

DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA DE ALIMENTOS “PDVAL” SEDE TINAQUILLO ESTADO COJEDES

(DIAGNOSIS OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF THE FOOD COMPANY "PDVAL" SEDE TINAQUILLO STATE COJEDES)

Héctor José Petit Salazar

MSc. en Ingeniería Agroindustrial (UNELLEZ). Profesor Adscrito al Programa Ciencias del Agro y el Mar del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales. UNELLEZ-San Carlos, Cojedes. Venezuela. inghectorpetit@gmail.com.

Alexander Enrique Lima Bolívar

Maestrante en Administración Mención Gerencia General (UNELLEZ). Profesor Adscrito al Programa Ciencias del Agro y el Mar del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales. UNELLEZ-San Carlos, Cojedes. Venezuela. alexbomber1285@gmail.com

Daisebrys del Valle Rojas Castellano

Maestrante en Docencia Universitaria (UNELLEZ). Profesora Adscrita al Programa Ciencias del Agro y el Mar del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales. UNELLEZ-San Carlos, Cojedes. Venezuela. daisebrys@gmail.com

RESUMEN

El clima organizacional es la atmosfera interpersonal y material que existe en las organizaciones de trabajo y que afecta la conducta de los integrantes de las empresas, es por ello que el objetivo del presente estudio fue diagnosticar el clima organizacional de la Empresa Productora y Distribuidora Venezolana de Alimentos “PDVAL”, sede Tinaquillo Estado Cojedes, con la finalidad de proporcionar a los directivos de la empresa, sugerencias de cambios, reforzamientos y mejoras. El tipo de investigación es exploratorio, en donde se utilizó un diseño de campo transversal, con la aplicación de un instrumento, conformado por 18 preguntas en una escala tipo Likert, con cinco opciones de respuestas (Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre y Siempre), distribuidos en 4 dimensiones: Estructura, Riesgo, Calidez, Recompensa e Identidad. Sugeridas por Litwin y Stringer, iniciadores del estudio del clima organizacional en las organizaciones. El tamaño de muestra fue de 70 trabajadores de una población de 255. En cuanto a la dimensión estructura el 31,43% de los trabajadores expresa que casi siempre y siempre los jefes tienen favoritismo, por la dimensión riesgo el 61,43 % piensa que nunca o casi nunca la empresa no cuenta con recursos ni equipos necesarios para su normal funcionamiento, también el 40% considera que no se siente seguro física y emocionalmente en su puesto de trabajo. En lo referido a la dimensión calidez el 28,57% de los trabajadores expresa que nunca o casi nunca existe el sentimiento de familia o equipo. En lo referente a la dimensión identidad el 91,43% de los trabajadores siempre se siente orgullo de trabajar en PDVAL sede Tinaquillo.

Palabras clave: Diagnostico, Clima Organizacional, PDVAL

SUMMARY

The organizational climate is the interpersonal and material atmosphere that exists in the organizations of work and that affects the behavior of the members of the companies, that is why the objective of the present study was to diagnose the organizational climate of the Venezuelan Producing and Distribution Company of Food "PDVAL", headquarters Tinaquillo State Cojedes, with the purpose of providing company managers with suggestions for changes, reinforcements and improvements. The type of research is exploratory, where a transversal field design was used, with the application of an instrument, consisting of 18 questions on a Likert scale, with five options of answers (Never, Almost

Never, Sometimes, Almost Always And Always), distributed in 4 dimensions: Structure, Risk, Warmth, Reward and Identity suggested by the initiators of the organizational climate study in the Litwin and Stringer organizations. The sample size was 70 workers from a population of 255. Regarding the structure dimension, 31.43% of workers expressed that bosses almost always and always have favoritism, because of the risk dimension, 61.43% think that Never or almost never the company does not have the necessary resources or equipment for its normal operation, also 40% believe that they do not feel physically and emotionally secure in their job. Regarding the dimension of warmth, 28.57% of workers expressed that there is never or almost never a feeling of family or equipment. Regarding the identity dimension, 91.43% of workers always feel proud to work in PDVAL Tinaquillo headquarters.

Key words: Diagnosis, Organizational Climate, PDVAL

INTRODUCCIÓN

La empresa Productora y Distribuidora Venezolana de Alimentos (PDVAL), surge luego de los sucesos verificados a partir del Paro Petrolero del año 2002 y los hechos de desabastecimiento y acaparamiento vividos durante el año 2007 y creada en el año 2008, luego que el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela dispuso una serie de acciones con miras a combatir esas contingencias y lograr una disponibilidad continua de los productos de la cesta básica, es por ello que PDVAL tiene como misión ofrecer a la población venezolana productos de la cesta básica e insumos básicos para el hogar a precios regulados en diferentes puntos de venta habilitados en todo los estados del país, atendiendo a toda la cadena de comercialización, que incluye producción, transporte, almacenamiento, distribución y venta final.

En este sentido, en la empresa PDVAL sea observado un clima organizacional desfavorable entre los niveles: gerencial, administrativo (empleados) y operativo

(obreros), porque se detectan diferencias en sus relaciones interpersonales. Es por ello que la presente investigación tiene como propósito diagnosticar los factores que afectan el clima organizacional de la empresa de distribución de alimentos PDVAL sede Tinaquillo con finalidad de proporcionar a los directivos de la empresa, sugerencias de cambio, reforzamiento y mejoras en su funcionamiento, que pueden incrementar la capacidad de distribución de alimentos en el país.

Es de resaltar que el estudio se encuentra enmarcado dentro de las necesidades de investigación del Ministerio del Poder Popular de Educación Universitaria Ciencia y Tecnología (2011), en el área de desarrollo industrial, Sub área producción y distribución. Línea estratégica: Sistemas, procesos y estrategias de producción y de la área la Seguridad y Soberanía Alimentaria.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Acosta y Venegas (2010) definen el clima organizacional como un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, que son percibidas directa o

indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen su motivación y conducta laboral. Es por ello que toda forma de organización que pretenda mantenerse en tiempo y espacio necesita del talento humano, bajo un clima organizacional agradable, ya que de esto dependerá en gran medida el éxito o fracaso de dicha organización. Es así, que una buena gerencia debe aplicar políticas y estrategias encaminadas a ofrecer el mayor bienestar posible entre los individuos que la conforman, para lograr eficiencia y eficacia en las diferentes actividades productivas de esta (Hernández y Morales 2016).

MARCO METODOLÓGICO

Según Namakforoosh (2008) y Hernández (2010) en el presente trabajo se empleó un tipo de investigación exploratorio con enfoque cuantitativo, por ser el primer estudio que se

empresa trabajadores de la sede PDVAL Tinaquillo Edo. Cojedes.

$$\text{Aplicando la ecuación [1]} \quad n = \frac{1,96^2 * 0,50 * 0,50 * 255}{0,10^2 (255 - 1) + 1,96^2 * 0,50 * 0,50} = 69,76 = 70$$

Determinación del Tamaño de la Muestra

Para la elección de la muestra se determinó aplicando la ecuación [1] para población finita. (Suarez, 2012).

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P * Q} \quad [1]$$

Para el cálculo del tamaño de muestra se considera: establecer el nivel de confianza del 95% y un error de 10% que es válido para estudios exploratorios según Richey (2008). Se fijó el nivel de ocurrencia (P) en 50% por ser un estudio exploratorio y no se conoce con certeza dicho nivel y en consecuencia Q = 50%
 Z= 1,96 (se localiza en tabla de distribución normal con un área de 0,95/2)

Debido a las características de la

Estratos	Descripción	N° Trabajadores	Proporción	Muestra por estrato
01	Gerentes	22	8,6 %	06
02	Personal administrativo	101	39,6 %	28
03	Personal obrero	132	51,8 %	36
	Total	255	100%	70

Fuente: Datos Propios

realiza sobre el clima organizacional en la empresa PDVAL sede Tinaquillo. Se utilizó un diseño transversal de campo, con la aplicación de la encuesta como técnica de recolección de datos. La población de estudio está conformada por 255 trabajadores y trabajadoras de la

investigación se realizará un muestreo estratificado proporcional. El número total de la muestra es de 70 elementos y luego son elegidos por el método aleatorio simple donde cada trabajador tiene la misma probabilidad de ser elegido. La participación de los trabajadores

elegidos fue totalmente voluntaria, se les informó los objetivos de la investigación, el bajo riesgo y se les garantizó el completo anonimato. Sugerencias ofrecidas por Ceballos y Ceballos (2006) para el diagnóstico del clima organizacional.

Técnicas de recolección de Datos

El instrumento utilizado para la recolección de datos está conformado por 18 preguntas en una escala tipo Likert con cinco (5) opciones de respuesta: Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre y Siempre, (Ministerio para la Salud del Perú, 2009), distribuidos en 4 dimensiones: Estructura, Riesgo, Calidez, Recompensa e Identidad propuestas por los iniciadores del estudio del clima organizacional en las organizaciones Litwin y Stringer, donde cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización y que explican parcialmente el clima organizacional existente en la empresa (Marín, 2003)

Fuente: Datos Propios

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación se presentan los resultados del diagnóstico realizado a los trabajadores de la empresa Productora y Distribuidora Venezolana de Alimentos (PDVAL) sede Tinaquillo.

Figura 1. Distribución Porcentual de la Dimensión Estructura del clima organizacional de los trabajadores de la empresa PDVAL Tinaquillo.

En función de la dimensión estructura, el ítem 1 indica que el 81,43 % de los trabajadores considera que los jefes de áreas comunican claramente las instrucciones de trabajo en contraste con un 18,57 % a los cuales les parece que las instrucciones no son expresadas claramente. En el ítem 2 el 84,29 % de los

Tabla 2.-Instrumento Utilizado en la Recolección de datos

Dimensión	Ítems	Indicador
Estructura	1	Su jefe comunica de forma clara las instrucciones de trabajo.
	2	Puede hacer cualquier pregunta razonable a su jefe y recibir una respuesta clara y amable.
	3	Su jefe hace un buen trabajo en la asignación y coordinación de personas en los puestos de trabajo
	4	Su jefe es accesible y es fácil hablar con él.
	5	Los colaboradores que han sido vinculados a la Institución se han adaptado bien a la forma de trabajo de la empresa
	6	Su jefe confía en que hace un buen trabajo sin tener que supervisar de forma continua

Tabla 2.-Instrumento Utilizado en la Recolección de datos. Continuación

Dimensión	Ítems	Indicador
Estructura	7	Su jefe tiene una visión clara de cómo debe dirigir la organización.
	8	Su jefe evita el favoritismo
Riesgo	9	Cuenta con los recursos y equipos necesarios para realizar su trabajo
	10	La empresa es un lugar físicamente seguro para trabajar
	11	La empresa es un lugar psicológica y emocionalmente saludable para trabajar.
	12	Las instalaciones de la empresa contribuyen a que haya un buen ambiente de trabajo.
Calidez	13	Las personas, no importa cuál sea su posición en la Institución, reciben un buen trato.
	14	La empresa organiza eventos que fomentan el compañerismo.
	15	En su lugar de trabajo hay un sentimiento de familia o de equipo.
Recompensa e Identidad	16	La remuneración está acorde a sus funciones y grupo ocupacional
	17	Siente que su contribución a la empresa es importante.
	18	Siente orgullo al decirles a otros en qué lugar trabaja

Fuente: Datos propios

trabajadores expresa que pueden realizar preguntas a sus jefes y recibir respuestas claras y amables de forma razonable más sin embargo un 5,71 % de los trabajadores señalan que a veces reciben respuestas claras y amables y un 10 % al realizar preguntas razonables casi nunca recibieron respuestas amables. Para el ítem 3 el 78,57 % coinciden en que sus jefes hacen un buen trabajo en cuanto a asignar y coordinar a las personas en los puestos de trabajo y en una menor frecuencia el 5,71 % de los trabajadores piensan que no se realiza un buen trabajo en cuanto a dichas funciones que tienen los jefes de área. El ítem 4 refleja que el

91,43 % opina que los jefes de áreas son accesibles y que hablar con ellos resulta fácil para los trabajadores sin embargo el 2,86 % refuta esta opinión y un 5,71 % juzgó que a veces son accesibles y tienen la facilidad de hablar con ellos. En cuanto al ítem 5 una proporción de 12,86 % observa que los colaboradores que han sido vinculados a la institución no se han adaptado bien a la forma de trabajo de la empresa pero el 71,43 % perciben que dichos colaboradores se han adaptado a las formas de trabajo cotidianas de la institución.

Al detallar el ítem 6 se puede distinguir que los trabajadores hacen su trabajo sin tener una supervisión continua ya que el 71,43 % afirma que sus jefes inmediatos confían en lo que ellos

opina que a veces los jefes evitan tener preferencias y el 31,43 % de trabajadores manifiestan que los jefes se parcializan por lo cual demuestran tener preferencias por algunos

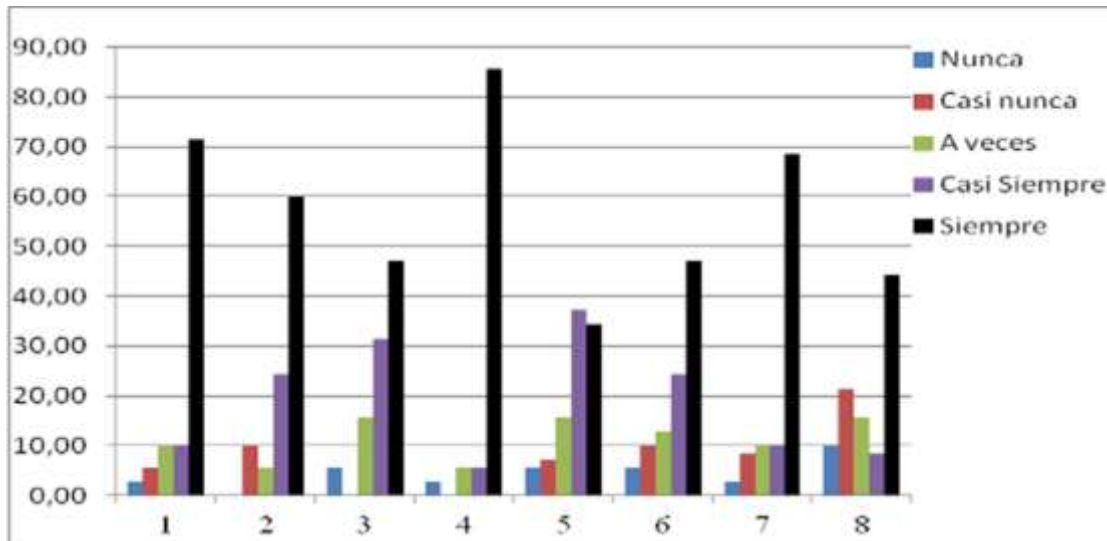


Figura 1. Distribución Porcentual de la Dimensión Estructura del clima organizacional de los trabajadores de la empresa PDVAL Tinaquillo.

realizan sin embargo el 15,71 % de otros trabajadores manifiestan que sus jefes los supervisan constantemente ya que no les tienen plena confianza al realizar sus labores de trabajo, el resto de trabajadores 12,86 % indicó que a veces los jefes los supervisaban para cerciorarse en que realicen sus tareas cotidianas correctamente. El ítem 7 que establece la acepción de que los jefes de área tienen una visión clara de cómo dirigir la organización el 78,57 % expone estar de acuerdo con dicha aseveración en oposición al 11,43 % que no está de acuerdo. Por último en cuanto al ítem 8 las opiniones sobre si los jefes evitan el favoritismo se obtuvo que el 52,86 % de los encuestados afirma que sus jefes son imparciales evitando el favoritismo; un 15,71 %

particulares los cual genera malestar en este grupo de trabajadores.

En cuanto a la dimensión riesgo; en el ítem 9 el 61,43 % de los trabajadores considera que la empresa nunca tiene o provee los recursos y equipos necesarios para realizar los trabajos y el 20 % razona e indica que la empresa si proporciona a los trabajadores de los recursos oportunamente. En cuanto a ítem 10 que refiere al espacio físico el 40,00 % considera que la empresa nunca es segura para trabajar y el 47,14 % considera que los espacios físicos para el trabajo son seguros mientras que el 12,86 % cree que algunas áreas son seguras y otras no. En función del ítem 11 el 34,29 % de los trabajadores considera que nunca o casi nunca los ambientes o lugares de trabajo son

saludables desde la perspectiva emocional y psicológica mientras que el 44,29 % de los

instalaciones de la empresa contribuyen a que se disfrute de un buen ambiente de trabajo.

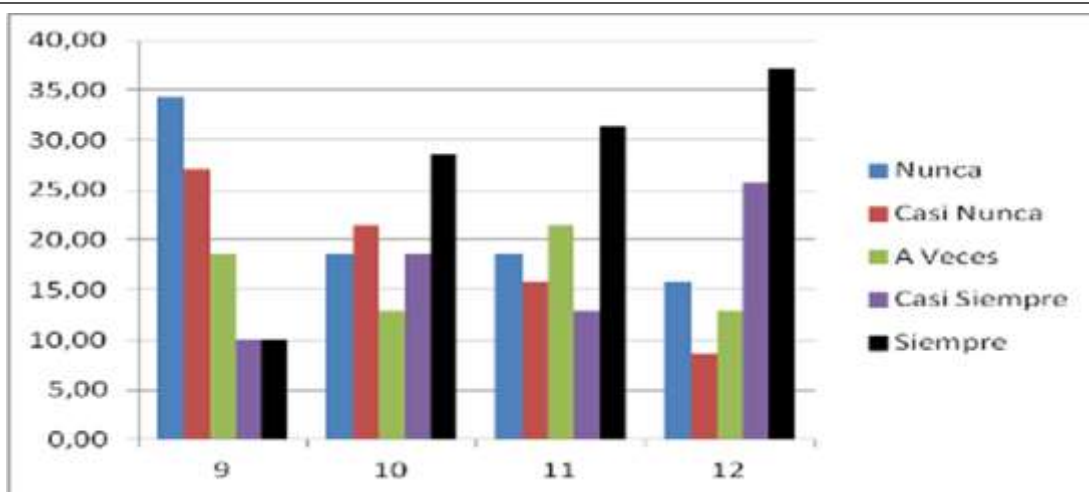


Figura 2. Distribución Porcentual de la Dimensión Riesgo del clima organizacional de los trabajadores de la empresa PDVAL Tinaquillo.

trabajadores perciben que la empresa es un lugar psicológica y emocionalmente saludable o apta para trabajar. Por último el ítem 12 de la dimensión riesgo el 24,29 % de los trabajadores indican que las instalaciones de la empresa no configuran un buen ambiente de trabajo; el

De acuerdo a la dimensión Calidez en el ítem 13 un porcentaje del 65,71 de los trabajadores concuerdan en que reciben un buen trato sin importar su posición dentro de la estructura organizativa de la empresa, por otro lado el 34,29 % admiten que a veces, casi

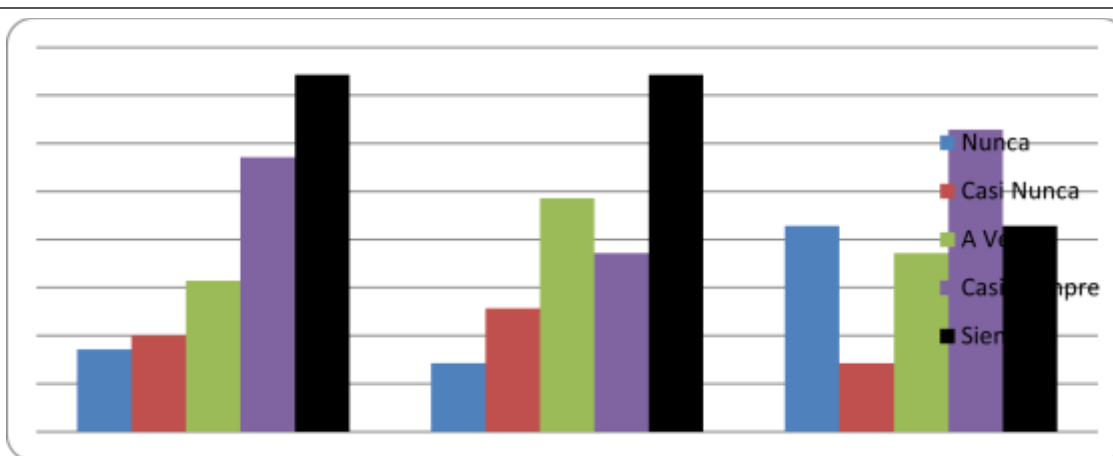


Figura 3. Distribución Porcentual de la Dimensión Calidez del clima organizacional de los trabajadores de la empresa PDVAL Tinaquillo.

12,86 % creen que algunas áreas o instalaciones son propicias para generar buenos ambientes de trabajo y el 62,86 % opinan que las

nunca o nunca reciben buen trato ya que se les discrimina según la posición que ocupan en la institución. Conforme al ítem 14 el 80 % de los

trabajadores indicaron que la empresa a veces, casi siempre o siempre organiza eventos con diversas actividades para fomentar el compañerismo en cambio el 20 % restante dijeron que casi nunca o nunca realiza actividades que fomenten el compañerismo. Por

24,29% que casi siempre lo es. En lo referente a la dimensión identidad el 91,43% de los trabajadores siempre dice con orgullo que trabaja en PDVAL sede Tinaquillo.

CONCLUSIONES

En función a la dimensión estructura de

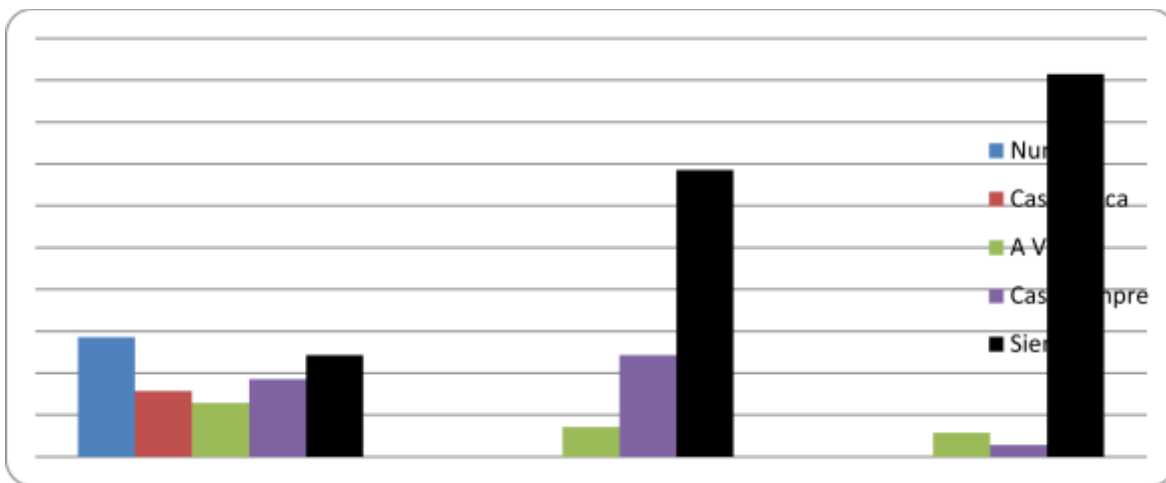


Figura 4. Distribución Porcentual de la Dimensión Recompensa e Identidad del clima organizacional de los trabajadores de la empresa PDVAL Tinaquillo.

último el indicador que hace referencia al sentimiento de familia o trabajo en equipo el 21,43% de los trabajadores considera que nunca existe este ambiente en la empresa y el 7,14 % que casi nunca existe. Por otro lado el 52,86 % expresa que existe un ambiente de trabajo en equipo que genera un sentimiento de familia aceptable.

Aunque existe un equilibrio en cuanto a la dimensión Recompensa e Identidad, el 28,57% de los trabajadores considera que su remuneración nunca es acorde a sus funciones y el 15,71 % lo considera que casi nunca. Es de resaltar que el 68,57 % siempre considera que su contribución a la empresa es importante y un

forma general los trabajadores están conformes con la estructura organizacional ya que los jefes de área tienen una visión clara de cómo dirigir además son razonables y mantienen una comunicación franca y constante con los subalternos sin embargo el 31,43% de los trabajadores expresa que nunca y casi nunca los jefes evitan tener favoritismo, es decir, son parciales lo que se demuestra con la preferencia por algunas personas en particular, generando molestias en el grupo de trabajadores y en consecuencia del clima organizacional.

En cuanto a la dimensión riesgo, el 61,43 % de los trabajadores revela que la empresa nunca o casi nunca le provee los recursos y equipos

necesarios para realizar normalmente sus labores. Así mismo el 40% considera que no se siente seguro, ni física ni emocionalmente en su puesto de trabajo. En este diagnóstico se puede observar que existen opiniones divididas en cuanto a esta dimensión por lo cual sería prudente que se consideren estrategias para minimizar riesgos bien sea eliminando condiciones inseguras o sensibilizar a los trabajadores a través de formación en áreas de seguridad e higiene industrial.

En lo referido a la dimensión Calidez el 28,57% de los trabajadores expresa que nunca o casi nunca existe el sentimiento de familia o equipo a pesar de que el 80 % admitió que la empresa organiza eventos para fomentar el compañerismo a lo cual en dichas actividades o eventos deben estar orientadas a que se mejoren las relaciones interpersonales para que de esta forma ese 28,57 % de trabajadores puedan cultivar el sentimiento de familia y equipo que se desea dentro de la organización.

Para finalizar el indicador con mayor frecuencia porcentual fue el referente a la dimensión identidad el cual establece que 91,43% de los trabajadores se siente orgulloso de trabajar en PDVAL sede Tinaquillo pero sin embargo existen opiniones encontradas en cuanto a la remuneración que reciben y las funciones o responsabilidades que tienen dentro de la empresa ya que el 44,29 % no está de acuerdo con su salario mientras que el 42,86 % si lo está.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, B. y Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista de investigación de Psicología*. Vol. 13 (1): 163-172
- Ceballos K. y Ceballos G. (2006). Diagnóstico del clima organizacional en una empresa de producción de aceite de palma africana de la ciudad de santa marta. Colombia. *Clío América*. Pp 111-121.
- Hernández, R. (2010) *Metodología de la Investigación*. México: 5ª ed. Editorial Mc Graw Hill. Pp.79
- Hernández, J. y Morales, J. (2016). Diagnóstico del Clima Organizacional en una Pequeña Empresa Ubicada en la Ciudad de Culiacán, Sinaloa. México. *International Journal of Good Conscience*. Vol. 11(2):28-41
- Marín, M. (2003). Relación entre el clima y compromiso organizacional de una empresa del sector petroquímico. *Trab. Grd. Universidad Católica Andrés Bello, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*. Caracas, Venezuela. Pp 34-37.
- Perú. (2009). *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. Ministerio de Salud Dirección General de Salud de las Personas, Dirección de Calidad en Salud .Lima Perú. (35-41)
- Namakforoosh, M. (2008). *Metodología de la Investigación*. Edit. Limusa. México. 59-68
- Ritchey, F. (2008). *Estadística para las ciencias sociales*. México. 2ª. ed. 278
- Suarez, M. (2012). *Interaprendizaje de Probabilidades y Estadística Inferencial con Excel, Winstats y Graph* Primera Edición. *Imprenta M & V*, Ibarra. Pp. 170-171.
- Venezuela. (2011). *Necesidades de Investigación*. Ministerio del Poder Popular de Educación Universitaria Ciencia y Tecnología.