
ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DE TULANCINGO Y APLICACIÓN DE UN MODELO DE SEMIOLOGÍA DE LA VIDA COTIDIANA COMO UN FACTOR DE MEJORA DE LA POSIBLE INSATISFACCIÓN EN LOS TRABAJADORES Y COMO HERRAMIENTA PARA EL CONOCIMIENTO DE UNO MISMO

Soto García, M. T., Robles Acevedo, M. A., Ibarra Cantú, C. y Gomez Mohedano, G. Y.

Resumen

Se establece como el objetivo destacar como influye el conocimiento de uno mismo en el clima organizacional. Mediante análisis estadísticos multivariantes se muestra que variables del modelo de Semiología de la Vida Cotidiana creado por Ruiz (2020) influyen en la evaluación del clima organizacional de los trabajadores de Mypimes en Tulancingo, Hidalgo.

Palabras clave

Clima organizacional, conocimiento de uno mismo, proyecto de vida, Semiología de la vida cotidiana.

Introducción

El clima Organizacional es un tema abordado por muchos investigadores dada su relevancia ya que la gran mayoría de los estudios de clima organizacional analizan las percepciones que los empleados tienen de sus características (Ferris et al., 1996; Zamora et al., 2021; González , 2019). El ambiente laboral o clima organizacional se encuentra influido por factores tanto de carácter internos como externos (Rivera et al., 2018; Vera y Suárez , 2018) así como de la forma en que los miembros de la organización se desempeñan en relación con los objetivos planteados por la institución (Cubillos et al., 2014). Los factores y las estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros, este clima resultante induce determinados comportamientos en las personas y estos comportamientos inciden en el funcionamiento de la organización, y por consiguiente en el clima por lo que actúan en forma sistémica (Segredo, 2013).

El clima organizacional se refiere al grupo de propiedades que son medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan ahí (Iglesias y Sánchez, 2015). El medir y conocer el clima organizacional, puede hacer la diferencia entre una empresa de buen desempeño y otra de bajo desempeño. (Iglesias y Sánchez, 2015); sin embargo, hemos observado que no hay estudio que

hable de la relación entre el clima organizacional y el conocimiento de uno mismo, es decir, que tanto los empleados tienen una conciencia de ellos mismos y que tanto impacta al clima laboral. Consideramos un hecho que el autoconocimiento es una tarea importante que evita hacer responsable a algo o alguien más de lo que nos ocurre (Ruiz, 2020). El hacerse responsable del propio ser implica realizar acciones que no sólo redundan en beneficio propio si no también en el ambiente laboral y a su vez en la mejora del clima laboral (Ruiz, 2012). En México, 6 de cada 10 trabajadores no son felices con su trabajo, demostrando un nivel de insatisfacción con su trabajo, aludiendo a que una de las principales causas es un clima laboral deficiente. Esta cifra es de un estudio elaborado en 2016 por las firmas de reclutamiento y selección de personal, People First, Reputación e Innovación y Trabajando.com (Top Management, 2016).

Un factor que consideramos la base de la insatisfacción no sólo laboral sino personal se basa en que el trabajador no tiene un conocimiento de su propio ser; no sabe quién es y cuál es su propósito; es decir de vivir sin conocer cuál es su proyecto de vida. Esto le provoca al individuo (empleado) vivir entre otras cosas en estados de ansiedad, y de angustia que muy probablemente lo llevan a vivir en frustración y una insatisfacción permanente (Martínez, 2010). El mismo individuo culpa a los demás de su situación de vida, en todos los ámbitos y áreas que integran su proyecto de vida, el cual se ve reflejado en el modelo de Semiología de la Vida Cotidiana (Ruiz, 2020). Este es un modelo de educación permanente, orientado al desarrollo de la conciencia, para elevar la calidad de vida de las personas, las parejas, las familias, las empresas y las instituciones, tanto públicas como privadas, que busca incidir en la reformulación del tejido social, para contribuir a hacer de ellas un todo orgánico y armónico, generando la posibilidad de un proceso evolutivo de la especie humana en mayor plenitud, tanto de manera individual como colectivo (Ruiz, 2020).

La presente investigación busca identificar la importancia de las áreas de oportunidad del proyecto de vida que haya que atender para tratar de generar un clima organizacional favorable para la pequeña empresa en el municipio de Tulancingo así como conseguir que los trabajadores de las pequeñas empresas de Tulancingo laboren en ambientes favorables de tal manera que puedan desarrollar sus actividades en un clima organizacional que les permita el máximo desarrollo de sus potencialidades a través de análisis factoriales para poder analizar la importancia de la relación que exista entre el clima organizacional y el conocimiento de uno mismo. La Semiología de la vida cotidiana basa su modelo sobre la importancia del conocimiento de uno mismo, el cual analiza los

lados fuertes y débiles de cada uno de 5 potenciales: instintivo, motriz, sexual, emocional y racional; y de 4 esferas que son las relacionadas con la salud, el trabajo/vocación, la familia y la vida social (Ruiz, 2017). De tal forma que cuando la persona se explora descubre no solo las capacidades que puede desarrollar en cada potencial, sino que le permite interconectar todos sus lados fuertes. Descubrir sus lados fuertes permite al trabajador descubrir su verdadera vocación; este llamado interno que le permitirá desarrollar sus talentos y con ello estructurar un proyecto de vida (Ruiz, 2017). Conocerse a sí mismo representa lo que la persona se narra a sí misma y también a los demás, las representaciones y las palabras acerca de nosotros mismos no solo nos describen con mayor o menor realismo; también nos realizan, nos transforman, el conocerse a sí mismo es la invitación que desde los griegos ha llegado (Fierro, 2005). Por otra parte, también se considera que el autoconocimiento puede verse como el conocimiento de hechos acerca de uno mismo; como por ejemplo saber del propio ADN; pesos y medidas, creencias personales, emociones y deseos; las actitudes morales y políticas y estados civiles entre muchas otras cosas (Lazos, 2008).

La hipótesis que se utilizará en el presente estudio es:

H1: Los trabajadores no viven satisfechos porque no se conocen y al no conocerse no se responsabilizan de su ser culpando a los demás de sus propias decisiones lo que provoca un clima organizacional adverso.

Revisión de la Literatura

El clima organizacional y el conocimiento de uno mismo sin duda son dos conceptos distintos pero que están relacionados; el clima organizacional se puede definir como la percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales es decir tanto a los procesos como a los procedimientos, así como a las relaciones entre las personas y el ambiente físico, que afectan las relaciones e inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados, y por tanto, modifican el desarrollo productivo de su trabajo y de la organización (García, 2019).

El clima laboral también conocido como clima organizacional es un concepto ampliamente estudiado e investigado desde diferentes aristas dada su relevancia para el buen funcionamiento de las empresas. Se entiende también el clima laboral como una variable que actúa entre el contexto organizativo, y la conducta que presentan los miembros de la comunidad laboral. (Olaz, 2013). El

clima organizacional, consiste en un grupo de características que definen a una organización, la hacen diferente y que la distinguen de otras organizaciones (Vaca et al., 2015), también se puede definir como el “conjunto de atributos que pueden ser percibidos acerca de una organización particular y/o sus subsistemas, y que puede ser inducido por la forma en que la organización interactúa con sus miembros y con su ambiente. (Hellrieger y Slocun, 2009, como se citó en Vaca et al., 2015, p. 7).

Previas investigaciones sobre clima laboral se han centrado en los factores internos que influyen en como los empleados lo viven y perciben como son el estilo de liderazgo (Stringer, 2002), características del puesto como autonomía y entrenamiento (Patterson et al., 2005), recompensas y motivaciones (Campbell et al., 1970) e inclusive las relaciones humanas dentro de la organización expresadas en forma de apoyo (Moss e Insel, 1974). Pocos autores han tomado en cuenta factores externos a las organizaciones que pueden influir en el clima organizacional (Evans, 1970; Robbins, 1991), como es la interacción entre las características personales y las de la organización (Hall y Schneider, 1972). Algunos investigadores han integrado algunas variables como son la independencia financiera y parental en las Generaciones Y y Z y su impacto en el clima laboral (Kutlak, 2021), sin embargo, la carencia de investigaciones que integren el conocimiento de sí mismo por parte de los mismos empleados es evidente. Esto vuelve pertinente la investigación que este documento presenta.

Metodología

Se aplicó un cuestionario con escala Likert de 5 niveles donde 1 era equivalente a "Nunca" y 5 era "Siempre". El cuestionario tenía la finalidad de determinar el clima organizacional por medio de 21 ítems. Además, se aplicaron 9 cuestionarios que componen el estudio del auto diagnóstico siguiendo el modelo de Semiología de la vida Cotidiana (Ruiz, 2020) que incluyen la medición de 6 Potenciales los cuales son: el Instintivo (47 ítems), el motriz (47 ítems), el sexual (48 ítems), el emocional (48 ítems) y el racional (44 ítems); y 4 esferas las cuales son: salud (51 ítems), trabajo/vocación (51 ítems), familia (51 ítems) y vida social (51 ítems). Estos 438 ítems incluyen preguntas abiertas y preguntas con respuesta dicotómica (Si/No). En el presente trabajo solo se incluyeron en el análisis estadístico los ítems que se respondieron de manera dicotómica.

Se calculó el tamaño de la muestra utilizando un error de 5%, $p=q=0.5$ y una $N=5900$. El estudio tuvo una muestra compuesta por 370 trabajadores de pequeñas empresas del municipio de Tulancingo. La aplicación se realizó entre los meses de marzo a julio de 2021, por medio de un formulario en línea y previa explicación a los trabajadores en un taller de dos horas de duración de lo que significa una esfera y un potencial además de establecer previo contacto con el empresario, para establecer fecha y hora para acudir a la empresa cuando fue posible o para hacerlo de forma virtual a través de alguna plataforma. La confiabilidad de la escala tuvo un alfa de Cronbach dentro de los parámetros aceptable con un valor de $\alpha=0.834$.

Se realizará un análisis de componentes principales categórico (Linting y Van der Kooij, 2012) sobre los ítems dicotómicos que componen tanto las esferas como los potenciales para encontrar las dimensiones subyacentes y utilizarlas posteriormente para realizar un análisis de regresión múltiple, donde la variable dependiente continua será la calificación total dada al clima laboral y las independientes serán aquellas variables dicotómicas que muestren la carga más fuerte en cada uno de los factores encontrados. De esta forma se averiguarán que ítems que son parte del modelo de “Semiología de la vida cotidiana” son los que influyen a la calificación dada al clima laboral

Resultados

Una vez recolectados los datos de 20 pequeñas empresas de Tulancingo se encontró que el clima organizacional es percibido como “Bueno” o “Excelente” por un 74.72%; además el 99% de los encuestados dicen gozar de un buen ambiente laboral, el 80% señala que le motiva más su realización personal que el dinero.

El primer paso para realizar el análisis estadístico de las variables dicotómicas consistió en realizar una limpieza de la base de datos (Hair et al., 2019). La base de datos original consistía en un total de 348 ítems dicotómicos. Se borraron todas las variables del potencial sexual que exhibían no respuesta mayor del 10% (Hair et al., 2019). El resto de las variables de este potencial se procesaron mediante el método de imputación múltiple para eliminar la no respuesta, utilizando regresión logística. Solo se realizó una simulación en la imputación. También se eliminó la variable “PSX26 ¿Respetar las preferencias sexuales de los demás?”, pues no exhibía varianza. Con esto, la base de datos contó con 336 ítems dicotómicos. También se eliminaron de la base de datos los casos que no

respondieron a todos los ítems del potencial sexual. Con esto, la cantidad de casos totales en la base de datos para análisis fue de 367.

Para realizar el análisis de componentes principales categóricas (CATPCA) se utilizó SPSS V. 26. Se decidió mantener un valor ordinal al correr el análisis para preservar el orden de las categorías, en este caso las respuestas “Si” fueron codificadas como 2 y las respuestas “No” fueron codificadas como 1 (Documentación de IBM, n.d.).

Siguiendo el criterio fijado por Linting y Van der Kooij (2011), un primer paso es eliminar las variables que muestran frecuencias muy bajas en alguna de sus categorías menores a 8. Por lo tanto, se decidió eliminar las variables de las esferas del trabajo, las correspondientes a la pregunta 2 (ET2) “¿Tiene las habilidades necesarias para realizar las funciones que le fueron asignadas?”; y la 4 (ET4) “¿Experimenta cercanía empática con sus colaboradores?”. De la esfera de la vida social, la pregunta 3 (EVS3) “¿Es leal con sus amigos?”; y de la esfera de la salud las preguntas 19 (ES19) “¿Toma pastillas para dormir?”, y la 42 (ES42) “¿Consume algún tipo de droga: marihuana, cocaína, heroína, crack, LSD, éxtasis, etc.?”. De las potencialidades, se eliminaron de la racional la 5 (PR5) “¿Considera que tiene un dominio especial en algún área del conocimiento?”; de la instintiva, la pregunta 10 (PI10) “¿Padece de osteoporosis?” y la 41 (PI41) “¿Sufre de anemia?”.

Aunque un criterio muy utilizado para decidir el número de dimensiones a utilizar es el de Gutman-Kaiser (Guttman, 1954; Kaiser, 1960, 1970), el cual indica que el número de dimensiones óptimo es en el que aún se obtienen autovalores mayores a 1 (esto es cada variable se explica a sí misma y más); en este caso el criterio que se ha aplicado es el que permite una interpretación más clara (Afifi et al., 1997), observando que aun exhiban un autovalor mayor a 1 explicando por lo menos el 50% de la varianza (Molina Molina, 2010), por lo que la cantidad de dimensiones a utilizar será de 50, explicando un 51.71% de la varianza.

Es necesario realizar un análisis para decidir si existen casos atípicos multivariados entre las respuestas que puedan afectar el resultado final. Para este caso se utiliza el criterio de buscar los casos que exhiben puntuaciones mayores a 3.5 o menores a -3.5, una vez que las respuestas han sido transformadas y estandarizadas (Linting y Van der Kooij, 2011). Aunque varios casos exhiben valores mayores en una única dimensión, se decide solo eliminar aquellos que exhiban valores fuera de los límites en 2 o más dimensiones. Se elimina el caso 23 pues muestra 4 valores atípicos.

Linting y Van der Kooij (2011) también sugieren tomar en cuenta la varianza total explicada de cada variable (VAF). Aquellas variables que tengan un VAF menor a 20% son candidatas para salir del análisis. Ninguna variable exhibe una VAF menor a la indicada.

Ahora se realiza la rotación de las dimensiones para obtener una mejor apreciación de que variables cargan más fuerte en cuales dimensiones (Hair et al., 2019). Se decide por una rotación de componentes principales Varimax con normalización Kaiser. El alfa de Cronbach obtenida es de 0.997 y todas las dimensiones muestran un alfa de Cronbach mayor a 0.6 lo cual muestra la confiabilidad de la escala de medición dicotómica.

Para proceder con la regresión múltiple se decide integrar en el análisis solo las variables que muestran la carga más alta para cada factor (Hair et al., 2019), de esta forma se tienen 50 variables para 367 casos, lo cual muestra una relación casi de 7 a 1, que es lo recomendable para realizar el análisis (Hair et al., 2019).

Se decide realizar una regresión por pasos, de tal forma que solo se integren al modelo aquellas variables que son significativas para explicar la calificación total obtenida para el clima laboral. Al realizar el análisis se integran las variables que se muestran en la tabla 1.

Tabla 1. Estadísticos obtenidos de aplicar un análisis de regresión por pasos.

Variables en el modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	52.028	6.266		8.303	0.000
PR28.- ¿Le enoja la confusión?	5.510	1.460	0.190	3.774	0.000
ET36.- ¿Para alcanzar un cierto resultado está dispuesto a cualquier cosa, incluso a sacrificar sus deseos más íntimos?	3.777	1.421	0.136	2.659	0.008
PE14.- ¿Suele quejarse con frecuencia a lo largo del día?	3.625	1.549	0.118	2.340	0.020
ET46.- ¿Tiene algún problema de salud que le impida realizar su trabajo adecuadamente?	5.389	2.483	0.110	2.171	0.031
PE38.- Cuando se altera emocionalmente, ¿suele llegar a la violencia física o verbal?	-3.937	1.910	-0.104	-2.062	0.040

Nótese que todas las variables resultan significativas en el modelo.

Para interpretar los resultados debemos recordar que las variables son representativas de las dimensiones obtenidas del CATPCA. En la tabla 2 que se muestra más abajo se puede ver la agrupación de las variables que entraron al modelo, la carga asociada en la dimensión y la interpretación.

Tabla 2. Variables en el modelo, agrupaciones en las dimensiones, carga e interpretación.

Variable que ingreso al modelo y carga	Variabes con las que se agrupo en el CATPCA en una dimensión	Cargas en la dimensión subyacente	Interpretación
PR28.- ¿Le enoja la confusión?	PSX11.- ¿Existe algún tipo de pensamiento que inhibe su respuesta erótica?	0.366140892	Emociones negativas
0.500798775	PSX43.- ¿Ha mezclado el sexo con la violencia en alguna ocasión?	0.351245113	
	EF28.- ¿Su convivencia familiar está determinada por los requerimientos de su Potencial Motriz?	0.299652166	
ET36.- ¿Para alcanzar un cierto resultado está dispuesto a cualquier cosa, incluso a sacrificar sus deseos más íntimos?	ET45.- ¿Se ha alejado considerablemente de sus amigos por estar trabajando?	0.342663691	Relaciones con amigos y familiares
0.467834115	PSX35.- ¿Ha mantenido relaciones sexuales en alguna etapa de su vida con dos parejas diferentes?	-0.267743268	
	PR15.- ¿Suele enfatizar sus explicaciones más que atender las explicaciones de los demás?	0.248791125	
	EF35.- ¿Tiene una buena relación de pareja?	-0.214233105	
PE14.- ¿Suele quejarse con frecuencia a lo largo del día?	PE7.- ¿Es una persona estable emocionalmente?	0.6402285	Salud emocional
-0.651472608	PE44.- ¿Suele aferrarse a sus emociones negativas?	-0.588155493	
	PE20.- ¿Se entristece con facilidad?	-0.584698649	
	PE17.- ¿Tiene culpas o rencores no elaborados?	-0.521857901	
	PE24.- ¿Ha atravesado por depresiones prolongadas?	-0.456680745	
	PE1.- ¿Considera que su vida emocional es plenamente satisfactoria?	0.412941304	
	PE19.- ¿Sabe generar su propia paz interna?	0.401644785	

	PE42.- ¿Se logra auto-motivar?	0.387803872	
	PE40.- ¿Puede elaborar las despedidas con facilidad?	0.385611047	
	PE30.- ¿Sus emociones son desbordadas?	-0.377570082	
	PE36.- ¿Se desapega fácilmente de las cosas, procesos y personas?	0.36721314	
	PE41.- ¿Por cuánto tiempo puede experimentar la intensidad de una emoción en forma sostenida?	-0.341413804	
	PE22.- ¿Distingue bien sus emociones?	0.280741099	
ET46.- ¿Tiene algún problema de salud que le impida realizar su trabajo adecuadamente?	ET39.- ¿Si sale de vacaciones disfruta relajarse o sigue trabajando mentalmente o hasta físicamente?	-0.228626322	Trabajo y manejo del estrés
0.63216111	EF14.- ¿Fue un bebé planeado y deseado?	0.217442465	
	PI24.- ¿Suele experimentar colitis o gastritis?	0.203921654	
	PM36.- ¿Practica con frecuencia la escultura o la pintura?	0.203146666	
PE38.- Cuando se altera emocionalmente, ¿suele llegar a la violencia física o verbal?	PE45.- ¿Encuentra placer en la interacción con animales domésticos?	0.513104242	Emociones desbordadas y naturaleza
-0.596458928	PE35.- ¿Disfruta intensamente la naturaleza?	0.326618851	

De lo anterior podemos concluir que el autoconocimiento de emociones personales con cierta connotación negativa, así como las relaciones con amigos y familiares, la salud emocional, el manejo del estrés y emociones desbordadas y relación con la naturaleza son factores que influyen en la forma en la que los trabajadores califican el clima organizacional en su organización. Aunque la R cuadrada obtenida es apenas de un 0.099, esto es, estas variables explican el 9.9% de la calificación que se dio al clima organizacional, podemos concluir que se ha probado el punto de que es necesario tomar en cuenta factores externo, específicamente que influyen en la vida personal de los trabajadores, en la forma en la que se califica y percibe el clima laboral.

Discusión

Aunque el clima laboral u organizacional ha sido ampliamente investigado, se han centrado en los factores internos que influyen como son el estilo de liderazgo (Stringer, 2002), características del puesto como autonomía y entrenamiento (Patterson et al., 2005), recompensas y motivaciones (Campbell et al., 1970) e inclusive las relaciones humanas dentro de la organización expresadas en forma de apoyo (Moss e Insel, 1974), pocos autores han tomado en cuenta factores externos a las organizaciones que pueden influir en el clima organizacional (Evans, 1970; Robbins, 1991), como es la interacción entre las características personales y las de la organización (Hall y Schneider, 1972). Algunos investigadores han integrado algunas variables como son la independencia financiera y parental en las Generaciones Y y Z y su impacto en el clima laboral (Kutlak, 2021), sin embargo, la carencia de investigaciones que integren el conocimiento de sí mismo por parte de los mismos empleados es evidente y por lo tanto hasta ahora se habían dejado de lado variables como las emociones personales (que resultó con cierta connotación negativa), las relaciones con amigos y familiares, la salud emocional, el manejo del estrés y emociones desbordadas y relación con la naturaleza son factores que influyen en la forma en la que los trabajadores califican el clima organizacional en su organización, variables con que hoy se han incluido para atreverse a afirmar que se ha comprobado el punto de que es necesario tomar en cuenta factores externos al ser, pero que no obstante específicamente influyen en el proyecto de vida personal de los trabajadores, en la forma en la que se califica y percibe el clima laboral. Conocerse así mismo implica un trabajo profundo que invita a una reflexión profunda y permanente pues en el trabajo de campo en las empresas se observó que existe un desconocimiento del propio ser ; trabajar en el ser de manera permante y comprometida que redundará en beneficio no sólo de los individuos si no de las propias organizaciones .

Conclusiones

Dado lo expuesto anteriormente podemos concluir que es necesario voltear a ver a la vida personal de los empleados pues definitivamente esta influye al clima laboral en las empresas, en este caso, en las Mypimes de Tulancingo, Hidalgo. Se sabe que un clima laboral adverso impacta negativamente en diferentes ambitos y aspectos de las empresas como lo es en los resultados

financieros o de productividad de las Mypimes, de ahí la importancia de buscar e implementar acciones para su mejora. Es necesario comentar que la presente investigación es parte de una investigación en curso que aún se encuentra en proceso. Los resultados aún se encuentran en análisis para poder probar su generalización, entre otras características del modelo estadístico, y la inclusión de otras variables como es el tipo de organización (educativa, comercial, farmacéutica...) entre otros.

Vertientes futuras de investigación deben incluir la aplicación de métodos cualitativos como son entrevistas a profundidad con los empleados y experimentos en los que los empleados califiquen su percepción del clima organizacional antes y después de enfrentar problemas personales. Otra vertiente puede incluir modelos estadísticos más complejos como es la aplicación de modelos de ecuaciones estructurales para encontrar relaciones causales que tengan el potencial de ser generalizables.

Referencias

- Afifi, A. A., Clark, V., y May, S. (1997). *Computer-Aided Multivariate Analysis*, Boca Raton, Fla. Chapman y Hall.
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler III, E. E., y Weick, K. (1970). *Managerial behavior, performance and effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Cubillos Rivera, B., Velásquez Muriel, F. C., y Reyes Nova, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10), 69–73. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70012-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70012-6)
- Definir escala y ponderación en CATPCA - Documentación de IBM. (n.d.). Retrieved October 12, 2021, from <https://www.ibm.com/docs/es/spss-statistics/26.0.0?topic=catpca-define-scale-weight-in>
- Evans, M. G. (1970). The effects of supervisory behavior on the path-goal relationship. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5(3), 277–298.
- Guttman, L. (1954). Some necessary conditions for common-factor analysis. *Psychometrika*, 19(2), 149–161.

Ferris, G. R., Frink, D. D., Galang, M. C., Zhou, J., Kacmar, K. M., y Howard, J. L. (1996). Perceptions of organizational politics: Prediction, stress-related implications, and outcomes. *Human Relations*, 49(2), 233–265. <https://doi.org/10.1177/001872679604900206>

Fierro, A. (2005). Uno mismo a examen. *Escritos de Psicología-Psychological Writings*, 7, 15–23.

Galaviz Zamora, M., López Rábago, I. Y., y Amarillas Ibarra, P. R. (2021). Evaluación del Clima Organizacional en las MIPYMES de Un Centro Comercial de Navojoa, Sonora.

González Palacio, S. M. (2019). Percepciones de los docentes sobre el clima organizacional y su relación con el sentido de pertenencia a una institución educativa oficial de Itagüí. Colombia, 2019.

Guttman, L. (1954). Some necessary conditions for common-factor analysis. *Psychometrika*, 19(2), 149–161.

Hall, D. T., y Schneider, B. (1972). Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type. *Academy of Management Proceedings*, 1972(1), 159–161.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., y Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*, (8th Edition). Cengage learning.

Iglesias Armenteros, A., y Sánchez García, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3), 455–457.

Introduction - Documentación de IBM. (n.d.). Retrieved October 12, 2021, from <https://www.ibm.com/docs/es/spss-statistics/26.0.0?topic=tutorial-introduction>

Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 20(1), 141–151.

Kaiser, H. F. (1970). A second generation little jiffy. *Psychometrika*, 35(4), 401–415.

Kutlak, J. (2021). Individualism and selfreliance of Generations Y and Z and their impact on working environment: An empirical study across 5 European countries. *Problems and Perspectives in Management*, 19(1), 39–52. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(1\).2021.04](https://doi.org/10.21511/ppm.19(1).2021.04)

Lazos, E. (2008). Autoconocimiento: una idea tensa. *Diánoia*, 53(61), 169–188.

Linting, M., y Van der Kooij, A. (2012). Nonlinear principal components analysis with CATPCA: A tutorial. *Journal of Personality Assessment*, 94(1), 12–25.

<https://doi.org/10.1080/00223891.2011.627965>

Martínez. (2010). *Vivat Académia*. octubre de 2021, de <https://www.redalyc.org/revista.oa?id=5257>

Molina Molina, Ó. (2010). Rotación en análisis de componentes principales categórico: un caso práctico. *Metodología de Encuestas*, 12, 63–88.

Moss, R., y Insel, P. (1974). Preliminary manual for the work environment scale. In California: Consulting Psychologists Press.

Olaz, Á. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 56, 1–35.

Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D. L., y Wallace, A. M. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 379–408.

Rivera Porras, D. A., Rincón Vera, J. E., y Flórez Gamboa, S. R. (2018). Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macroprocesos de una ESE.

Robbins, S. (1991). *Comportamiento Organizacional*. Editorial. Prentice-Hall.

Ruiz. (2020). *semiologia.net*. 30 de mayo de 2020, de <https://semiologia.net/origenes-semiologia>.

Ruiz. (2017). *Proyecto de vida.*, (pág. sesión II lámina 12). México. 30 de mayo de 2020.

Ruiz. (31 de agosto de 2012). *Conocerse para Crecer. La Guía*, 26. 3 de junio de 2020.

Segredo Pérez, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385–393.

Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. Prentice-Hall Upper Saddle River, NJ.

Top Management. (2016, March 31). *Felicidad Organizacional en Iberoamérica. Felicidad Organizacional En Iberoamérica*. <http://topmanagement.com.mx/felicidad-organizacional-iberoamerica/>

Vaca, C. A. M., Vaca, L. O. M., y Quintero, J. N. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-Minister*, 26, 5–15.

Vera Campuzano, N., y Suárez Caicheb, A. M. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 180–186.