

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El objetivo general de esta investigación fue elaborar un Diagnóstico de clima laboral para detectar deficiencias y áreas de oportunidad de la Planta de Frijoles y Otros de la empresa SABORMEX-Puebla. Para cumplir con este objetivo fue necesario seguir una metodología de investigación, donde se aplicaron cuestionarios a cada uno de los integrantes de la Planta. Los resultados que arrojó este instrumento de medición fueron plasmados en el capítulo anterior, mismos que permitieron visualizar las fortalezas y debilidades del clima laboral de la Planta de Frijoles y Otros de SABORMEX-Puebla. A partir de la detección de las deficiencias en el clima laboral de la Planta se harán recomendaciones a la empresa para lograr que el clima laboral de la planta sea más agradable.

### 6.1 CONCLUSIONES

Conforme a los resultados presentados en el Capítulo 5, se puede concluir que la Planta de Frijoles y Otros tiene las siguientes características positivas:

- La Planta de Frijoles y Otros de SABORMEX-Puebla tiene bien definido hacia donde se dirige, es decir tiene bien especificada su Misión y Visión, mismas que son transmitidas oportunamente a todo el personal.
- La Planta tiene una buena estructura organizacional, es decir los puestos de la planta están correctamente definidos en el organigrama organizacional.
- SABORMEX-Puebla ofrece productos de calidad y tiene un alto posicionamiento en el mercado nacional e internacional.
- La planta imparte a sus empleados cursos de capacitación oportunamente y adecuadamente.

- SABORMEX-Puebla introduce en la planta constantemente nuevas tecnologías para mejorar el rendimiento de sus empleados, mejorar la calidad de sus productos, mejorar sus procesos y reducir costos.

De acuerdo a las variables estudiadas en la Planta se encontró que la estructura y su propósito organizacional son buenos, sin embargo, a los empleados se les asignan otras actividades que no son de su área de trabajo, también el modelo de liderazgo que se ejerce no es el adecuado, no existen incentivos que motiven el desarrollo de los empleados, existe una buena relación entre jefe-empleado y empleado-jefe, sin embargo, no existen medios de comunicación adecuados, lo que ocasiona que los rumores tengan más credibilidad que la información oficial. Finalmente, la Planta no tiene una buena comunicación con los empleados en la impartición de los cursos de capacitación. Tomando en cuenta estas características no favorables para la empresa se procederá a dar algunas recomendaciones para mejorar el clima laboral de la Planta de Frijoles y Otros de la empresa SABORMEX-Puebla.

## 6.2 RECOMENDACIONES

- Los empleados de la Planta no pueden expresar lo que piensan, no pueden participar y no tienen autoridad para tomar decisiones, también los jefes de la Planta son injustos y arbitrarios y no toleran ningún tipo de errores. Es decir el tipo de liderazgo que impera en la Planta es explotador-Autoritario, los directivos se enfocan más en la producción que en los empleados. Por lo que se recomienda que los líderes de la Planta se enfoquen un poco más a los empleados. Es decir que los jefes utilicen un sistema de liderazgo consultivo. Los líderes con este sistema permitirán mayor participación de sus empleados, ya que ellos les tienen confianza. Es decir los empleados de la Planta podrán tomar sus propias decisiones con el apoyo y dirección de su líder. Los jefes con este tipo de liderazgo brindan apoyo a sus subordinados y son abiertos ante cualquier situación. Cuando se practica un

modelo de liderazgo consultivo el clima laboral es más dinámico, provocando que los empleados estén satisfechos.

- A la mayoría de los empleados de la Planta se les asignan actividades y trabajos que no les corresponde, provocando que los empleados estén inconformes porque ellos perciben que esas actividades no les pertenecen. Esta deficiencia se podría mejorar revisando la descripción de puestos, ya que ahí se describe las funciones de cada uno de éstos, conociendo las funciones que le pertenecen a cada uno de los puestos debe haber una asignación adecuada de estas funciones por cada unidad de trabajo.
- La Planta no otorga ningún tipo de estímulos a los trabajadores por su buen desempeño ocasionando que los empleados se sientan desmotivados. Una recomendación para eliminar esta debilidad de la Planta es que otorgue a sus empleados algunos incentivos por su buen desempeño, los cuales pueden ser: eventos de reconocimiento por años de antigüedad en la Planta, puntualidad, mejor desempeño y cero accidentes. Asimismo, se podría otorgar algún bono de productividad por su alto rendimiento en la Planta.
- Los empleados no se sienten conformes con la capacitación que se les imparte porque consideran que hay preferencia en la impartición de estos cursos. Por lo que se recomienda que el departamento de capacitación tenga comunicación directa con los empleados. Es decir que a los empleados se les comunique la razón del porqué se les imparte estos cursos a determinadas áreas y de la prioridad de éstos.
- La Planta no tiene los medios de comunicación adecuados para dar a conocer toda la información relevante que se genera día a día, lo que ocasiona que se generen rumores siendo éstos más creíbles que la información oficial. Para mejorar la comunicación se recomienda que exista dentro de la Planta medios de información que publiquen la información real y a tiempo. Estos medios de información pueden ser corchos en lugares estratégicos, publicando todo tipo de información tanto deportiva, social, cultural y laboral, asimismo fechas importantes que recordar.

- También se sugiere poner un pedestal con una bitácora con toda la información relevante que se genera en la Planta con el propósito que los empleados se enteren de todos los acontecimientos que se generan en la Planta y así evitar que los rumores sean más creíbles.
- Una recomendación que se propone para mejorar la comunicación en todas las direcciones es implementar un buzón de sugerencias para los empleados. A través de esta herramienta los empleados podrán expresar sus inconformidades, inquietudes y sugerencias. Al conocer esta información se podrá dar paso a un diálogo entre directivos y empleados para intercambiar ideas y dar respuesta a las peticiones presentadas.

Cabe resaltar que los resultados del diagnóstico del clima laboral no fueron favorables, ya que los empleados de la Planta de Frijoles y Otros perciben que el clima laboral en la Planta es malo. Por lo tanto al tener un panorama general de los aspectos negativos que propician dicho ambiente laboral, la Planta tendría que elaborar planes de acción para mejorar esta situación. Las recomendaciones hechas anteriormente podrían ser tomadas en cuenta para estos planes de acción. Estas recomendaciones podrían mejorar las características de la empresa suministrando un mejor ambiente organizacional. Cuando una empresa proporciona a sus empleados un ambiente organizacional favorable, los empleados tienen un mejor desempeño en sus actividades porque éstos si sienten a gusto con su trabajo. Mismo que proporciona a la empresa una mayor productividad mejorando su eficiencia y su posicionamiento en el mercado.