Journal Homepage: - www.journalijar.com

INTERNATIONAL JOURNAL OF ADVANCED RESEARCH (IJAR)

Article DOI: 10.21474/IJAR01/17106
DOI URL: http://dx.doi.org/10.21474/IJAR01/17106

RESEARCH ARTICLE

ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO DE UNA PROCESADORA DE MIEL DE ABEJA EN EL SURESTE DE MÉXICO

Dr. Roger Manuel Patrón Cortés[1], Dr. Román Alberto Quijano García[2], M.A.D. Fernando Medina Blum[4], Dra. Giselle Guillermo Chuc[3], Dr. Carlos Alberto Pérez Canul[1] and Dra. Charlotte Monserrat Llanes Chiquini[1]

1. PhD in Administration Sciences, Academic Researcher, Faculty of Accountancy and Administration, Autonomous University of Campeche.
2. PhD in Strategic Management and Development Policies, Academic Researcher, Faculty of Accountancy and Administration, Autonomous University of Campeche.
3. PHD inAdministration Management, Academic Researcher, Faculty of Accountancy and Administration, Autonomous University of Campeche.
4. Master in Senior Management an PhD Candidate, Academic Researcher, Faculty of Accountancy and Administration, Autonomous University of Campeche.

Manuscript Info

Manuscript History
Received: 15 April 2023
Final Accepted: 19 May 2023
Published: June 2023

Key words:-
(Palabras Claves) Clima Organizacional, Desarrollo Económico, Empresa Mielera

Abstract

The purpose of this research is to evaluate the level of openness of the organizational climate of a honey processor established in the southeast of Mexico. This study is quantitative. The results show that the organizational climate of the company is of a semi-open degree. This indicates that there is some openness to improvement. However, there are also some problems such as the lack of management support and concern for the employees. To help workers feel supported and recognized for their performance, it is proposed to create a performance evaluation program, which will allow increasing effort and commitment. In addition, it is suggested that bosses get involved and improve their relationships with staff in order to influence productivity and therefore the economic development of companies.

Copy Right, IJAR, 2023,. All rights reserved.

Introduction:-

Los estudios de clima organizacional se han hecho principalmente en grandes empresas de Estados Unidos y Europa. Estas investigaciones son incipientes en las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) y particularmente en México. Los estudios de clima organizacional son importantes en las Pymes porque son parte fundamental en el desarrollo económico de cualquier país. Más del 98% de empresas formales e informales en los distintos países se sitúan en este grupoy los problemas que presenten estas empresas influyen en los indicadores macroeconómicos y sociales de su país de orígen (Treviño, 2004). Debido a su ámbito de acción, es innegable la importancia que las Pymes tienen para la mejora y así, hacer frente a la competitividad empresarial de cada país. En el caso específico de México, las Pymes emplean al 78 % de la población económicamente activa, y aportan el 68 % del PIB de acuerdo con la Secretaría de Economía.

La producción de miel y cera que se obtiene en México se dirige principalmente al mercado de exportación. Debido a que mantiene su carácter campesino, se ha convertido para las familias mayas de la región norte del Estado de

Corresponding Author:- Dr. Roger Manuel Patrón Cortés
Address:- Autonomous University of Campeche.

Campeche en un trabajo que apoya su economía junto con otras actividades tales como la agricultura, la, producción de traspatio, la albañilería y la artesanal, convirtiendose en una alternativa para el desarrollo social y económico de las familias campesinas de dicha región (Pat et. al., 2012). Asimismo, con el avance de nuevas técnicas de conservación, manipulación y mecanismos para su recolección se recolecta polen, propóleo, jalea real y veneno de abeja. Además, se han elaborado una gran variedad de productos tales como: shampos, acondicionadores, jabones, cremas faciales y polimiel entre otros. Por tal motivo, estudiar el clima que prevalece en este tipo de empresas es de gran utilidad, pues permite contar con información útil para la planeación estratégica y la toma decisiones gerenciales que contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo, los comportamientos y el ambiente laboral;con repercusiones en el desarrollo económico de la localidad.

Clima organizacional

La palabra "clima" se asocia con aspectos atmosféricos que identifican el ambiente que prevalece en un lugar en un tiempo determinado (Brunet, 1999). Este término se ha propagado al ámbito administrativo, para referirse a las características del ambiente de trabajo. Por tanto, casi todos pueden percibir un mal o un buen clima laboral cuando entran a una organización o parte de ella.

En cuanto al significado del término no hay un acuerdo generalizado, pero hay una variedad de definiciones sobre el clima organizacional, una de las más aceptadas es la de Dessler (1979) quien lo define como "las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura" (p.183).

Los estudiosos sobre el tema coinciden en que el clima organizacional puede medirse mediante las percepciones. Esta coincidencia es muy significativa, pues a través de la medición de las percepciones, se puede conprobar si el clima es: a) favorable o abierto, b) neutro, o c) desfavorable o cerrado; dependiendo de los factores que intervengan. Las variables que componen el clima, se integran en dimensiones significativas, dando lugar a diferentes tipos de clima (Silva, 1996). Esto indica que, con fundamento en el constructo y en las dimensiones del estudio, el investigador puede medir y precisar el tipo de clima que prevalece en una organización.

La tipología de Halpin y Croft es la más conocida en los estudios de clima organizacional, debido a la divulgación y utilización del Cuestionario Descriptivo de Clima Organizacional (OCDQ). Esta tipología varía en un continuo que va de "abierto" a "cerrado", y se fundamenta en las investigaciones hechas por Lewin en 1935, sobre la forma de pensar que puede ser: abierta, receptiva y asociada a la flexibilidad operacional; o bien, puede ser: cerrada, de rechazo y asociada a la rigidez funcional. Para favorecer el cambio y desarrollo de las organizaciones es indispensable que el clima de éstas tenga un grado de apertura abierto, pues a mayor apertura del clima de la organización, mayor es la confianza de la dirección, la toma de decisiones incluye a diferentes personas de la organización, la comunicación es generalmente de tipo horizontal, los trabajadores están motivados mediante la participación en los procesos y la definición de objetivos, la mejora de métodos de trabajo y la evaluación del desempeño en general. Además, en un clima abierto el control es realizado por todos los niveles de la estructura y el trabajo del personal está unido para alcanzar los objetivos institucionales (Zabalza, 1996). En contraparte, cuando el grado de apertura del clima es cerrado, puede existir entre otros indicadores: autoritarismo, falta de apoyo, personal desatento, desorden, suciedad, ambiente cargado de hostilidad, falta de compromiso, equipo e instalaciones en mal estado, rumores y falta de creatividad en la organización. Por otra parte, Ekvall (2003) refiere que el clima es un indicador de calidad y por lo tanto tiene influencia en diferentes fases de la organización. Entre estas fases se encuentran el grado de innovación, el grado de satisfacción laboral y el grado de productividad, entre otros.

Planteamiento del estudio, objetivo y justificación

La empresa en estudio inició sus operaciones en el año de 1959 al agruparse 10 productores originarios de la península de Yucatán cuyo objetivo era solucionar sus problemas socioeconómicos y de tecnología, pues estos grupos trabajaban sin organización, poca tecnología, mínimo control, baja productividad y altos costos de operación, lo que los obligaba a utilizar sus propios recursos para trabajar y comercializar sus productos en condiciones de desventaja competitiva. Al organizarse, lograron varios apoyos y créditos que les permitieron avanzar al construir, adquirir y administrar plantas para purificar la miel. Asimismo, crearon aserraderos, talleres de carpintería y maquinaria para trabajar la cera de abeja. Con el paso del tiempo, modernizaron 54 centros de acopio con una derrama económica de 105 millones de pesos, mejorando la economía de más de 2,700 apilcultores y sus familias.

En los tiempos actuales, la empresa exporta el 90% de la miel a Estados Unidos, Venezuela, Colombia, España, Alemania, Inglaterra, Arabia Saudita y Japón, entre otros países; incrementando su actividad con la adquisición de más de 3,500 toneladas de miel. Pretende consolidarse con la modernización de su planta purificadora y la obtención de la certificación orgánica para su producto.

Estos apicultores tienen como objetivo producir y comercializar miel de alta calidad, al ofrecer un producto saludable y100% natural. Sus procesos productivos cuentan con registros y manuales de operación, lo que ha permitido que los apicultores de la región comercialicen de forma directa con envasadores de países de Europa tales como: Alemania y Francia, teniendo un excelente prestigio a nivel internacional (Castillo, 2014).

Además, la empresa tiene el reconocimiento por el uso del Sistema de Reducción de Riesgos de Contaminación en la Producción y Procesamiento Primario de Alimentos de Origen Pecuario. Asimismo, desde el año 2011 es reconocida por la aplicación de Buenas Prácticas de Manejo y Envasado de Miel por la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA). A partir del año 2014 se le otorgó la la certificación de U. S. Food an Drug Administration con clave de reconocimiento 11388964S.

La empresa tiene más de sesenta años en el mercado y a pesar de los cambios económicos se ha mantenido a la vanguardia de los tiempos modernos.Sin embargo, la mejora de la empresa necesita reconocer no sólo los obtáculos finacieros y técnológicos, sino también; aquellos relacionados con el clima organizacional que prevalece al interior de la misma, pues recientemente esta empresa ha tenido notables problemas con el ambiente laboral, tales como: conflictos, rumores, malos entendidos y descontentos, entre otros aspectos. Esta realidad puede estar influyendo en el desarrollo yla competitividad de la empresa, motivo por el que se tomó la decisión de hacer la presente investigación, que tiene como objetivo medir el grado de apertura del clima organizacional y conocer las dimensiones que influyen de forma positiva y negativa en el ambiente para sugerir estrategias que repercutan en el desarrollo económico de la localidad y de México. Los estudios de clima organizacional son especialmente importantes para la planeación estratégica de la empresa, pues al proporcionar información sobre el ambiente que les prevalece permite tomar decisiones para la mejora de sus resultados.

Metodología:-

Tipo de estudio

Esta investigación es exploratoria, descriptiva y de corte cuantitativo. Participan 40 de un total de 42 trabajadores que trabajan en la planta, de los cuales cinco son jefes funcionales, cuatro son inspectores, 12 son operarios y 19 son jornaleros, no se incluyeron a los gerentes con la finalidad de tener mejores resultados del clima organizacional.

Instrumento

Se administró una versión adaptada del Cuestionario Descriptivo de Clima Organizacional (OCDQ-RS) de Hoy, Tarter y Kottkamp (1991). El instrumento tiene 34 ítems que se clasifican en cinco dimensiones: dos miden la conducta de la gerencia y tres miden la conducta del personal. Los ítems pueden ser evaluados de acuerdo a las siguientes alternativas: a) No ocurre, b) Rararmente ocurre, c) algunas veces ocurre, d) ocurre frecuentemente, y e) ocurre muy frecuentemente.

La confiabilidad de cada una de las dimensiones del OCDQ-RS, fueron medidas por un subtest. Los resultados de confiabilidad fueron relativamente altos: apoyo .91, autoritarismo .87, compromiso .85, frustración .85 e intimidad .71. Un análisis factorial de varias muestras del instrumento también apoya la validez de constructo del concepto de clima organizacional. Además, la validez de predicción se ha apoyado en otros estudios (Hoy, Tarter & Kottkamp, 1991). La Tabla 1 establece los perfiles del clima abierto, medio, cerrado y el índice de apertura.

Tabla 1:- Perfiles del clima organizacional del OCDQ-RS.

Dimensiones	Clima abierto	Punto medio	Clima cerrado
Apoyo (A)	629 (Alto)	513	398 (Bajo)
Autoritarismo (At)	414 (Bajo)	528	642 (Alto)
Compromiso (C)	627 (Alto)	505	383 (Bajo)
Frustración (F)	346 (Bajo)	493	641 (Alto)
Intimidad (I)	465 (Bajo)	464	463 (Bajo)
Índice de apertura del	599 (Alto)	487	375 (Bajo)

clima organizacional			

Nota. De Aguado (2003)

El índice de apertura del clima organizacional se obtiene utilizando una media de 500 y una desviación estándar de 100. Según Hoy, Tarter y Kottkamp (1991) la Intimidad es una faceta secundaria y no es un elemento del índice de apertura.

La fórmula del Índice de apertura de clima organizacional = (SdS de A) + (1000 – SdS de At) + (SdS de C) + (1000 – SdS de F) / 4.

Los resultados de la fórmula se ubican en la Tabla 2 para deternimar el grado de apertura del clima organizacional.

Tabla 2:- Grado de Apertura del Clima organizacional del OCDQ-RS.

Puntaje	Grado de apertura	Interpretación
Arriba de 600	Muy alto	Abierto
551-600	Alto	Abierto
525-550	Arriba del promedio	Semiabierto
511-524	Ligeramente arriba del promedio	Semiabierto
490-510	Promedio	Promedio
476-489	Ligeramente debajo del promedio	Semicerrado
450-475	Por debajo del promedio	Semicerrado
400-449	Bajo	Cerrado
Debajo de 400	Muy bajo	Cerrado

Nota. Aguado (2003) con base en la interpretación de Hoy, Tarter&Kottkamp (1991).

Debido a que el estadístico de comparación es una media de 500, los resultados obtenidos por debajo o por encima de ésta, tendrán un grado de apertura de clima organizacional cerrado o abierto.

Procedimiento

1. Se obtuvo la autorización de los empleadores
2. Se solicitó ayuda de estudiantes de una universidad.
3. Los cuestionarios se aplicarona través de citas.
4. Se elaboró una base de datos y se capturaron los mismos utilizando el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales SPSS (Statistic Package for Social Sciencie) versión 17.0 para Windows.
5. Los datos se analizaron mediante estadística descriptiva, tomando como medida de tendencia central la media y como medida de dispersión la desviación estándar.

Resultados y análisis:-

La traducción al español del instrumento OCDQ-RS, fue sometida a la prueba Alpha de Cronbach (Aguado, 2003). Los coeficientes de confiabilidad obtenidos en esta prueba para cada una de las dimensiones se presentan en la Tabla 3, junto con la percepción que los trabajadores tienen del clima organizacional.

Tabla 3:- Dimensiones del clima organizacional.

Dimensión	Coeficiente Alpha	Media	Desviación Estándar	Puntajes Estandarizados	Grado
Apoyo	.84	13.90	5.38	338.72	Bajo
Autoritarismo	.68	15.02	4.54	542.77	Medio
Compromiso	.76	27.85	6.98	606.06	Alto
Frustración	.72	8.87	5.12	325.50	Bajo
Intimidad	.62	6.30	2.53	228.26	Bajo

Nota. Resultados obtenidos con base en la investigación.

En la Tabla 3, se observa que de acuerdo a las puntuaciones obtenidas, la conducta de los directivos, es de bajo apoyo (338.72), y con un autoritarismo medio (542.77). Por tanto, los empleados reciben poco apoyo y el grado de autoridad no es tan rígido ni dominante, pero sólo se limita a que el trabajo salga adelante y genere utilidades. Con

respecto a las dimensiones de la conducta de los empleados, éstas muestran que los empleados tienen un alto compromiso (606.06), una baja frustración (325.50), y una baja intimidad (228.26) entre ellos. Con base en lo anterior, se puede deducir que los trabajadores se encuentran contentos con la empresa mielera, se apoyan entre sí y les gusta su trabajo. Se respetan entre ellos y no están saturados de trabajo. Sin embargo, las relaciones sociales se dan muy poco.

Se obtuvo el índice de apertura del clima organizacional = (338.72) + (1000 – 542.77) + (606.06) + (1000 – 325.50) / 4 = 519.12

Según Hoy, Tarter y Kottkamp (1991), el resultado corresponde a un clima con grado de apertura semiabierto por estar ligeramente arriba del promedio.

Conclusiones y Recomendaciones:-

La modernización de la planta procesadora de miel y la diversificacion de su linea de productos se ha logrado a lo largo de sus sesenta años de vida laboral. Sin embargo, al medir el clima organizacional la evidencia indica que el clima organizacional es semiabierto. Esto muestra que hay cierta disposición a la mejora para el desarrollo económico. No obstante, también hay ciertos problemas relacionados con el ambiente de trabajo, tales como la falta de apoyo y la vigilancia incómoda de la gerencia, los cuales ameritan ser atendidos de manera inmediata por los gerentes para contribuir a la mejora y el crecimiento de la empresa. En cuanto a los aspectos positivos de los trabajadores se encontró un alto compromiso y una baja frustración lo que puede contribuir a mejorar el desempeño e incrementar la productividad. Con respecto a la intimidad a pesar de ser baja no afecta las dimensiones del clima, pues en múltiples estudios se señala que la intimidad es un asunto personal.

Para que los trabajadores sientan el apoyo y reconocimiento de los empleadores se propone crear un programa de evaluación del desempeño con la finalidad de premiar el trabajo individual y grupal, lo que permitirá incrementar el esfuerzo y el compromiso de los trabajadores, lo que es consistente con Robbins y Judge (2017). Además, se sugiere que los jefes se involucren y mejoren sus relaciones con el personal, del tal manera que se logre la unidad grupal y el alcance de los objetivos satisfactorios. Cabe señalar, que la satisfacción de los trabajadores es importante, pues existe evidencia de que el estado de ánimo influye en la productividad y por lo tanto en el desarrollo económico de las empresas.

Como este trabajo es de corte cuantitativo, se sugiere realizar mayor investigación sobre el tema, de tal forma que pueda profundizarse sobre los resultados obtenidos. Otros estudios podrían ser la aplicación de etrevistas cualitativas, estudios etnográficos; o bien, investigar la relación del clima organizacional con otras variables tales como la cultura, el liderazgo, el trabajo en equipo y la satisfacción en el trabajo; entre otros.

Referencias:-

1. Aguado, G. (2003). Innovación curricular, disposición al cambio y clima organizacional: las preparatorias pertenecientes al sistema UADY. Tesis de maestría no publicada, Universidad Autónoma de Yucatán, Mérida, México.
2. Brunet, L. (1999). El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.
3. Castillo, G. (2014). La miel: el oro líquido de México. México Desconocido. Recuperado de: http://www.mexicodesconocido.com.mx/la-miel-el-oro-liquido-de-mexico.html
4. Dessler, G. (1979). Organización y Administración. Cali. Prentice-Hall.
5. Ekvall, G. (2003). El clima organizacional. Una puesta a punto de la teoría e investigaciones. España: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
6. Hoy, W. &Miskel, C. (2000). Educational administration. Theory, research and Pactice[AdministraciónEducativa. Teoría, investigación y práctica] (5th ed.). Estados Unidos: McGraw Hill.
7. Hoy, W., Tarter, C., & Kottkamp, R. (1991). Open schools/healthy schools. Measuringorganizationalclimate[Escuelas abiertas/escuelas saludables. Midiendo el clima organizacional]. Beverly Hills, C.A.: Sage.
8. Pat, J., López, R., Wal, H. y Villanueva, R. (2012). Organización social productiva: situación y perspectiva apícola de la sociedad UNAPINCARE en la Reserva de la Biosfera Los Petenes, Campeche, México. Región y

Sociedad. 24(54). Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-39252012000200007&script=sci_arttext&tlng=en [Consulta: 7 de diciembre de 2016].
9. Robbins, S. y Judge, T. (2017). Comportamiento organizacional (17a. ed.). México: Pearson Educación.
10. Silva, M. (1996). El clima en las organizaciones. Teoría, método e intervención (1a. ed.). Barcelona, España: EUB.
11. Treviño, S. (2004). "El uso de SSD en las Mipymes mexicanas". Gestiopolis. Recuperado de: http://www.gestiopolis.com/canales2/gerencia/1/ssdsandra.htm [Consulta: 30 de noviembre de 2011].
12. Zabalza, M. (1996). El "clima". Conceptos, tipos, influencia del clima e intervención sobre el mismo. En G. Domínguez F. y J. Mesanza L. (Eds.). Manual de Organización de Instituciones educativas (pp. 263-301). Madrid, España: Escuela Española.