt.cu>
- Flores, A. E. (2017). La Responsabilidad Social de las Empresas. Revista de la Facultad de Ciencias Contables Vol. 16 Nº 32, pp.123-136. Lima, Perú.
- Moreno, C. J & Abásolo, D. (2018). Percepción de la responsabilidad social empresarial en los egresados del programa de ejecutivos de la Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Piura.
- 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.

Anexo # 1

Guía para la Entrevista a especialistas en áreas clave de la Granja Universitaria “El Guayabal”:

- I. Fortalezas y debilidades de la Granja (en lo productivo, en lo ambiental, en lo social e investigativo)
 - 1.1. Implicaciones de esas fortalezas y debilidades para el desarrollo del clima organizacional dentro de la Granja.
- II. Enfoque y manejo del tema de la responsabilidad social empresarial.
- III. Formas en que se canalizan en la Granja los problemas, opiniones, consultas de los empleados y la comunidad.
- IV. ¿Puede hablarse de una cultura organizacional distintiva de los trabajadores de la Granja en el territorio lajero?

Anexo # 2

Compañero (a):

La presente encuesta forma parte del informe de Prácticas Laborales de la carrera Gestión Sociocultural para el Desarrollo, en la Universidad Agraria de La Habana, con el objetivo de valorar la cultura organizacional en la Responsabilidad Social Empresarial en la Granja Guayabal. Agradecemos de antemano su colaboración sincera y le garantizamos anonimato.

Muchas gracias

1. Sexo M ____ F ____
2. Edad ____
3. Nivel escolar: Técnico Medio ____ Preuniversitario ____ Nivel Superior ____
4. ¿Cuál es su especialidad o profesión?

4.1. No tengo hasta hoy ____

5. ¿Cuál es su plaza laboral dentro de la Granja?
-

6. ¿Qué cargo o responsabilidad de los siguientes ocupa dentro de la Granja?

Obrero(a) ____ Técnico(a) ____ Operador(a) ____

Especialista ____ Directivo(a) ____

7. ¿Cómo valora las relaciones de los trabajadores con los directivos de la Granja en sentido general?

Buenas ____ Muy buenas ____ Regulares ____

Tienen sus altas y bajas ____ No son buenas ____

7.1. Mencione una razón para su criterio: _____

8. Identifique en cada horario la actividad más habitual en la empresa.

8.1- A primera hora de la mañana _____

8.2.- En el trascurso de la mañana _____

8.3- En la tarde _____

9. ¿Qué le causa más orgullo de pertenecer a esta empresa?

9.1- ¿Qué le causa menos orgullo o desagrado? _____

10. ¿Qué factores considera más favorables y cuáles menos favorables para el éxito del trabajo en la empresa?

10.1- Favorables:

10.2- Desfavorables:

11. ¿Qué valores o rasgos distinguen a los trabajadores de la Granja de los pertenecientes a otros sectores en San José? (marque con X los 5 que mejor considere a continuación)

- Incondicionales con lo que el municipio o la provincia pidan. Carismáticos.
- El trabajo no deja tiempo para la familia. Los más divertidos.
- Compromiso político - ideológico. Siempre agitados.
- Contribuyentes al servicio de la comunidad. Rebeldes.
- Llegamos a la casa con la tremenda carga laboral de la empresa.
- Desenvueltos en cualquier trabajo. Fiesteros.
- Los problemas se resuelven a lo interno sin los jefes superiores.

12. ¿Qué aspectos de la empresa pueden garantizar o no que se mantenga en el futuro con buen rendimiento?

12.1- ¿Qué mantendría y qué cambiaría de la empresa actualmente?

12.2- Mantendría: _____

12.3- Cambiaría: _____

Anexo # 3

Gráficos

Grafico 1. Sexo de los trabajadores encuestados. Pregunta #1. (Fuente: Elaboración propia)

Grafico 2. Nivel de Escolaridad de los trabajadores encuestados. Pregunta # 3. (Fuente: Elaboración propia)

Gráfico 3. Relaciones Interpersonales de los trabajadores con los directivos dentro de la Granja. Pregunta # 7. (Fuente: Elaboración propia)

Gráfico 4. Rasgos distintivos de los trabajadores de la Granja. Pregunta #11. (Fuente: Elaboración propia)