

INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente el sector alimenticio en México ha tenido un crecimiento de demanda, debido al aumento de la población. Según las investigaciones realizadas por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática la tasa de crecimiento promedio anual en los años de 1990 al 2004 fue del 1.3%. En 1990 la población era de 13.6 millones de habitantes, mientras que en el 2004 la población incrementó a 103.7 millones. Es por ello que las empresas de productos alimenticios deben desarrollar estrategias efectivas para captar el crecimiento de población. Así mismo las empresas de este sector se enfrentan a una gran competencia. Por esta razón las empresas necesitan estar continuamente innovando y generando productos de alta calidad para poder competir en mercados nacionales y extranjeros.

SABORMEX-Puebla es una empresa que tiene una participación importante en el mercado de alimentos en México y en el Extranjero, operando en la totalidad de nuestro país y mercados internacionales como Estados Unidos, Inglaterra, España, Suiza, Costa Rica, Italia, entre Otros. Es por ello que SABORMEX-Puebla tiene que estar innovando constantemente en nuevos productos, empaques, sabor y nuevas presentaciones de éstos. Además tiene que hacer productos de alta calidad e higiénicos. Por esta razón SABORMEX-Puebla se ha certificado en el Sistema Integral ISO-HACCP.

Esta certificación ha sido implementada recientemente. No obstante, esta nueva norma de calidad e higiene ha provocado algunos problemas dentro de la organización, debido a que dentro de los objetivos de calidad de la norma se requiere incrementar la competencia del personal. Para cumplir con este objetivo de calidad SABORMEX-Puebla ha implementado cursos de capacitación en todas las áreas y Plantas de la organización. Los trabajadores no están de acuerdo con la impartición de estos cursos, así mismo los empleados reclaman a la gerencia que hay preferencia de capacitación en algunas áreas.

De igual forma dentro de la organización pueden presentarse problemas como: una constante rotación de empleados, mala comunicación entre la gerencia y trabajadores y viceversa, así mismo falta de compromiso por parte de los trabajadores en las actividades de la empresa, una resistencia al cambio y problemas de liderazgo. Estos problemas pueden ocasionar que SABORMEX-Puebla no opere eficientemente.

Ante esta situación SABORMEX-Puebla decide realizar un diagnóstico de clima laboral, para conocer cuáles son los motivos que causan estos comportamientos en los empleados. Un diagnóstico de clima laboral permite a la empresa visualizar cuál es el clima de trabajo de sus empleados, es decir cuál es el grado de motivación y satisfacción de los mismos. Las posibles variables que pueden afectar los comportamientos de los empleados en SABORMEX-Puebla son: el modelo de liderazgo, los tipos de remuneraciones, los mecanismos de apoyo, la comunicación, la estructura y el propósito de la empresa. Estas variables serán analizadas para evaluar posibles deficiencias en el clima laboral de SABORMEX-Puebla.

1.2 OBJETIVO GENERAL

Realizar un diagnóstico de clima laboral, para detectar posibles deficiencias y áreas de mejora en una empresa del sector alimenticio: Caso SABORMEX S.A. DE CV- Puebla en la Planta de Frijoles y Otros.

1.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Analizar el clima laboral de los trabajadores en la Planta de Frijoles y Otros de la empresa SABORMEX-Puebla.
- Identificar el modelo de liderazgo que actualmente se lleva a cabo en la organización.

- Identificar cual es la estructura organizacional que tiene la organización.
- Identificar las redes de comunicación y relaciones que se generan dentro de las diferentes áreas de la empresa.
- Identificar si los empleados están familiarizados con los propósitos de la organización.
- Analizar los tipos de recompensas que la empresa suministra a sus empleados
- Identificar si dentro de la organización hay mecanismos útiles para facilitar o mejorar las tareas de los trabajadores.

1.4 JUSTIFICACIÓN

SABORMEX-Puebla ha visualizado que sus empleados se desenvuelven en un ambiente laboral no saludable, ocasionado por las exigencias de la certificación en el Sistema Integral ISO-HACCP, ya que no existe un compromiso por parte de los empleados en las actividades que se realizan en la empresa. Esta situación es preocupante para la organización porque puede ocasionarle problemas en su productividad.

Para competir a nivel nacional e internacional SABORMEX-Puebla debe estar innovando en productos y estrategias. Esta empresa reconoce que el factor humano es uno de los recursos más importantes dentro de la organización, ya que éstos son la herramienta principal para la creación y fabricación de sus productos. Es por ello que la organización debe fomentar un ambiente laboral favorable, donde cada individuo de SABORMEX-Puebla pueda estar motivado, comprometido y satisfecho con la capacitación que se le imparte, asimismo debe haber una buena comunicación y un adecuado modelo de liderazgo de acuerdo a las expectativas de la empresa y de los empleados.

Para que los empleados sean productivos SABORMEX-Puebla decide realizar un diagnóstico de clima laboral para detectar las posibles deficiencias que pueden ser mejoradas para lograr que sus empleados se desenvuelvan en un ambiente laboral agradable, logrando así que sus empleados sean más productivos y por ende la empresa también sea productiva.

El diagnóstico de clima laboral proporciona a las empresas un panorama acerca de los comportamientos, actitudes y sentimientos de los empleados ocasionados por la organización. Las empresas al conocer la situación de su clima laboral, tomarán decisiones para el mejoramiento de éste y de esta manera mejorar la productividad de los trabajadores en la organización. Uno de los objetivos que deben tener las empresas es tener a sus empleados motivados y satisfechos.

Las empresas con empleados satisfechos y una buena administración de sus demás recursos, proporcionarán a sus clientes productos nuevos con calidad para satisfacer sus necesidades. Permitiéndoles mantener su posición tanto en sus mercados nacionales como extranjeros.

1.5 ALCANCES

- El diagnóstico de clima laboral se realizará para la empresa SABORMEX-Puebla, ubicada en la ciudad de Puebla.
- El diagnóstico se llevará a cabo sólo en la Planta de Frijoles y Otros de la empresa SABORMEX-Puebla.
- Proporcionará una propuesta de diagnóstico de clima laboral para identificar el ambiente de la organización.

- Proporcionará sugerencias y recomendaciones para mejorar el ambiente laboral en la Planta de Frijoles y Otros.
- La investigación analizará el ambiente laboral bajo las variables de: liderazgo, estructura, relaciones, propósitos de la empresa, remuneraciones y mecanismos útiles que utiliza la empresa para mejorar la eficiencia de los trabajadores.

1.6 LIMITACIONES

- Este estudio no analizará las percepciones de los clientes externos de SABORMEX-Puebla.
- La investigación sólo estudiará el escenario actual de la empresa, por lo tanto no se considerarán los cambios posteriores al estudio.
- Sólo se realizará el diagnóstico organizacional con seis variables excluyendo otros determinantes del clima laboral. Las variables son propósito, estructura, liderazgo, tipos de recompensas, mecanismos de apoyo y relaciones.
- Este diagnóstico sólo es aplicable para la Planta de Frijoles y Otros de la empresa SABORMEX-Puebla, en todos los niveles. No podrá ser utilizado en las demás plantas que se encuentran dentro de la empresa
- Se identificarán sólo las percepciones de los empleados que trabajan internamente dentro de la Planta de Frijoles y Otros de la empresa SABORMEX-Puebla.
- Las recomendaciones y sugerencias que se hagan en este estudio no garantizan la mejoría en la productividad y la eficiencia de los empleados y de la empresa.

1.7 ORGANIZACIÓN DEL INFORME

La tesis está conformada por seis capítulos, los cuales se describen a continuación:

Capítulo I

Dentro de este capítulo se describe cuál es el problema que dio pie a la elaboración de este estudio y su justificación. Asimismo se plantea el objetivo general y objetivos específicos. En todo estudio es importante conocer cuáles son los alcances y limitaciones, es por ello que se describen en este apartado.

Capítulo II

Aquí se da a conocer toda la teoría que sustenta nuestro estudio. Este capítulo es conocido como el marco teórico. Esta teoría nos proporciona un marco de referencia para guiar nuestra investigación. Dentro de este capítulo se describe el modelo que se utilizó para realizar el diagnóstico de clima laboral.

Capítulo III

Se describe a la empresa donde se realizó el diagnóstico de clima laboral. Es decir damos a conocer su historia, misión, visión, clientes, etc. Asimismo damos una pequeña descripción de los productos que maneja la empresa.

Capítulo IV

En este capítulo se da a conocer la metodología que se siguió para realizar el estudio. Es decir dentro de este capítulo se encuentra descrito el proceso de investigación que se siguió para llevar a cabo el diagnóstico de clima laboral.

Capítulo V

En este capítulo se plasmaron los resultados que se obtuvieron de este estudio. Se presentan las gráficas para facilitar la interpretación de los resultados de la investigación. Asimismo dentro de este capítulo se elaboró un cuadro de fortalezas y debilidades que fueron identificadas en este diagnóstico.

Capítulo VI

Las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó forman parte de este capítulo.