



Voz Zootecnista, vol. 2, pp. 4–8, 2022

Received 01 - 01 - 2022 / published 25 - 09 - 2022

Cultura organizacional en las actividades pecuarias del personal en las Estaciones Experimentales Agropecuarias de la Universidad Nacional del Centro del Perú

Organizational culture in the livestock activities of the personnel at the Agricultural Experimental Stations of the Universidad Nacional del Centro del Perú

Moisés Mendoza Alvarez¹; Florencio Quiñones Peinado²; Ernesto Arroyo Jeremías³; Diana Palomino Cauchos¹; José Estaban de la Cruz¹

E-mail any correspondence to: mmalvarez@uncp.edu.pe

1. Facultad de Zootecnia, Universidad Nacional del Centro del Perú. El Tambo, Huancayo, Perú

2. Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad Nacional del Centro del Perú. El Tambo, Huancayo, Perú

3. Estación Experimental Agropecuaria de Satipo, Universidad Nacional del Centro del Perú. El Tambo, Huancayo, Perú

Resumen

La cultura organizacional entre los trabajadores de las estaciones de la Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP) se constituye como un elemento fundamental para el óptimo desempeño de la institución. Se ha notado un declive en el interés y la motivación en relación con la cultura organizacional y el bienestar laboral, específicamente en el ámbito de las actividades pecuarias. Por ello el objetivo fue determinar la influencia de la cultura organizacional en las actividades del personal de las Estaciones Experimentales Agropecuarias. La metodología empleada fue cualitativo, para lo cual se empleó la encuesta como instrumento de recolección de datos. Los resultados obtenidos fueron: la Estación Experimental Agropecuaria de Satipo obtuvo un índice de cultura organizacional de 0.72, el Mantaro un índice de 0.62, el cual permitió clasificar a estas dos estaciones como unidades buenas. Por otro lado, La Estación Experimental Agropecuaria Yauris logró un índice de cultura organizacional de 0.81, calificándola como una unidad excelente. El índice general de cultura organizacional fue de 0.72 para todas las estaciones, lo cual se clasificó como una cultura organizacional buena. En conclusión, se observa que el nivel de cultura organizacional se encuentra en un nivel considerado como "bueno". Esto sugiere que, a pesar de la ausencia de un entorno óptimo en términos de necesidades, incentivos y beneficios, los empleados evidenciaron satisfacción y conformidad con el ambiente laboral.

Keywords: Cultura organizacional; estaciones experimentales; bienestar laboral; motivación

Abstract

Organizational culture among the workers of the stations of the Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP) is a fundamental element for the optimal performance of the

institution. A decline in interest and motivation has been noted in relation to organizational culture and labor welfare, specifically in the field of livestock activities. Therefore, the objective was to determine the influence of organizational culture on the activities of the personnel of the Agricultural Experimental Stations. The methodology used was qualitative, for which the survey was used as a data collection instrument. The results obtained were: the Satipo Agricultural Experiment Station obtained an organizational culture index of 0.72, Mantaro an index of 0.62, which allowed classifying these two stations as good units. On the other hand, the Yauris Agricultural Experiment Station achieved an organizational culture index of 0.81, classifying it as an excellent unit. The overall organizational culture index was 0.72 for all stations, which was classified as a good organizational culture. In conclusion, it is observed that the level of organizational culture is at a level considered as "good". This suggests that, despite the absence of an optimal environment in terms of needs, incentives and benefits, the employees evidenced satisfaction and conformity with the work environment.

Keywords: Organizational culture; experimental stations; work wellbeing; motivation

Introducción

Determinar los puntos débiles en el personal es importante para la correcta administración de una empresa (Lana, 2008). La comprensión de la cultura organizacional entre el personal administrativo y obrero es de suma importancia, ya que de su adecuada gestión depende el éxito de las actividades pecuarias y la búsqueda de la máxima productividad. Por este motivo, se realizó un estudio exhaustivo de la cultura organizacional con el propósito de identificar y cuantificar su impacto en el entorno laboral. El entorno laboral es un componente crucial para el funcionamiento óptimo de cualquier organización, por lo tanto,

se requiere especial atención hacia el recurso humano en el contexto de las actividades pecuarias (De León, 2021; Naranjo, 2005). El desarrollo del área de recursos humanos estimula a los colaboradores o trabajadores a lograr una mejor calidad de servicio, eficiencia y productividad dentro de la organización (Díaz *et al.*, 2013; Rodríguez-Sánchez, 2020); también, permite que se fomente el compromiso del personal con el lugar de trabajo, además de incrementar la valoración del personal (Rodríguez, 2016; Caraballo, 2007).

La investigación se realizó por la necesidad de solucionar el problema de la deficiencia en el bienestar laboral por causa de la cultura organizacional negativa que se evidenció en las Estaciones Experimentales Agropecuarias en los últimos años. La justificación de esta investigación radicó en la importancia de comprender el estado actual de la cultura organizacional, ya que ello permite realizar interpretaciones significativas acerca de las características organizativas (Belalcázar, 2012). Cada Estación Experimental Agropecuaria, en lo que respecta al desempeño laboral y la idoneidad del entorno de trabajo, constituye un objeto de interés para la detección de deficiencias y la formulación de propuestas de mejora destinadas a optimizar su rendimiento. Por ello se planteó la interrogante general: ¿Cómo la cultura organizacional influye en las actividades pecuarias del personal de las Estaciones Experimentales Agropecuarias de la Universidad Nacional del Centro del Perú?; objetivo general: determinar la influencia de la cultura organizacional en las actividades pecuarias del personal de las Estaciones Experimentales Agropecuarias de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Materiales y métodos

El trabajo de investigación se desarrolló en las Estaciones Experimentales Yauris, El Mantaro y Satipo, pertenecientes a la Universidad Nacional del Centro del Perú. Estas tres estaciones se encuentran en el departamento de Junín. La duración del estudio abarcó un período de 10 meses, durante el cual se llevaron a cabo las actividades de evaluación y recopilación de datos desde marzo de 2020 hasta enero de 2021. Es importante destacar que estas actividades se llevaron a cabo en un contexto de limitaciones impuestas por la pandemia de COVID-19 (González y Sánchez, 2020).

Metodología

Se tomó una encuesta al personal que laboró en las estaciones; ya que se ha perdido el interés y la motivación en relación a la cultura organizacional y el bienestar laboral en las actividades pecuarias. En el trabajo de investigación se relacionó dos variables de estudios: cultura organizacional y actividades pecuarias del personal, se efectuó en dos fases, las cuales estuvieron supervisadas por el responsable del proyecto de investigación (Moisés Mendoza Álvarez). La primera fase estuvo a cargo del Mg. Ernesto Arroyo Jeremías, Ing. Diana Palomino Cauchos y el estudiante José Esteban De La Cruz. La segunda fase

estuvo a cargo del Dr. Moisés Mendoza Álvarez y Mg. Florencio Quiñones Peinado, docentes de la Facultad de Zootecnia y Facultad de Ciencias de la Administración, respectivamente. Quienes elaboraron los instrumentos de evaluación, validación y aplicación respectiva.

Elaboración de los instrumentos de evaluación:

Los instrumentos de evaluación fueron diseñados y elaborados de acuerdo a las variables en estudio de cultura organizacional y actividades pecuarias del personal.

Método de Investigación: La evaluación realizada durante el período de estudio se centró principalmente en la determinación del nivel de motivación del personal en cada una de las Estaciones Experimentales. Para lograr este objetivo, se utilizaron instrumentos de medición, como cuestionarios de encuestas diseñados en función de las variables de control predefinidas. La investigación fue del tipo básico no experimental, transversal – cualitativo dado que se circunscribió a un momento puntual que, se basó en las evaluaciones de los mismos específicamente sobre las variables correspondientes a cultura organizacional.

Población y Muestra: La población en estudio fue el total de personal que viene laborando en las Estaciones Experimentales Agropecuarias de la UNCP. Estación Experimental Agropecuaria de Yauris: 01 administrador, 02 administrativos y 08 trabajadores de campo. Estación Experimental Agropecuaria “El Mantaro”: 01 administrador, 02 administrativos y 20 trabajadores de campo. Estación Experimental Agropecuario de Satipo: 01 administrador, 02 administrativos y 18 trabajadores de campo. Consecuentemente se trató de población – muestra.

Variables de control: Las variables de control se midieron durante la evaluación del personal que forma parte de las Estaciones Experimentales de la UNCP. Estas variables se estructuraron de la siguiente manera:

- (VI): CULTURA ORGANIZACIONAL
- (VD): DESEMPEÑO LABORAL

Técnicas y procedimientos de recolección de datos:

La recolección de datos se llevó a cabo en las siguientes estaciones experimentales: Estación Experimental de Yauris, El Mantaro y Satipo de la UNCP. Se utilizó la aplicación de instrumentos y observación directa para registrar la información necesaria.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos: El procesamiento y análisis de los datos se efectuó en base a las estadísticas correspondientes (estadística descriptiva).

Resultados y discusión

Índice de cultura organizacional de la Estación Experimental Agropecuaria de Satipo

En la tabla 1, se evidenció que el índice de cultura organizacional fue de 0.72, ubicándose en la calificación de una cultura organizacional buena para la Estación Experimental Agropecuaria de Satipo.

En la figura 1, se observó que las preguntas 20, 6, 10 y 15 fueron las que más influyeron en la cultura

Tabla 1: Localización del cálculo del índice de cultura organizacional de EEA-Satipo

Clasificación	Escala	Índice de Cultura Organizacional
Excelente	0.75 - 1.00	0.72
Buena	0.50 - 0.75	
Regular	0.25 - 0.50	
Mala	0.00 - 0.25	

Escala de Índice de Cultura Organizacional a una escala de 0.00 a 1.00

organizacional de la Estación Experimental Agropecuaria de Satipo (EEA-Satipo).

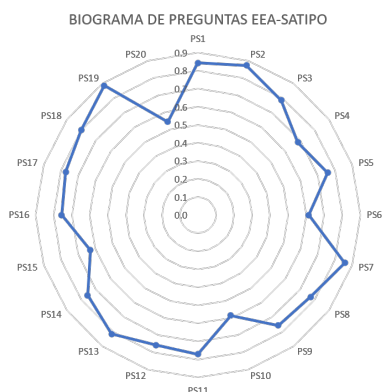


Figura 1: Biograma de preguntas de la EEA-Satipo

Índice de cultura organizacional de la Estación Experimental Agropecuaria de Mantaro

En la tabla 2, resultó que el índice de cultura organizacional fue de 0.62, ubicándose en la calificación de una cultura organizacional buena.

Tabla 2: Localización del cálculo del índice de Cultura Organizacional de la EEA-EL Mantaro.

Clasificación	Escala	Índice
Excelente	0.75 - 1.00	0.62
Buena	0.50 - 0.75	
Regular	0.25 - 0.50	
Mala	0.00 - 0.25	

Escala de Índice de Cultura Organizacional a una escala de 0.00 a 1.00

En la figura 2, se observó que las preguntas 20, 8, 18 y 15 fueron las que más influyeron en la cultura organizacional de la Estación Experimental Agropecuaria de Mantaro (EEA-Mantaro).

Índice de cultura organizacional de la Estación Experimental Agropecuaria de Yauris

En la tabla 3, resultó que el índice de cultura organizacional fue de 0.81, ubicándose en la calificación de una cultura organizacional excelente.

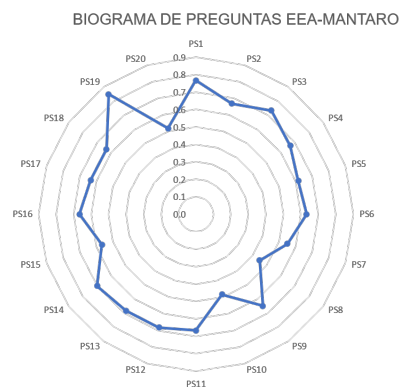


Figura 2: Biograma de preguntas de la EEA-Satipo

Tabla 3: Localización del cálculo del índice de Cultura Organizacional de la EEA-Yauris

Clasificación	Escala	Índice
Excelente	0.75 - 1.00	0.81
Buena	0.50 - 0.75	
Regular	0.25 - 0.50	
Mala	0.00 - 0.25	

Escala de Índice de Cultura Organizacional a una escala de 0.00 a 1.00

En la figura 3, se observó que las preguntas 20, 8, 10 y 6 fueron las que más influyeron en la cultura organizacional de la Estación Experimental Agropecuaria de Yauris (EEA-Yauris).

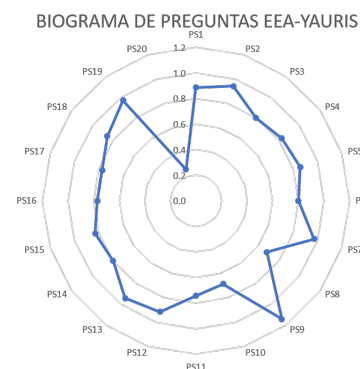


Figura 3: Biograma de preguntas de la EEA-Yauris

Índice de cultura organizacional a nivel de las Estaciones Experimentales Agropecuarias de la UNCP

En la tabla 4, se observó que el índice de cultura organizacional fue de 0.72, ubicándose en la calificación de una cultura organizacional buena.

En la figura 4, se observó que la Estación Experimental Agropecuaria de Yauris obtuvo mejor índice de Cultura Organizacional (0.81), seguido por la Estación Experimental Agropecuaria de Satipo (0.72) y finalmente la estación Experimental Agropecuaria de Mantaro (0.62), siendo el índice general de cultura organizacional de 0.72,

Tabla 4: Localización del cálculo del índice de Cultura Organizacional a nivel de las EEA-UNCP

Clasificación	Escala	Índice
Excelente	0.75 - 1.00	0.72
Buena	0.50 - 0.75	
Regular	0.25 - 0.50	
Mala	0.00 - 0.25	

Escala de Índice de Cultura Organizacional a una escala de 0.00 a 1.00

clasificándolo como unidades de una cultura organizacional buena.

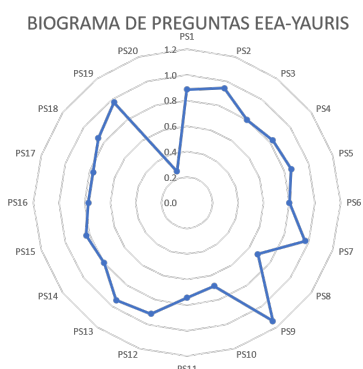


Figura 4: Biograma de índices de cultura organizacional a nivel de las EEA-UNCP

Estos resultados difieren de Llacchua Quino (2015) que realizó un trabajo de investigación en Cultura Organizacional y el Bienestar Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. En Andahuaylas del 2015. En dicho estudio, se reportó un coeficiente de Spearman con un valor de 0,415.

Así mismo, estos resultados son similares a lo reportado por Castro Riveros y Colonio Arroyo (2019) donde demostraron que existe una superioridad categorizando como bueno (55 %) a los profesores de la Institución Educativa “Manuel Coveñas Naquiche”, asimismo, el nivel de desempeño docente fue calificado como alto (65 %); además, existe una correlación relevante entre clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa “Manuel Coveñas Naquiche” de Anta, Huaribamba –Tayacaja.

De las tres estaciones estudiadas se obtuvo un índice de cultura organizacional de 0.72, este factor también coincidente con Guerra (2013) en su tesis de grado titulado Relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo del Hospital Roosevelt De Guatemala (Universidad Rafael Landívar–Facultad de Humanidades), quién llega a la conclusión de que existe correlación significativa con un valor de 0,05 directa y fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt, lo que significa que

el personal a pesar de no contar con un ambiente acorde a sus necesidades, incentivos, beneficios, ventilación e iluminación adecuada están satisfechos con su trabajo y con el ambiente laboral. El índice de cultura organizacional es de 0.72, que por la naturaleza de su actividad que es agropecuaria es calificada como una cultura organizacional buena para las Estaciones Experimentales Agropecuaria de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Conclusión

El nivel de cultura organizacional de las Estaciones Experimentales fue evaluado como "bueno". Esto sugiere que, a pesar de la ausencia de un entorno óptimo en términos de necesidades, incentivos y beneficios, los empleados evidenciaron satisfacción y conformidad con el ambiente laboral, en un entorno agropecuario.

Agradecimiento

Se agradece al personal administrativo de las Estaciones Experimentales por su contribución al cuestionario aplicado.

Conflicto de Interés

Los autores declaran no tener conflictos de interés.

Referencias

- Belalcázar, S. B. (2012). Cultura organizacional. *Informes psicológicos*, 12(1), 41–51.
- Caraballo, N. M. (2007). Recursos humanos y management empresarial. el caso de la satisfacción laboral. *Revista Cuadernos de Ciencias Económicas y Administrativas*, 52, 75–101.
- Castro Riveros, L., y Colonio Arroyo, D. M. (2019). Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa “Manuel Coveñas Naquiche” de Anta, Huaribamba-Tayacaja.
- De León, M. I. S. (2021). Clima laboral: influencia del liderazgo en el desempeño y eficiencia de los colaboradores en entidades públicas y privadas en la ciudad de Chitré, provincia de Herrera, República de Panamá. *Visión Antataura*, 5(2), 97–114.
- Díaz, L. H. L., Palomo, C. R., y Iruegas, F. X. H. (2013). Recursos humanos: la importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores. *Observatorio de la economía latinoamericana*, 185.
- González, M., y Sánchez, L. (2020). Atención psicológica en la crisis por covid-19: exploración sobre limitaciones, posibilidades y retos. *Revista Análisis de la Realidad Nacional*, 9(187), 36–48.
- Guerra, J. M. S. (2013). Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53, 160.

- Lana, R. A. (2008). La administración estratégica como herramienta de gestión. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 9(1).
- Llacchua Quino, F. (2015). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015.
- Naranjo, O. L. J. (2005). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Pensamiento & gestión*(18), 103-137.
- Rodríguez, D. (2016). *Diagnóstico organizacional*. Alpha Editorial.
- Rodríguez-Sánchez, J.-L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información tecnológica*, 31(2), 207-220.