

ARTÍCULO ORIGINAL

CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL: ELEMENTOS CLAVE PARA LA ACREDITACIÓN DE LA CARRERA DE INDUSTRIAS ALIMENTARIAS EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA.

CULTURE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE: KEY ELEMENTS FOR THE ACCREDITATION OF THE FOOD INDUSTRIES PROGRAM AT A PUBLIC UNIVERSITY.

Glenn Felix Sajami Pérez.

Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Perú.

Correo electrónico: glenn.sajami@unas.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3779-7749>

Recibido: 22/10/2021 Aceptado: 10/04/2022 Publicado: 05/09/2022

RESUMEN

Objetivo: Determinar si la cultura y clima organizacionales de la Facultad de Ingeniería en Industrias Alimentarias (FIIA) de la Universidad Nacional Agraria de la Selva (UNAS), contribuye al logro en la Acreditación de la carrera, período 2020. **Metodología:** El diseño de investigación es de tipo descriptivo correlacional, con una población de 32 trabajadores de la FIIA-UNAS, el instrumento que se utilizó fue un cuestionario de encuesta con escala tipo Likert, comprendida con 32 afirmaciones, seguidas de 04 alternativas de respuesta. **Resultados:** La facultad ha implementado un sistema de cultura organizacional, lo que se manifiesta en que la declaración de los valores organizacionales del Plan Estratégico, han sido inculcadas, se presta atención al desarrollo del personal de los servidores, promoción de la iniciativa para admitir y ejecutar innovaciones de gestión. **Conclusión:** Las relaciones interpersonales se encuentran en un ambiente laboral adecuado y las relaciones son francas y directas, lo que informa de una cultura laboral adecuada.

Palabras clave: Clima, cultura organizacional, acreditación.

ABSTRACT

Objective: To determine whether the organizational culture and climate of the Faculty of Food Industries Engineering (FIIA) at the National Agrarian University of the Jungle (UNAS) contribute to the achievement of accreditation for the program during the 2020 period. **Methodology:** The research design is descriptive correlational, with a population of 32 workers from FIIA-UNAS. The instrument used was a survey questionnaire with a Likert scale, comprising 32 statements followed by 4 response alternatives. **Results:** The faculty has implemented an organizational culture system, as evidenced by the declaration of organizational values in the Strategic Plan, attention to the development of employee skills, and promotion of initiative to admit and implement management innovations. **Conclusion:** Interpersonal relationships are found in an appropriate work environment, and relationships are open and direct, indicating an adequate work culture.

Keywords: Climate, organizational culture, accreditation.

INTRODUCCIÓN

La Cultura y Clima Organizacional; predomina en toda Institución, con el fin de obtener eficacia en el personal que labora y aprovechar el rendimiento para lograr los objetivos trazados en el Plan Estratégico Institucional.

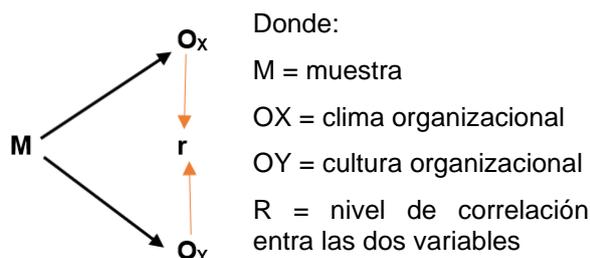
En la Facultad de Ingeniería de Industrias Alimentarias de la Universidad Nacional Agraria de la Selva; se cuenta con docentes, personal administrativo, secretaria, los cuales cumplen sus funciones encomendadas, siendo un factor importante para determinar el clima y cultura organizacional.

El desafío de mejorar la efectividad organizacional a través de la innovación ha jugado un papel central en la investigación, con el fin de buscar desarrollar sus servicios, excelencia y la transparencia, promover los conceptos de calidad en todas sus actividades y aprovechar la tecnología moderna en la producción de sus programas y actividades.

Este estudio considerado como uno de los pocos estudios en instituciones: Evalúa las actitudes del personal hacia la realidad del entorno organizacional, evalúa las actitudes del personal hacia la realidad de la cultura organizacional (valores, expectativas y normas organizacionales), evalúa la realidad de la relación entre el entorno organizacional (clima organizacional) y la cultura organizacional (valores, creencias y normas organizacionales), muestra las actitudes del personal hacia el clima organizacional y la cultura organizacional, contribuye a proporcionar las recomendaciones necesarias para superar los obstáculos que enfrenta la cultura organizacional y el clima organizacional.

METODOLOGÍA

El diseño de investigación es de tipo descriptivo correlacional. Estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones.



La unidad de análisis está referida a los miembros de colaboradores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. La población de estudio está conformada por trecientos cincuenta y dos trabajadores (N = 352) de la Municipalidad provincial de Leoncio Prado, ubicado en la ciudad de Tingo María.

Tabla 1.

Categorización de trabajadores de la FIIA - UNAS.

Nº	Categoría	Cantidad	Porcentaje %
1	Docente principal	9	28.13
2	Docente asociado	13	40.63
3	Docente auxiliar	2	6.25
4	Auxiliar contratado	3	9.38
5	Jefe de prácticas	1	3.13
6	Extensionista	1	3.13
7	Secretaria	2	6.25
8	Personal de limpieza	1	3.13
Total		32	100

En total 32 colaboradores estarán considerados dentro de la selección de la muestra, que pertenecen a la Escuela Profesional de Ingeniería en Industrias Alimentarias, elegida para realizar nuestro plan de investigación.

El instrumento que se utilizó es Escala tipo Likert, comprendida con 32 afirmaciones, seguidas de 04 alternativas de respuesta.

RESULTADOS

La importancia de la cultura organizacional en una institución de educación superior está estrechamente relacionada con el clima organizacional, ya que una cultura sólida y positiva puede influir en la creación de un ambiente de trabajo favorable, promoviendo la motivación, el compromiso y la satisfacción del personal, lo que a su vez contribuye a mejorar la efectividad organizacional y el logro de los objetivos institucionales.

En ese sentido, los significados y valores compartidos en el marco de una cultura organizacional, en la Facultad de Ingeniería en Industrias Alimentarias, determinan el comportamiento individual y grupal de sus integrantes, dentro y fuera de la institución. Es su

forma de ser y actuar. En este estudio, la cultura organizacional ha sido abordada considerando cuatro dimensiones: compromiso, liderazgo de equipo, cooperación y empoderamiento.

Tabla 1.

Resultados de la variable cultura organizacional por dimensiones.

Dimensiones	TA	DA	ED	TD
Compromiso	41%	31%	16%	13%
Liderazgo	50%	28%	16%	6%
Cooperación	44%	31%	16%	9%
Empoderamiento	40%	34%	16%	9%

Según la Tabla 1, en la facultad se promueve la consolidación de una cultura organizacional basada en valores, pues los encuestados en forma mayoritaria (72%) han manifestado su acuerdo y total acuerdo con dicha promoción. Sin embargo, aproximadamente un tercio del personal encuestado ha expresado que no se estaría promoviendo una cultura de valores.

De otra parte, el 78% de encuestados manifiesta que se realizan reuniones periódicas para analizar y discutir asuntos relacionados con el trabajo, lo que revela un estilo de liderazgo democrático, para el que la opinión de los recursos humano se toma en cuenta.

El 75% de encuestados opinan que en la Facultad existe el trabajo en equipo; por lo cual se nota el compromiso del personal para lograr los objetivos planteados. El trabajo en equipo y la cooperación son fundamentales. Estas prácticas fomentan la colaboración entre los miembros del equipo, lo que a su vez conduce a una mayor eficiencia y efectividad en la consecución de metas y objetivos compartidos. Cuando el personal trabaja en equipo, se aprovechan las fortalezas individuales de cada miembro, se fomenta la creatividad y la innovación, y se pueden abordar desafíos de manera más efectiva al contar con diferentes perspectivas y habilidades.

El 74% de encuestados nos indica que se trabaja bajo un enfoque de una cultura organizacional adecuada. El empoderamiento dentro de una cultura organizacional adecuada es un factor clave. Cuando los miembros del personal se sienten empoderados, se les otorga autonomía, autoridad y responsabilidad para tomar decisiones y actuar en beneficio de la organización. Esto no solo fomenta un sentido de propiedad y compromiso con el trabajo, sino que también permite que los empleados se sientan valorados y

reconocidos por su capacidad para contribuir al éxito de la institución.

Tabla 2.

Resultados de la variable clima organizacional por dimensiones.

Dimensiones	TA	DA	ED	TD
Motivación laboral	41%	34%	16%	9%
Reciprocidad	31%	38%	19%	13%
Estilo de comunicación	50%	31%	16%	3%

El 75.01% de encuestados estima que, en general, sus necesidades y expectativas se encuentran satisfechas por el trabajo, lo cual resulta que el clima organizacional se encuentra un elevado grado de motivación, al punto que el personal se encuentra satisfecho en su puesto de trabajo.

Respecto a la reciprocidad el 69% de los encuestados percibe la existencia de programas de incentivos, que ayuden a su desempeño laboral, como son becas, cursos, entre otros incentivos.

El hecho de que el 81% de los encuestados se identifique con la Facultad de Ingeniería de Industrias Alimentarias (FIIA) y perciba una buena comunicación puede estar estrechamente relacionado con el estilo de comunicación dentro de la institución. Un estilo de comunicación efectivo y abierto es fundamental para cultivar un sentido de pertenencia y conexión con la facultad.

Un estilo de comunicación que fomente la transparencia, la honestidad y la apertura puede generar confianza entre los miembros del personal y promover un ambiente de trabajo colaborativo y participativo. Cuando los canales de comunicación están abiertos y se alienta a los empleados a expresar sus ideas, preocupaciones y sugerencias, se fortalece el sentido de comunidad y compromiso con los objetivos institucionales.

En resumen, el estilo de comunicación dentro de la FIIA puede desempeñar un papel crucial en la creación de un ambiente de trabajo positivo y en el fortalecimiento del sentido de identificación y compromiso de los empleados con la institución.

DISCUSIÓN

El objetivo principal de la investigación, es determinar si la cultura y clima organizacional de la FIIA, contribuye en el logro de la acreditación de la carrera; según el cuestionario diseñado y a los resultados obtenidos, se pudo determinar que existe relación altamente significativa, ya que la población en estudio trabaja en beneficio de la

Facultad, al igual que Rojas (2014) en su tesis de estudio determinó "que la auditoría de la calidad influye significativamente en los niveles de Autodevaluación y acreditación universitaria, ya que mejora significativamente los procesos académicos y administrativos en las universidades, así como también permite estandarizar la infraestructura adecuada para dicho fin".

Según Dessler (1993); nos indica que para mejorar la gestión universitaria es necesario una descentralización de la autoridad hacia las unidades básicas y el establecimiento de patrones más directos de responsabilidad en el sistema. Esto se demuestra en la FIIA-UNAS; ya que la gestión universitaria fomenta comunicación efectiva continua y armonización de todas las actividades para asegurar un rendimiento universitario.

En la investigación realizada mostró que, de hecho, la devolución racional de poder de gestión y tareas entre los departamentos universitarios, así como los poderes de toma de decisiones a los consejos específicos para la implementación de la política de educación superior, está obligado a hacer una positiva contribución a la eficiencia universitaria. Según Buitragoy Sanabria (2013); en su investigación ha implementado modelos de gestión en la educación superior, dando como resultado que había un alto grado de Implementación exitosa de técnicas de gestión, especialmente a nivel departamental.

Los resultados obtenidos en esta investigación sugieren varias implicaciones significativas para futuras investigaciones en el ámbito de la gestión universitaria y la mejora continua de la calidad educativa. En primer lugar, el hallazgo de una relación altamente significativa entre la cultura y clima organizacional de la Facultad de Ingeniería de Industrias Alimentarias (FIIA) y el logro de la acreditación de la carrera apunta hacia la importancia de profundizar en el estudio de cómo los aspectos culturales y climáticos influyen en los resultados académicos y de calidad en otras instituciones educativas.

Además, la investigación ha destacado la relevancia de la descentralización de la autoridad y la promoción de una comunicación efectiva en la gestión universitaria para mejorar el rendimiento y la eficiencia institucional. Esto sugiere la necesidad de investigaciones adicionales que analicen en profundidad cómo la estructura organizativa y los procesos de toma de decisiones afectan la calidad y la competitividad de las instituciones de educación superior.

Asimismo, los estudios futuros podrían explorar el impacto de diferentes modelos de gestión en la educación superior, teniendo en cuenta las experiencias de éxito identificadas en investigaciones anteriores, como la implementación exitosa de técnicas de gestión a nivel departamental según lo evidenciado por Buitragoy Sanabria (2013). Estas investigaciones podrían proporcionar información valiosa sobre las mejores prácticas y estrategias para mejorar la eficiencia y la calidad en las universidades.

En resumen, las implicaciones de los resultados de esta investigación sugieren la necesidad de continuar explorando y analizando en profundidad la relación entre la cultura y clima organizacional, la gestión universitaria y el logro de resultados académicos y de calidad, así como la identificación de prácticas efectivas de gestión que puedan ser implementadas en otras instituciones educativas para mejorar su desempeño y competitividad.

CONCLUSIONES

La cultura y clima organizacionales de la FIIA – UNAS, contribuye al logro de la Acreditación de la carrera, debido a que la Facultad ha implementado un sistema al respecto, lo que se manifiesta en que las declaraciones de los valores organizacionales están bien definidas en el Plan Estratégico Institucional. De acuerdo con la contrastación de la hipótesis se obtiene un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.797 (79.7%).

Los valores que desarrolla el potencial humano de la FIIA - UNAS, contribuyen al logro de la acreditación, debido a que la gestión de recursos humanos se caracteriza por tomar en cuenta sus expectativas, aspiraciones e iniciativas para la innovación, percibiendo el personal que sus logros individuales son reconocidos por la administración. Mediante la contrastación de la hipótesis se obtiene un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.689 (68.9%); por lo tanto, se concluye que existe una correlación positiva media muy significativa del 68.9%, entre los valores y acreditación.

La identidad del potencial humano contribuye al logro de la acreditación, habida cuenta que tanto la carga laboral como la capacitación de los recursos humanos están debidamente atendidos, a lo que se agrega que la Facultad cuenta con programas de incentivos a los docentes, debiendo estos hacer un esfuerzo personal para lograr su superación personal y profesional. Mediante la contrastación de la hipótesis se obtiene un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P de 0.001, y una

correlación de Pearson de 0.380 (38%); por lo tanto, se concluye que existe una correlación positiva débil muy significativa del 38%, entre la identidad y acreditación.

El compromiso del potencial humano, la tranquilidad del ambiente laboral y las relaciones francas y directas, lo que resulta una cultura laboral adecuada. Mediante la contrastación de la hipótesis se obtiene un nivel de significancia es de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.783 (78.3%); por lo tanto, se concluye que existe correlación positiva muy significativa del 78.3%, entre el compromiso y acreditación.

Se percibe un desempeño del potencial humano eficiente, debido que presentan una actitud de promoción de la iniciativa para admitir y ejecutar innovaciones, de la promoción del trabajo en equipo del personal docente y administrativo, así como de un trato igualitario a todo el personal, al mismo tiempo que los conflictos son manejados por la administración con actitud positiva. Mediante la contrastación de la hipótesis se obtiene un nivel de significancia es de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.678 (67.8%). por lo tanto, se concluye que existe una correlación positiva considerable del 67.8%.

El estilo de liderazgo está calificado como democrático, por lo que las necesidades y expectativas del personal se encuentran satisfechas por el trabajo, existiendo motivación del personal para la realización del trabajo, como también identificación con la Institución. Mediante la contrastación de la hipótesis se obtiene un nivel de significancia es de 0.01, con un valor de P de 0.000, y una correlación de Pearson de 0.780 (78.0%); por lo tanto, se concluye que existe correlación positiva considerable del 78.0%, entre los estilos de liderazgo y acreditación.

En consecuencia, la configuración del clima y cultura organizacionales; reúnen las condiciones apropiadas que exige el estándar para la acreditación de la FIIA – UNAS.

BIBLIOGRAFÍA

Buitrago, M. P. y Sanabria, J.E. (2013). La cultura organizacional en las instituciones educativas a través de la evaluación de su sistema de comunicación interna. Proyecto de Grado para optar el Título de Especialista. Universidad Pedagógica Nacional. Especialización en Gerencia Social de la Educación. Bogotá D.C.

Chiavenato, I. (1992). Introducción a la Teoría General de la Administración. Tercera Edición. México: Editorial Mc Graw Hill. México. D.F

Dessler, G. (2009). Administración de Recursos Humanos. 11^o edición. México: Prentice Hall Hispanoamérica.

Gross, M. (2009). Definición y características de la cultura organizacional. En <http://manuelgross.bligoo.com/definicion-y-caracteristicas-de-la-cultura-organizacional-actualizado>.

Hernández, R. (2010). Metodología de la Investigación. México: Editorial Mac Graw Hill. Quinta Edición.

Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI: Condiciones de vida en el Perú. Trimestre julio-agosto-Setiembre 2011- 2012.

Koontz, H. (2008). Administración, Una 79 Perspectiva Global y Empresarial. México: Mcgrawhill/interamericana editores s.a.

Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, Diario Oficial El Peruano, p. 319260, 23 de mayo de 2006.

López, F. (2008). Tendencias de la educación superior en el mundo y en América Latina y el Caribe. Avaliação (Campinas). Volumen 13. N° 02.

Medina, A. Gallegos, C. Lara. P. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. Revista de Administração Pública. rap — Rio de Janeiro 42(6):1213-30, nov./dez.

Montaña, A. P. y Torres, G.A. (2015). Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. caso empresa sector financiero. Tesis de Grado. Maestría en Dirección y Gerencia de Empresas. Universidad del Rosario. Facultad de Administración. Bogotá D.C.

Robbins, S. (1996). comportamiento organizacional. México: Prentice Hall.S.A.

Robbins, S. (1991). Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice-Hall, México.

Rojas, J. D. (2014). La auditoría de control de la calidad y los niveles de autoevaluación y acreditación universitaria. Universidad de San Martín de Porres. Facultad de Ciencias Contables, Económicas Y Financieras. Sección de Posgrado. Tesis para optar el Grado de Doctor en Ciencias Contables, Económicas y Financieras, con mención en Contabilidad y Finanzas. Lima – Perú.

Uria, D. E. (2011). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Trabajo de Graduación Previo a la Obtención del Título de Ingeniera de Empresas. Ambato – Ecuador.

Weinert, B. (1987). Manual de Psicología de la Organización. Barcelona: Herder.

Zubieta, J.C. y Susinos, T. (1992). Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes. Madrid: CIDE.