



Implementación de un Instrumento para Evaluar el Clima Organizacional en Medianas Empresas del Sector Manufacturero de la Plaza Irapuato, Guanajuato

MIGUEL ANGEL SORIANO LÓPEZ ¹

¹ Instituto Tecnológico Superior de Irapuato. sorianomiguel_1997@outlook.com

En la actualidad las organizaciones, como consecuencia de la globalización, han manifestado la presencia de problemas interpersonales dentro de sus empleados derivado de las diferencias culturales dentro de las mismas. De acuerdo con Uría (2013) citado en Guevara y Taffur (2015) “Es necesario favorecer y fomentar las buenas relaciones interpersonales dentro del equipo de trabajo, base del buen funcionamiento de este, con el propósito de incrementar el capital humano y así sentirse satisfechos con el trabajo” (p.14). Es por ello la importancia de la realización del presente proyecto cuyo objetivo es la elaboración de un análisis del clima organizacional que ayude a conocer cuáles son los factores que afectan las relaciones interpersonales, esto a través de la aplicación de un instrumento de evaluación basado en el modelo de Litwin y Stringer. Schneider (1990) citado en Arriola, Salas y Bernabé (2011) aborda el concepto de clima organizacional como “Percepción de los miembros de una organización, generada por la interacción de estos, sobre las prácticas, procedimientos y participación, formales o informales, que son esperados, apoyados y recompensados por la organización con base en estándares previamente establecidos” (p. 109 - 127). La investigación es mixta comenzando con el análisis descriptivo a través de un estudio de caso realizado dentro de la empresa Bode Vidrio S.A. de C.V. en Irapuato, Guanajuato y que finalizo con un estudio correlacional y causal que nos ayudó a analizar cuáles eran las dimensiones que afectaban negativamente al ambiente en dicha organización y así formular estrategias de mejora que pudieran sanar el clima laboral. Se infirió que el clima organizacional conformado por los fenómenos organizacionales propuestos por Litwin y Stringer a través de su modelo, se ve afectado por los mismos. Schnake (1983) citado en Jyoti (2013) “Ha habido un gran interés en el estudio del clima organizacional entre los investigadores. Su importancia se debe en parte a su relación con otros fenómenos organizacionales” (p. 66-82). Palabras clave: Clima Organizacional, Relaciones Interpersonales, Análisis, Instrumento, Estrategias.