

Validación de un instrumento para medir las dimensiones del clima organizacional psicológico

Hernández-Sampieri, Roberto

Universidad de Celaya
combajio@udec.edu.mx

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo aportar información empírica sobre la validez y confiabilidad de un instrumento propuesto para medir el clima organizacional psicológico (COP), así como la teoría subyacente al constructo. Los datos analizados provienen de tres estudios: el primero realizado en 2004, en el cual se desarrolló el instrumento original, y dos efectuados en 2018, en los que se sometió nuevamente a su validación en México y Colombia.

En los tres levantamientos de datos, los resultados del análisis de factores arrojan

una estructura de un solo factor, lo que podría implicar que el COP es un constructo molar que aglutina simultáneamente diversas percepciones de los empleados sobre su trabajo y entorno laboral. Así, los miembros de la organización evalúan todo lo relativo a su trabajo de manera conjunta, sin separar aspectos que teóricamente significan percepciones distintas.

El instrumento mostró una elevada confiabilidad en los tres estudios y las dimensiones consideradas para operacionalizar el COP se encuentran correlacionadas de manera significativa.

Palabras clave: clima organizacional psicológico, validación, percepciones sobre el trabajo

JEL: M12

Validation of an instrument to measure the dimensions of the psychological organizational climate

Abstract

The aim of this study is to provide empirical evidence regarding the validity and reliability of an instrument to measure psychological organizational climate (POC), as well as the theory underlying the construct. The data analyzed come from three studies: the first was the study that developed the original instrument in 2004; and the other two studies were carried out in 2018 in Mexico and Colombia, providing further evidence for validation.

Factor analysis shows a one factor structure in the three data collection sets, which could

imply that POC is a molar construct that simultaneously agglutinates different workers' perceptions of their work and their work environment.

Therefore, members of the organization assess work matters with a general lens, without breaking up elements that are theoretically separated.

The instrument proved to have high reliability in all three studies and there is significant correlation in the dimensions of the POC.

Keywords: psychological organizational climate, validation, perceptions about work.

JEL: M12

1. Introducción

El clima organizacional es uno de los constructos que mayor atención ha recibido en la literatura académica relativa al estudio de las organizaciones. Tiene sus primeros antecedentes en Lewin, Lippitt y White (1939), quienes con su concepto de “climas sociales” iniciaron los estudios sobre los ambientes laborales. Pero fue Cornell (1955) uno de los primeros investigadores en introducirlo a las ciencias administrativas, como una de las fuerzas que afectan los programas escolares. Otro autor que posteriormente discutió sobre la importancia del clima organizacional en la psicología administrativa fue Gellerman (1960). En la década de los años sesenta, varios autores empezaron a definirlo por sus dimensiones y a proponer su operacionalización (por ejemplo, Halpin y Crofts, 1963 y Likert, 1967).

Litwin y Stringer (1968) comenzaron a encuadrar las nociones modernas del clima organizacional y a evaluarlo en función de una serie de dimensiones: 1. Estructura (percepción de los empleados acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, obligaciones y políticas existentes, trámites y otras limitaciones que enfrentan en el desarrollo de su trabajo), 2. responsabilidad individual (autonomía), 3. remuneración o recompensas, 4. desafío (retos que impone el trabajo), 5. relaciones sociales (cordialidad), 6. cooperación, 7. estándares (importancia que otorga la organización a las normas de rendimiento), 8. conflictos y 9. identificación con la organización.

Posteriormente, surgieron tres diferentes aproximaciones básicas al clima organizacional (CO) que dependían de cómo se enfocara (James y Jones, 1974; Brunet, 2002): 1) visión más bien “objetiva” (el clima laboral como el ambiente interno producto de atributos de la organización como la estructura, el tamaño, la formalización, la complejidad y las políticas), 2) visión más bien “subjetiva” (el CO como el conjunto de percepciones de los empleados respecto a cuestiones del entorno laboral y los procesos sociales, entre éstos las relaciones interpersonales y los sentimientos hacia el trabajo) y

3) visión integradora (que considera los elementos de las dos anteriores). En las últimas dos décadas del siglo pasado, la primera visión pasó más bien a ser definida como el estudio de los factores estructurales de la organización y se analizaron sus efectos sobre las percepciones de los empleados respecto a su contexto de trabajo. La segunda visión se consideró más apropiada para definir y medir el clima organizacional desde una perspectiva psicológica (Parker et al., 2003), así se desarrolla el concepto de clima organizacional psicológico (COP), objeto de estudio del presente trabajo.

2. Marco Teórico

2.1. Concepto de clima organizacional y su importancia

James, James y Ashe (1990), Reichers y Schneider (1990) y Parker et al. (2003) definen al clima organizacional psicológico (COP) como un constructo que comprende las representaciones psicológicas significativas de los individuos respecto a la estructura organizacional y a los procesos y eventos que tienen lugar en la organización.

Lawler, Hall y Oldham (1974); Dastmalchian, Blyton y Adamson (1989); Wan, Huat y Yuee (1997); McKnight y Webster (2001); Schneider, Ehrhart y Macey (2013) y Haseeb, Ali, Shaharyar y Butt (2016) conceptualizan al COP como una variable perceptual que refleja las impresiones subjetivas por parte de los miembros de la organización respecto a su ambiente. Por su parte, Patterson, Warr y West (2004) conciben al COP como las percepciones resultantes de las experiencias del personal con los valores y procesos de la organización.

Así, la mayoría de los autores concuerdan que el COP es el conjunto de percepciones compartidas por los empleados respecto a su ambiente o entorno laboral y las condiciones de la organización (Schneider y Hall, 1972; Porter, Lawler y Hackman, 1975; Jones y James, 1979; Joyce y Slocum, 1984; Reichers y Schneider, 1990; Brown y Leigh, 1996; Glisson y James, 2002; Neal, West y Patterson, 2005; Noboa, 2007; Umoh, Amah y Wokocha, 2013; Sethibe y Steyn, 2018).

El clima organizacional psicológico ha sido asociado con múltiples efectos, de ahí su importancia. Por ejemplo: con la rotación (Al-Khasawneh, 2013; Hung, Lee y Lee, 2018), desempeño en el trabajo y productividad individual (Pritchard y Karasick, 1973; Obiukwu y Alaneme, 2017; Githinji y Gachunga, 2017), rendimiento, productividad y calidad organizacional (Brindusa, 2011; Yasvari y Kimiagary, 2014), involucramiento en el trabajo (Brown y Leigh, 1996; Kalhor, Khosravizadeh, Moosavi, Heidari y Habibi, 2018), conducta ciudadana en la organización (Ghanbari y Eskandari, 2014), seguridad en el trabajo (Smith-Crowe, Burke y Landis, 2003), cambio organizacional (Schneider, Brief y Guzzo, 1996), innovación (Shanker, Bhanugopan, van der Heijden y Farrell, 2017), cultura organizacional (Hernández-Sampieri, Méndez y Contreras, 2014), adopción y uso de la tecnología (McKnight y Webster, 2001), satisfacción en el trabajo (Lawler et al., 1974; James et al., 2008; Tsai, 2014), compromiso organizacional (Salman, 2014), sentimiento de bienestar en el trabajo (Stone, Du y Gershon, 2007), motivación (James, Hartman, Stebbins y Jones, 1977) y otras variables.

Desde luego, tales relaciones dependen de la forma como haya sido medido el clima organizacional y las dimensiones o componentes que se hayan tomado en cuenta para tal fin. Pero ¿qué percepciones deben incluirse para operacionalizar el COP.

2.2 Operacionalización del clima organizacional: Dimensiones.

Las dimensiones que han sido consideradas para definir operacionalmente al clima organizacional son sumamente variadas, que incluyen desde aspectos de la estructura organizacional hasta variables de relaciones sociales y toda clase de actitudes y valoraciones en el trabajo, por lo cual han resultado decenas de ellas. De hecho, la mayoría de los estudios propone su propia operacionalización.

En sus revisiones sobre la literatura, L. R. James y L. A. James (Jones y James, 1979; James y James, 1989; James y McIntyre, 1996) identificaron cinco dominios primarios de las percepciones sobre el ambiente de trabajo: 1. Características del trabajo (por ejemplo, autonomía, reto e importancia de la tarea), 2. características del papel o rol laboral (v. g.,

ambigüedad, conflicto y sobrecarga), 3. características del liderazgo (énfasis en las metas, apoyo e influencia ascendente, entre otras), 4. trabajo en equipo y características sociales del ambiente (por ejemplo: cooperación, orgullo y calidez); y 5). atributos de la organización y el subsistema o departamento (entre otros, innovación, apertura a la información, comunicación y sistema de recompensas).

Parker et al. (2003) llevaron a cabo un meta-análisis muy amplio, mediante el cual identificaron dimensiones comunes en las investigaciones del COP: Rol en el trabajo, el trabajo en sí, el líder, el grupo de trabajo, la organización en general, la satisfacción en el trabajo, el sentirse “bien” en el ambiente laboral, la motivación, el desempeño y otras actitudes hacia el trabajo. Patterson et al. (2004) y Patterson et al. (2005) realizaron una extensa revisión de la literatura sobre el COP y propusieron las siguientes variables: Involucramiento en el trabajo, autonomía, soporte del supervisor, integración, preocupación por el bienestar del empleado, desarrollo de habilidades, esfuerzo, reflexividad (capacidad para pensar en las decisiones laborales), innovación y flexibilidad, enfoque externo a la organización, claridad de metas, presión para producir, calidad (en el trabajo y de la empresa), retroalimentación del desempeño, eficiencia, formalización, tradición (seguir normas establecidas por años), afecto hacia los empleados, satisfacción general hacia el trabajo (respecto al superior, la organización y el puesto en sí) y dedicación en el trabajo. Yasvari y Kimiagary (2014) tomaron en cuenta para medir el CO: Claridad y consistencia de metas y roles, satisfacción con las recompensas y procedimientos y eficiencia en las relaciones. Shobaki, Abu-Naser, Abu Amuna y El Talla (2018) basaron su medición del CO en las dimensiones: Estructura organizacional, estilo de liderazgo, participación de los empleados en la toma de decisiones, estilo de contacto, naturaleza del trabajo y tecnología utilizada.

Cardona y Zambrano (2014, p. 188) revisaron diferentes instrumentos para evaluar el CO (15 años) y encontraron las siguientes variables que han sido consideradas: Toma de decisiones/autonomía/responsabilidad, claridad organizacional/estructura

organizacional, liderazgo/relaciones con jefes, interacción social/relaciones, motivación, sistema de recompensas e incentivos, apertura organizacional y supervisión (todas ellas en al menos cuatro estudios); con frecuencia de dos a tres estudios: Relación individuo-institución, logística institucional/inducción, equidad institucional, autorreflexión, sensación de seguridad, conflictos, aspectos físicos, apertura/tolerancia, compartir información; y en una única investigación: centralización, comunicación, humor, rumores/hipocresía, control, valores y cultura, comportamiento individual, compromiso con la productividad, aplicación al trabajo, involucramiento en el cambio, compatibilidad de intereses, innovación y relación aprendizaje-apoyo.

Por otra parte, en una típica búsqueda de instrumentos que miden el clima organizacional nos encontramos con decenas de escalas, instrumentos y cuestionarios diferentes. En conclusión, no hay un consenso, ni remotamente, de qué dimensiones deben incluirse para operacionalizar el COP, y no podemos afirmar que una operacionalización es mejor que la otra, sino que miden percepciones diferentes, lo importante es aclarar en cada caso qué dimensiones se consideran en el instrumento de recolección de los datos e interpretar los resultados exclusivamente sobre estas.

Regularmente, el método para capturar tales percepciones ha sido a través de escalas de actitudes, principalmente del tipo Likert, con afirmaciones sobre dimensiones específicas (Arnaud, 2010; James y Jones, 1974; Lyon et al., 2018; Patterson et al., 2004; Nordgård, 2011;). Asimismo, para hablar de un nivel organizacional las percepciones deben ser agregadas en el análisis (Patterson et al., 2004; Schneider et al., 2013) y utilizar ítems que representen tanto descripciones individuales como colectivas.

El instrumento objeto de este trabajo fue inicialmente generado por Hernández-Sampieri (2004) e incluye las dimensiones que fueron las más comunes en su revisión de la literatura (abarcando más de 70 estudios entre 1963 y 2003) y que serán definidas en el siguiente apartado. Se tomaron y adaptaron ítems de Anderson y West (1998), Hackman y Oldham (1975) y Ryan (2001), además de otros nuevos reactivos.

3 Metodología

3.1. Instrumento de recolección de los datos y muestra

El instrumento de Hernández-Sampieri (2004) fue sometido a validación de expertos (n=6, tres consultores y directivos de recursos humanos y tres académicos especialistas en el tema). Posteriormente se evaluó mediante dos pruebas piloto y se administró en dos empresas (un laboratorio químico farmacéutico internacional –n=216– y una institución educativa –n=244–), obteniéndose un coeficiente Alfa-Cronbach de 0.978 para todo el instrumento y la muestra total. El análisis de factores exploratorio arrojó prácticamente un solo factor en la matriz de la estructura factorial (otro factor tenía dos ítems con cargas mayores a .400). Desde luego, con esta solución no hay realmente posibilidad de rotación.

En 2018, se hicieron dos estudios de validación del instrumento de 56 reactivos y que también analizaron la relación entre las dimensiones del clima organizacional, uno en la región Laja-Bajío de México (n=197) con personal de siete empresas y que efectuó una prueba piloto en una organización (n=116, $\alpha=.94$) (Saldaña, 2018), y otro en Colombia con una institución académica con varias unidades (n=300) (Velosa, 2019).

Las definiciones conceptuales y operacionales de las dimensiones se muestran en la tabla 1. Todos los ítems fueron positivos y escalados tipo Likert con cinco opciones de respuesta: (5) totalmente de acuerdo, (4) de acuerdo, (3) ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (2) en desacuerdo y (1) totalmente en desacuerdo.

Tabla 1. Definiciones conceptuales y operacionales de las dimensiones del COP.

Variable/número de ítem	Definición conceptual
Compañerismo y unión	Percepción del grado en que los miembros de una organización colaboran y cooperan entre sí, se apoyan mutuamente y mantienen relaciones de amistad y compañerismo.
1	Siempre que lo necesito, mis compañeros de trabajo me brindan apoyo.
2	En esta empresa, la mayoría de los que trabajamos en ella cooperamos y colaboramos siempre que se necesita.
3	Tengo confianza en mis compañeros de trabajo.
4	En mi departamento nos mantenemos en contacto permanentemente.

Validación de un instrumento para medir las dimensiones del clima organizacional psicológico

5	En mi departamento nos reunimos con frecuencia para hablar tanto de asuntos de trabajo como de cuestiones personales.
28	En mi trabajo hay mucho compañerismo.
33	En el departamento donde trabajo nos mantenemos unidos.
34	En la empresa, la mayoría de las veces compartimos la información más que guardarla para nosotros.
42	En mi trabajo todos nos llevamos muy bien.
Dirección	Consideración y apoyo por parte de los directivos atribuida por los miembros de la organización.
6	Es esta empresa, yo puedo comunicarme muy fácilmente con cualquier directivo.
7	Los directivos van a todas las áreas de la empresa para ver lo que está sucediendo.
8	Los directivos nos tratan igual a todos los que trabajamos en esta empresa.
9	Los directivos nos ayudan siempre que lo necesitamos.
29	La dirección siempre está dispuesta a escucharnos.
35	En esta empresa, los directivos siempre apoyan a su gente.
Innovación	Percepción del apoyo a la innovación en general, así como a iniciativas tendientes a introducir mejoras en la manera como se realiza el trabajo, a nivel organizacional y departamental.
10	En esta empresa continuamente adoptamos nuevos y mejores métodos para hacer el trabajo.
11	En el departamento siempre estamos pensando y ocupándonos para desarrollar nuevas ideas.
30	En el departamento todos estamos abiertos al cambio.
31	Mis compañeros siempre buscan nuevos métodos para realizar mejor su trabajo.
Orgullo y gusto de trabajar en la empresa	Percepción del sentimiento de orgullo de trabajar en la empresa y con gusto.
12	Todos nos sentimos orgullosos de trabajar en esta empresa.
13	Mi familia se siente orgullosa de que yo trabaje en esta empresa.
25	Me gusta trabajar en esta empresa.
32	En esta empresa trabajo contento.
Comunicación	Percepción general sobre el estado de la comunicación en la organización y la capacidad de escuchar por parte de la empresa.
14	En esta empresa mis ideas son escuchadas.
15	En esta empresa se toman en cuenta las opiniones de los trabajadores y empleados.
16	En esta empresa hay buena comunicación entre todos.
43	En esta empresa contamos con la información necesaria para realizar nuestro trabajo.
Percepción del esfuerzo sobre el desempeño.	Conciencia compartida del esfuerzo por tener un buen desempeño.
17	En esta empresa todos tratamos de hacer bien nuestro trabajo.
44	En esta empresa todos queremos dar lo mejor de nosotros en el trabajo.
Motivación intrínseca y compromiso	Percepción del grado de motivación debido a factores provenientes del trabajo (interés, esfuerzo) y el compromiso personal con éste.
26	En esta empresa, la mayoría de los trabajadores y empleados estamos muy comprometidos con nuestro trabajo.
45	Mi trabajo es interesante.
46	En esta empresa mis compañeros y yo hacemos nuestro mejor esfuerzo porque el trabajo salga bien.
49	En esta empresa mis compañeros y yo nos sentimos bien de hacer nuestro trabajo.

Autonomía	Percepción de la libertad para tomar decisiones en la realización del trabajo.
18	En esta empresa tengo libertad para tomar decisiones que tienen que ver con mi trabajo.
27	Mi jefe me da libertad para tomar decisiones que tienen que ver con mi trabajo.
Satisfacción laboral	Percepción de la medida en que el individuo está satisfecho con los principales elementos que tienen que ver con sus tareas laborales (trabajo en sí, el superior, la organización, los compañeros y la capacitación).
19	Estoy satisfecho con mi trabajo.
20	Estoy satisfecho de la relación con mi jefe.
21	Estoy contento del apoyo que recibo de mi jefe.
22	Estoy satisfecho con el desarrollo que tengo en esta empresa.
23	Estoy satisfecho de las relaciones con mis compañeros.
24	Estoy satisfecho con la capacitación que recibo en esta empresa.
Liderazgo	Percepción del apoyo en el trabajo y el soporte emocional y motivación que le brinda su superior.
37	Mi jefe me escucha cuando necesito hablar con él.
38	Mi jefe se preocupa por el bienestar de los que trabajamos en este departamento.
39	Mi jefe reconoce cuando hago un buen trabajo.
40	Mi jefe me motiva a superarme cada día más.
47	Mi jefe me informa de cuáles son mis deberes y responsabilidades.
48	Mi jefe me brinda apoyo siempre que lo necesito.
50	En esta empresa los jefes cuidan a su personal.
53	Mi jefe es para mí un ejemplo a seguir.
54	Mi jefe logra que mis compañeros y yo trabajemos como un verdadero equipo.
Visión	Percepción de la meta organizacional y departamental que representa una fuerza motivacional para el trabajo.
51	Esta empresa tiene un objetivo y camino definido que otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.
52	Sé muy bien lo que la empresa espera de mí.
Recompensas	Percepción de justicia y equidad en el salario y compensaciones recibidas, así como satisfacción sobre la remuneración.
36	En esta empresa me pagan un salario justo.
41	Estoy satisfecho con mi salario.
55	En esta empresa el salario que se paga es de acuerdo al trabajo que se hace.
56	Las promociones y ascensos en mi organización se manejan de una manera justa.

Fuente: Hernández-Sampieri (2004, p.65-73).

3.2. Hipótesis

Aunque el objetivo del estudio es aportar información sobre la validez y confiabilidad del instrumento, se hipotetizó en ambas investigaciones que habría una relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional psicológico, sobre la base de la revisión de la literatura y el primer estudio de Hernández-Sampieri (2004).

3.3. Procedimiento de recolección de los datos

En la prueba piloto y la aplicación definitiva en las dos muestras, los datos fueron recabados por autoadministración en grupos pequeños (5 a 8 personas).

3.4. Resultados del estudio de Hernández-Sampieri (2004)

Como ya se mencionó el coeficiente Alfa-Cronbach fue de .978. Los valores de confiabilidad por dimensión se pueden apreciar en la tabla 2. La solución, recordemos, fue unifactorial.

Tabla 2. Coeficientes de confiabilidad del instrumento original.

Dimensión	α	Dimensión	α
Compañerismo y unión	.915	Motivación intrínseca	.771
Dirección	.936	Autonomía	.700
Innovación	.612	Satisfacción	.874
Orgullo	.859	Liderazgo	.945
Comunicación	.810	Visión	.910
Percepción del desempeño	.780	Recompensas	.760

Fuente: Hernández-Sampieri (2004, p.80).

3.5. Prueba piloto en la Región Laja Bajío de México.

La prueba piloto se efectuó a finales de 2017 (n=116). Los resultados del análisis de factores respecto a la varianza explicada se muestran en la tabla 3, la cual hemos simplificado porque nada más se presentan los autovalores mayores a 1.

Tabla 3. Matriz de factores (dimensiones del clima organizacional) y varianza explicada (prueba piloto).

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	24.726	44.153	44.153	24.726	44.153	44.153
2	3.087	5.513	49.666	3.087	5.513	49.666
3	2.454	4.383	54.049	2.454	4.383	54.049
4	2.199	3.927	57.976	2.199	3.927	57.976
5	1.845	3.295	61.272	1.845	3.295	61.272

6	1.768	3.157	64.428	1.768	3.157	64.428
7	1.341	2.395	66.824	1.341	2.395	66.824
8	1.271	2.269	69.093	1.271	2.269	69.093
9	1.214	2.168	71.260	1.214	2.168	71.260
10	1.136	2.028	73.288	1.136	2.028	73.288
11	1.085	1.938	75.227	1.085	1.938	75.227
12	1.048	1.872	77.099	1.048	1.872	77.099

Fuente: Adaptado de Saldaña (2018, p. 70-71).

En la matriz de componentes resultante del análisis de factores, prácticamente todos los ítems, salvo dos (1 y 9) , cargaron en un primer factor (cargas superiores a .500), lo que implica una solución unidimensional, tal como fue en el estudio de Hernández-Sampieri (2004). No se incluye porque prácticamente tenemos una solución de un factor único. La decisión para las dos aplicaciones de Saldaña (2018) y Velosa (2019) fue dejar el instrumento sin cambios. El coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0.945 (Saldaña, 2018, p. 68).

4. Resultados

4.1. Validación de constructo y confiabilidad

Se realizaron los análisis de factores exploratorios para validación de constructo (Carmines y Zeller, 1981; Garson, 2013)¹ y la determinación de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa Cronbach para cada muestra, las cuales denominaremos México Laja-Bajío (MLB) y Colombia (COL).

4.1.1. Validación del instrumento en México (MLB).

La matriz de varianza explicada se resume en la tabla 4, incluyendo exclusivamente a los factores con autovalores superiores a 1.

¹ Desde luego, en todos los análisis de factores, antes de interpretar los resultados, se realizaron las pruebas de Medida de Adecuación Muestral de Kaiser-Meyer-Olkin y de Esfericidad de Bartlett para poder proceder y estas resultaron significativas ($p < .01$) y muy positivos.

Tabla 4. Matriz de factores y varianza explicada de la muestra MLB.

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	31.970	57.089	57.089	31.970	57.089	57.089
2	2.731	4.876	61.965	2.731	4.876	61.965
3	1.888	3.372	65.337	1.888	3.372	65.337
4	1.558	2.781	68.118	1.558	2.781	68.118
5	1.303	2.327	70.445	1.303	2.327	70.445
6	1.165	2.081	72.525	1.165	2.081	72.525

Fuente: Saldaña (2018, p. 81).

La solución alcanza el 72% de la varianza y gran parte por un único factor.

Respecto a la matriz de componentes, de nuevo, todos los ítems cargan en un primer factor y solamente el reactivo 1 tiene cargas casi empatadas en este primero y el quinto factor. Solución unidimensional. Obviamente, no se hizo rotación por obtener un factor único. Las cargas de los ítems en este factor se presentan en la tabla 5, que corresponde a la matriz de componentes.²

Tabla 5. Matriz de componentes (cargas factoriales) de la muestra MLB en el único factor.

Ítem	Carga	Ítem	Carga
1. Siempre que lo necesito mis compañeros de trabajo me brindan apoyo.	.498	2. En esta empresa, la mayoría de los que trabajamos en ella cooperamos y colaboramos siempre que se necesita.	.641
3. Tengo confianza en mis compañeros de trabajo.	.720	4. En mi departamento nos mantenemos en contacto permanentemente.	.737
5. En mi departamento nos reunimos con frecuencia para hablar tanto de asuntos de trabajo como de cuestiones personales.	.735	6. En esta empresa, yo puedo comunicarme muy fácilmente con cualquier directivo.	.705
7. Los directivos van a todas las áreas de la empresa para ver lo que está sucediendo.	.654	8. Los directivos nos tratan igual a todos los que trabajamos en esta empresa.	.634
9. Los directivos nos ayudan siempre que lo necesitamos.	.712	10. En esta empresa continuamente adoptamos nuevos y mejores métodos para hacer el trabajo.	.835
11. En el departamento siempre estamos pensando y ocupándonos para desarrollar nuevas ideas.	.761	12. Todos nos sentimos orgullosos de trabajar en esta empresa.	.745

² Insistimos en que todos los ítems cargaron en un primer factor emergente. Se presentan en pares con la secuencia horizontal por cuestiones de espacio.

13. Mi familia se siente orgullosa de que yo trabaje en esta empresa.	.709	14. En esta empresa mis ideas son escuchadas.	.750
15. En esta empresa se toman en cuenta las opiniones de los trabajadores y empleados.	.772	16. En esta empresa hay buena comunicación entre todos.	.770
17. En esta empresa todos tratamos de hacer bien nuestro trabajo.	.760	18. En esta empresa tengo libertad para tomar decisiones que tienen que ver con mi trabajo.	.812
19. Estoy satisfecho con mi trabajo.	.800	20. Estoy satisfecho de la relación con mi jefe.	.801
21. Estoy contento del apoyo que recibo de mi jefe.	.838	22. Estoy satisfecho con el desarrollo que tengo en esta empresa.	.740
23. Estoy satisfecho de las relaciones con mis compañeros.	.782	24. Estoy satisfecho con la capacitación que recibo en esta empresa.	.664
25. Me gusta trabajar en esta empresa.	.788	26. En esta empresa, la mayoría de los trabajadores y empleados estamos muy comprometidos con nuestro trabajo.	.669
27. Mi jefe me da libertad para tomar decisiones que tienen que ver con mi trabajo.	.778	28. En mi trabajo hay mucho compañerismo.	.780
29. La dirección siempre está dispuesta a escucharnos.	.803	30. En el departamento todos estamos abiertos al cambio.	.831
31. Mis compañeros siempre buscan nuevos métodos para realizar mejor su trabajo.	.780	32. En esta empresa trabajo contento.	.793
33. En el departamento donde trabajo nos mantenemos unidos.	.815	34. La mayoría de las veces en mi departamento compartimos la información más que guardarla para nosotros.	.741
35. En esta empresa, los directivos siempre apoyan a su gente.	.826	36. En esta empresa me pagan un salario justo.	.657
37. Mi jefe me escucha cuando necesito hablar con él.	.814	38. Mi jefe se preocupa por el bienestar de los que trabajamos en este departamento.	.843
39. Mi jefe reconoce cuando hago un buen trabajo.	.783	40. Mi jefe me motiva a superarme cada día más.	.819
41. Estoy satisfecho con mi salario.	.568	42. En mi trabajo todos nos llevamos muy bien.	.776
43. En esta empresa contamos con la información necesaria para realizar nuestro trabajo.	.779	44. En esta empresa todos queremos dar lo mejor de nosotros en el trabajo.	.780
45. Mi trabajo es interesante.	.685	46. En esta empresa mis compañeros y yo hacemos nuestro mejor esfuerzo porque el trabajo salga bien.	.674
47. Mi jefe me informa de cuáles son mis deberes y responsabilidades.	.817	48. Mi jefe me brinda apoyo siempre que lo necesito.	.794
49. En esta empresa mis compañeros y yo nos sentimos bien de hacer nuestro trabajo.	.813	50. En esta empresa los jefes cuidan a su personal.	.762

Validación de un instrumento para medir las dimensiones del clima organizacional psicológico

51. Esta empresa tiene un objetivo y camino definido que otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	.789	52. Sé muy bien lo que la empresa espera de mí.	.846
53. Mi jefe es para mí un ejemplo a seguir.	.808	54. Mi jefe logra que mis compañeros y yo trabajemos como un verdadero equipo.	.791
55. En esta empresa el salario que se paga es de acuerdo al trabajo que se hace.	.622	56. Las promociones y ascensos en mi organización se manejan de una manera justa.	.723

Fuente: Saldaña (2018, p. 83-88).

La confiabilidad determinada una vez más por el coeficiente Alfa fue muy alta, igual a .986. Y los coeficientes por dimensión se muestran en la tabla 6.

Tabla 6. Coeficientes de confiabilidad de las dimensiones del COP (muestra MLB).

Dimensión	α	Dimensión	α
Compañerismo y unión	.918	Motivación intrínseca	.829
Dirección	.901	Autonomía	.820
Innovación	.887	Satisfacción general	.907
Orgullo	.888	Liderazgo	.960
Comunicación	.860	Visión	.841
Percepción del desempeño	.674	Recompensas	.921

Fuente: Saldaña (2018, p. 80).

Como puede apreciarse, la consistencia interna de todo el instrumento y de cada dimensión es alta, salvo percepción del desempeño.

4.1.2. Validación del instrumento en Colombia (COL).

El análisis de factores produjo dos factores, pero el primero realmente es el que aporta la varianza explicada con 66.1%, como puede apreciarse en la tabla 7.

Tabla 7. Matriz de factores y varianza explicada de la muestra COL.

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	37.024	66.114	66.114	37.024	66.114	66.114
2	1.555	2.777	68.891	1.555	2.777	68.891
3	.999	1.783	70.674	-	-	-

Fuente: Velosa (2019, p. 14).

De nuevo, prácticamente una solución unifactorial. Al revisar la matriz de componentes, el factor dos no tiene ítems con cargas ni siquiera superiores a .400, lo que ratifica esta aseveración. Una vez más incluimos las cargas del único factor relevante en la tabla 8.

Tabla 8. Matriz de componentes (cargas factoriales) de la muestra COL en el único factor.

Ítem	Carga	Ítem	Carga
1. Siempre que lo necesito mis compañeros de trabajo me brindan apoyo.	.748	2. En esta empresa, la mayoría de los que trabajamos en ella cooperamos y colaboramos siempre que se necesita.	.840
3. Tengo confianza en mis compañeros de trabajo.	.800	4. En mi departamento nos mantenemos en contacto permanentemente.	.796
5. En mi departamento nos reunimos con frecuencia para hablar tanto de asuntos de trabajo como de cuestiones personales.	.787	6. En esta empresa, yo puedo comunicarme muy fácilmente con cualquier directivo.	.813
7. Los directivos van a todas las áreas de la empresa para ver lo que está sucediendo.	.785	8. Los directivos nos tratan igual a todos los que trabajamos en esta empresa.	.804
9. Los directivos nos ayudan siempre que lo necesitamos.	.834	10. En esta empresa continuamente adoptamos nuevos y mejores métodos para hacer el trabajo.	.804
11. En el departamento siempre estamos pensando y ocupándonos para desarrollar nuevas ideas.	.794	12. Todos nos sentimos orgullosos de trabajar en esta empresa.	.743
13. Mi familia se siente orgullosa de que yo trabaje en esta empresa.	.864	14. En esta empresa mis ideas son escuchadas.	.787
15. En esta empresa se toman en cuenta las opiniones de los trabajadores y empleados.	.811	16. En esta empresa hay buena comunicación entre todos.	.794
17. En esta empresa todos tratamos de hacer bien nuestro trabajo.	.802	18. En esta empresa tengo libertad para tomar decisiones que tienen que ver con mi trabajo.	.777
19. Estoy satisfecho con mi trabajo.	.803	20. Estoy satisfecho de la relación con mi jefe.	.820
21. Estoy contento del apoyo que recibo de mi jefe.	.818	22. Estoy satisfecho con el desarrollo que tengo en esta empresa.	.787
23. Estoy satisfecho de las relaciones con mis compañeros.	.810	24. Estoy satisfecho con la capacitación que recibo en esta empresa.	.803
25. Me gusta trabajar en esta empresa.	.832	26. En esta empresa, la mayoría de los trabajadores y empleados estamos muy comprometidos con nuestro trabajo.	.804
27. Mi jefe me da libertad para tomar decisiones que tienen que ver con mi trabajo.	.807	28. En mi trabajo hay mucho compañerismo.	.828

Validación de un instrumento para medir las dimensiones del clima organizacional psicológico

29. La dirección siempre está dispuesta a escucharnos.	.799	30. En el departamento todos estamos abiertos al cambio.	.811
31. Mis compañeros siempre buscan nuevos métodos para realizar mejor su trabajo.	.799	32. En esta empresa trabajo contento.	.840
33. En el departamento donde trabajo nos mantenemos unidos.	.807	34. La mayoría de las veces en mi departamento compartimos la información más que guardarla para nosotros.	.848
35. En esta empresa, los directivos siempre apoyan a su gente.	.779	36. En esta empresa me pagan un salario justo.	.797
37. Mi jefe me escucha cuando necesito hablar con él.	.847	38. Mi jefe se preocupa por el bienestar de los que trabajamos en este departamento.	.815
39. Mi jefe reconoce cuando hago un buen trabajo.	.836	40. Mi jefe me motiva a superarme cada día más.	.809
41. Estoy satisfecho con mi salario.	.827	42. En mi trabajo todos nos llevamos muy bien.	.784
43. En esta empresa contamos con la información necesaria para realizar nuestro trabajo.	.829	44. En esta empresa todos queremos dar lo mejor de nosotros en el trabajo.	.812
45. Mi trabajo es interesante.	.826	46. En esta empresa mis compañeros y yo hacemos nuestro mejor esfuerzo porque el trabajo salga bien.	.829
47. Mi jefe me informa de cuáles son mis deberes y responsabilidades.	.843	48. Mi jefe me brinda apoyo siempre que lo necesito.	.835
49. En esta empresa mis compañeros y yo nos sentimos bien de hacer nuestro trabajo.	.808	50. En esta empresa los jefes cuidan a su personal.	.875
51. Esta empresa tiene un objetivo y camino definido que otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	.822	52. Sé muy bien lo que la empresa espera de mí.	.839
53. Mi jefe es para mí un ejemplo a seguir.	.812	54. Mi jefe logra que mis compañeros y yo trabajemos como un verdadero equipo.	.846
55. En esta empresa el salario que se paga es de acuerdo al trabajo que se hace.	.806	56. Las promociones y ascensos en mi organización se manejan de una manera justa.	.837

Fuente: Velosa (2019, p. 4-7).

En la muestra colombiana la tendencia es hacia cargas ligeramente más altas que en México, pero en ambos casos son considerables. La confiabilidad de la aplicación del instrumento en Colombia fue un Alfa de Cronbach de .98., y la consistencia interna de los ítems de cada dimensión se puede apreciar en la tabla 9.

Tabla 9. Coeficientes de confiabilidad de las dimensiones del COP (muestra COL).

Dimensión	α	Dimensión	α
Compañerismo y unión	.943	Motivación intrínseca	.895

Dirección	.923	Autonomía	.758
Innovación	.880	Satisfacción general	.933
Orgullo	.886	Liderazgo	.957
Comunicación	.894	Visión	.824
Percepción del desempeño	.793	Recompensas	.887

Fuente: Velosa (2019, p. 1).

Los coeficientes con menores valores alfa son autonomía y percepción del desempeño, pero medianamente aceptables. El hecho de que en ambas muestras el análisis de factores arroje prácticamente un solo factor y que los ítems tiendan a tener cargas significativas superiores a .500, e incluso, en diversos casos mayores de .700 o .800, además de la tendencia hacia valores altos en los coeficientes de confiabilidad, implica que tanto las dimensiones como los reactivos se encuentran sumamente correlacionados. Para reforzar lo anterior, se realizaron pruebas de correlación de Pearson y paramétricas (Tau de Kendall y Rho de Spearman)³. Los resultados de *r* de Pearson se presentan en las tablas 10 (MLB) y 11 (COL).⁴

Tabla 10. Matriz de correlaciones de Pearson entre las dimensiones del COP México.

	Comp.	Dir.	Inn.	Com.	Des.	Mot.	Auton.	Satisf.	Lider.	Vis.	Recom.	Org.
Comp.	1	.735**	.827**	.826**	.757**	.783**	.821**	.821**	.777**	.747**	.587**	.778**
Dir.		1	.827**	.772**	.642**	.662**	.776**	.776**	.775**	.736**	.694**	.749**
Inn.			1	.835**	.781**	.751**	.844**	.844**	.829**	.749**	.627**	.802**
Com.				1	.747**	.750**	.819**	.819**	.795**	.762**	.570**	.738**
Des.					1	.813**	.749**	.749**	.694**	.700**	.487**	.717**
Moti.						1	.754**	.754**	.721**	.784**	.517**	.796**
Auton.							1	.858**	.842**	.801**	.602**	.809**
Satisf.								1	.842**	.801**	.602**	.809**
Lider.									1	.708**	.720**	.729**
Vis.										1	.605**	.817**
Recom.											1	.597**

³ Estos dos últimos para quienes consideran que las escalas Likert son ordinales.

⁴ Se abrevió el nombre de las dimensiones por cuestiones de espacio.

Org.												1
-------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Adaptado de Saldaña (2018, p. 90).

Tabla 11. Matriz de correlaciones de Pearson entre las dimensiones del COP Colombia.

	Comp.	Dir.	Inn.	Com.	Des.	Mot.	Auton.	Satisf.	Lider.	Vis.	Recom.	Org.
Comp.	1	.914**	.900**	.872**	.825**	.885**	.873**	.873**	.923**	.849**	.902**	.916**
Dir.		1	.902**	.839**	.794**	.867**	.811**	.863**	.891**	.833**	.877**	.886**
Inn.			1	.858**	.796**	.850**	.819**	.844**	.895**	.822**	.864**	.884**
Com.				1	.860**	.856**	.807**	.855**	.888**	.809**	.854**	.872**
Dea.					1	.864**	.760**	.844**	.849**	.794**	.828**	.825**
Mot.						1	.800**	.878**	.899**	.851**	.879**	.868**
Auton.							1	.808**	.839**	.756**	.814**	.849**
Satisf.								1	.862**	.820**	.876**	.884**
Lider.									1	.903**	.924**	.901**
Vis.										1	.850**	.838**
Recom.												.877**
Org.												1

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Adaptado de Velosa (2019, pp. 10-11).

Todos los coeficientes de correlación son significativos al nivel del .01. Las dimensiones se encuentran sumamente asociadas y comparten varianza de factores comunes en las correlaciones bivariadas en niveles que van del 35% al 80% aproximadamente, sobre todo en la muestra de Colombia. Al cambiar por un coeficiente no paramétrico los valores disminuyen entre .15 y .25, pero siguen manteniéndose como coeficientes significativos al nivel del .01.

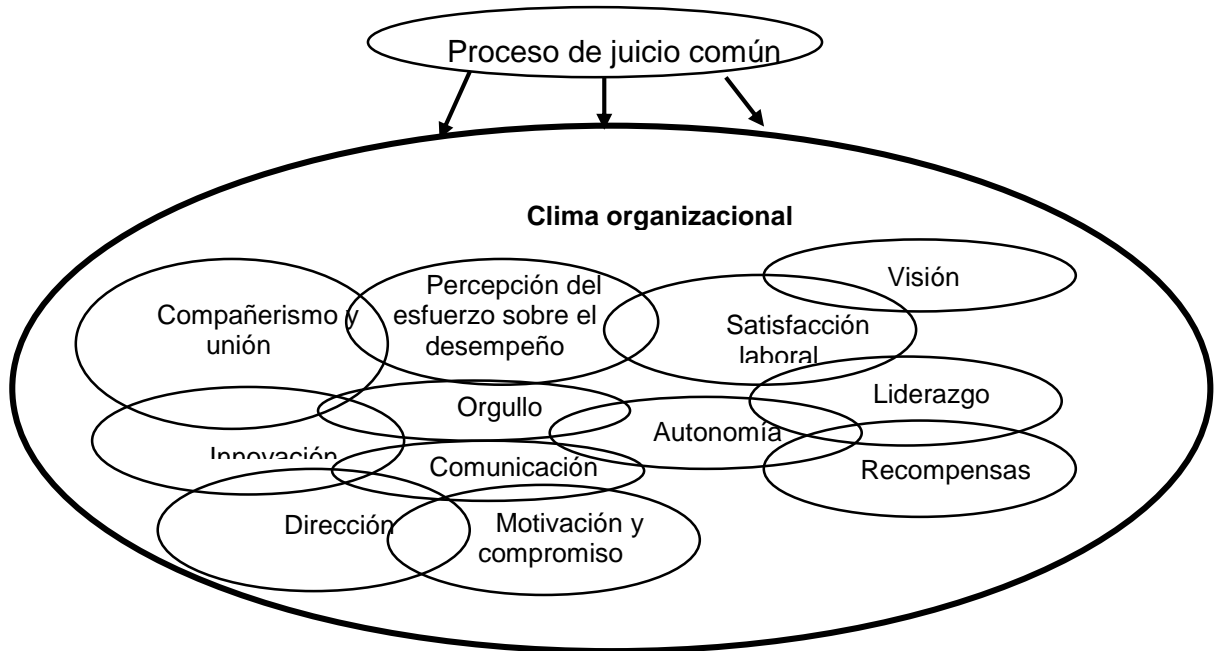
5. Conclusiones

Ante los resultados comunes en diferentes muestras y tipos de organizaciones en épocas diferentes, tanto en dos lugares de México, el entonces Distrito Federal y la Región Laja-

Bajío actual, como en Colombia: un factor único emergente y elevadas correlaciones entre las dimensiones del clima organizacional psicológico, ¿qué podemos concluir?

Tal parece que el clima organización psicológico (COP) es un constructo o conglomerado que aglutina de manera holística diversas percepciones de los empleados sobre su trabajo y entorno laboral. Esto implicaría que los miembros de la organización evalúan todo lo relativo a su trabajo de manera conjunta, sin separar aspectos que teóricamente significan percepciones distintas, aunque vinculadas, como lo podrían ser la autonomía, la percepción del desempeño y la innovación. Es, y valga la analogía, como una amalgama de percepciones que se conjuntan cuando se trata de percibir el ambiente laboral y el propio trabajo y todas sus condiciones. No se separan cognitivamente: desde el superior, la naturaleza del trabajo, las relaciones humanas dentro de la organización y el orgullo con la empresa o institución. Se trata de lo que algunos autores han denominado un constructo “molar” en el cual se funden distintas percepciones sobre el ambiente organizacional y el propio trabajo (por ejemplo: Carr, Schmidt, Ford y DeShon, 2003; Schulte, Ostroff, Shmulyian y Kinicki, 2009; Schneider et al., 2013; Haritha y Subrahmanyam, 2013; Brawley, 2014 y Williams et al., 2018). Y lo anterior, apuntalaría a la noción de James y James (1989), así como de Parker et al. (2003), respecto a que, detrás de las dimensiones del clima organizacional psicológico, se encuentra presente un “proceso de juicio común”, el cual se refleja en las distintas mediciones de la percepción del ambiente de trabajo. Es un “proceso subyacente” que se expresa de diversas maneras. Si pudiéramos graficar la noción del clima organizacional psicológico (COP) de acuerdo con los resultados de los estudios considerados en este trabajo y la concepción molar del constructo, tendríamos un esquema como el que se presenta en la figura 1.

Figura 1. Representación del clima organizacional psicológico sobre las bases de los resultados y la noción de un juicio común al evaluar las percepciones del ambiente laboral de James y James (1989).



Fuente: Elaboración propia.

Esto implicaría que Schneider et al. (2013) podrían tener razón al proponer dos conceptualizaciones del COP: una que concibe al clima organizacional psicológico como molar general y otra como un constructo que puede enfocarse a áreas específicas (clima organizacional para la seguridad en el trabajo, para la calidad, la innovación o el servicio). Esta segunda, involucraría otros supuestos e ítems distintos y dirigidos al área particular en cuestión.

Respecto al objetivo de validación del instrumento para medir las percepciones del COP, podemos decir que se trata de una operacionalización confiable y válida, pero que está limitada a las dimensiones consideradas. La dimensión que necesita reforzarse con al menos tres ítems es la percepción del desempeño y, aunque en menor grado, la autonomía (un par de reactivos). El lector puede utilizar los ítems propuestos y construir su propia versión del instrumento.

El siguiente paso que se propone es continuar sometiendo a validación el instrumento en muestras diferentes con organizaciones de distintos giros en América Latina y en cada una ir agregando otras dimensiones, por ejemplo: sentimiento de bienestar en el trabajo, motivación general, percepción de la formalización en la organización, variedad en el trabajo e involucramiento en el mismo. Si la tendencia a descubrir un factor único persiste, en términos prácticos cuando se pretenda diagnosticar el clima organizacional psicológico de una empresa en particular, se deben elegir las dimensiones de interés y aplicar la medición. En cualquier caso, siempre se tendrá un termómetro de si las percepciones hacia el clima laboral son más bien favorables o más bien desfavorables y en qué medida.

6. Referencias

- Al-Khasawneh, A. (2013). Effect of organizational climate on job turnover of employees at tourism hotels in Petra Region of Jordan. *American Journal of Social and Management Sciences*, 4(2), pp. 54-62.
- Anderson, N. R. y West, M. A. (1998). Measuring climate for work group innovation: Development and validation of the Team Climate Inventory. *Journal of Organizational Behaviour*, 19(3), pp. 235-258.
- Arnaud, A. (2010). Conceptualizing and measuring ethical work climate: Development and validation of the Ethical Climate Index. *Business Society*, 49(2): 345-358.
- Brawley, A. (2014). *Unifying specific climate research with a molar climate measure: A situational affordances approach* (Tesis doctoral inédita). Clemson University, Clemson, SC, EE. UU.
- Brindusa, M. P. (2011). The relationship between performance and organizational climate. *Journal of Defense Resources Management*, 2(2), pp. 137-142.

- Brown, S. P. y Leigh, T.W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, pp. 358–368.
- Brunet, L. (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México, D. F., México: Trillas.
- Cardona, D. R. y Zambrano, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), pp. 184-189.
- Carmines, E. G. y Zeller, R.A. (1991). *Reliability and validity assessment* (Ed. Rev.). Thousand Oaks, CA, EE. UU.: SAGE.
- Carr, J. Z., Schmidt, A. M., Ford, J. K. y DeShon, R. P. (2003). Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), pp. 605-619.
- Cornell, F. G. (1955). Socially perceptive administration. *The Phi Delta Kappan*, 36(2), pp. 219-223.
- Dastmalchian, A., Blyton, P. y Adamson, R. (1989). Industrial relations climate: Testing a construct. *Journal of Occupational Psychology*, 62, pp. 21-32.
- Garson, D. (2013). *Factor analysis* [Versión Kindle]. Amazon Digital Services.
- Gellerman, S.W. (1960). *People, problem and profits*. New York, NY, EE. UU.: Mc Graw-Hill.
- Ghanbari, S. y Eskandari, A. (2014). Organizational Climate, Job Motivation and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Management Perspective*, 1(3), pp. 1-14.

- Githinji, N. y Gachunga, H. (2017). Influence of organizational climate on employee performance in state corporations in Kenya: A case of Kenya industrial estates limited. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 4(2), pp. 376-395.
- Glisson, C. y James, L. (2002). The cross-level effects of culture and climate in human service teams. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), pp. 767-794.
- Hackman, J. R. y Oldham, G. R. (1975). *The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*. New Haven, CT, EE. UU.: Yale University.
- Halpin, A. W. y Crofts, D. B. (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago, Ill., EE. UU.: The University of Chicago.
- Haritha, K. y Subrahmanyam, S. (2013). Organisational climate: An empirical investigation in Penna Cement Industries Limited. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(12), pp. 12-20.
- Haseeb, M., Ali, J., Shaharyar, M y Butt, S. (2016). Relationship, motivation and organizational climate: A case of sustainability. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(7), pp. 102-114.
- Hernández-Sampieri, R. (2004). *Elaboración de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el medio laboral mexicano* (Tesis de maestría inédita). Instituto de Estudios Universitarios, Puebla, México.
- Hernández-Sampieri, R., Méndez, S. y Contreras, R. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del Modelo de los Valores en Competencia. *Contaduría y Administración*, 59(1), pp. 229-257.

- Hung, L., Lee, Y. y Lee, D. (2018). The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention. *International Journal of Business and Society*, 19(1), pp. 103-116.
- James, J., Choi, C., Ko, C.-H.E., McNeil, P., Minton, M., Wright, M. y Kim, K. (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(1), pp. 5-32.
- James, L. A. y James, L. R. (1989). Integrating work environment perceptions: Explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology*, 74(5), pp. 739-751. doi: 10.1037/0021-9010.74.5.739
- James, L. R., Hartman, A., Stebbins, M. W. y Jones, A. P. (1977). Relationships between psychological climate and a vie model for work motivation. *Personnel Psychology*, 30(2), pp. 229-254. doi: 10.1111/j.1744-6570.1977.tb02091.x
- James, L. R., James, L. A. y Ashe, D. K. (1990). The meaning of organizations: The role of cognition and values. En B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture* (pp. 40–84). San Francisco, CA., EE. UU.: Jossey-Bass.
- James, L. R. y Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81(12), pp. 1096-1112.
- James, L. R. y McIntyre, M. D. (1996). Perceptions of organizational climate. En K. Murphy (Ed.), *Individual differences and behavior in organizations* (pp. 416–450). San Francisco, CA, EE. UU.: Jossey-Bass.

- Jones, A. P. y James, L. R. (1979). Psychological climate: dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions. *Organizational Behavior & Human Performance*, 23, pp. 201-250.
- Joyce, W. F. y Slocum, J. W. (1984). Collective climate: Agreement as a basis for defining aggregate climates in organizations. *Academy of Management Journal*, 24, pp. 721-742.
- Kalhor, R., Khosravizadeh, O., Moosavi, S., Heidari, M. y Habibi, H. (2018). Role of organizational climate in job involvement: A way to develop the organizational commitment of nursing staff. *Journal of Evidence-Based Integrative Medicine*, 23, pp. 1-5. doi: 10.1177/2515690X18790726
- Lawler, E. E., Hall, D. T. y Oldham, G. R. (1974). Organizational climate: Relationship to organizational structure, process and performance. *Organizational Behavior & Human Performance*, 11(1), 139-155.
- Lewin, K., Lippitt, R. y White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created 'social climates. *Journal of Social Psychology*, 10, pp. 271-299.
- Likert, R. (1967). *The human organization*. New York, NY., EE.UU.: McGraw-Hill.
- Litwin, G. y Stringer, H. (1968). *Organizational climate*. Boston, MA, EE. UU.: Harvard University.
- Lyon, A. R., Cook, C. R., Brown, E. C., Locke, J., Davis, C., Ehrhart, M. y Aarons, G. A. (2018). Assessing organizational implementation context in the education sector: confirmatory factor analysis of measures of implementation leadership, climate,

- and citizenship. *Implementation Science*, 13(1). Publicación anticipada en línea doi:10.1186/s13012-017-0705-6
- McKnight, D. H. y Webster, J. (2001). Collaborative insight or privacy invasion? Trust climate as a lense for understanding acceptance of awareness systems. En G. L. Cooper, S. Cartwright y P. C. Earley (Eds.). *The International handbook of organizational culture and climate* (pp. 533-555). Chichester, West Sussex, England: John Wiley & Sons Ltd.
- Neal, A., West, M. y Patterson, M. (2005). Do organizational climate and competitive strategy moderate the relationship between human resource management and productivity? *Journal of Management*, 31(4), pp. 492-512.
- Noboa, A. (2007). *Especificidades del clima organizacional en las instituciones de salud*. Salto, Uruguay: Universidad de la República de Uruguay.
- Nordgård, M. (2011). *Validating the organizational climate measure for Norwegian universities and colleges* (Tesis de maestría inédita). University of Oslo, Oslo, Noruega.
- Obiukwu, F. y Alaneme, G. (2017). Employee productivity as a function of organizational climate in selected manufacturing firms in the South-West, Nigeria. *Osogbo Journal of Management*, 2(2), pp. 52- 64.
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H, A. y Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24, pp. 389-416. doi: 10.1002/job.198

- Patterson, M., Warr, P. y West, M. (2004). Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 (2), pp. 193-216.
- Patterson, M., West, M., Shackleton, V., Dawson, J., Lawthom, R., Maitlis, S. y Robinson, D. (2005). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), pp. 379-408.
- Porter, L.W., Lawler, E.E. y Hackman, J.L. (1975). *Behavior in organizations*. New York, NY, EE. UU.: McGraw Hill.
- Pritchard, R. D. y Karasick, B.W. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational Behavior & Human Performance*, 9, pp. 126-146.
- Reichers, A. E., y Schneider, B. (1990). Climate and culture: An evolution of constructs. En B. Schnieder (Ed.), *Organizational climate and culture* (pp. 5-39). San Francisco, CA., EE. UU.: Jossey-Bass.
- Ryan, R. M. (2001). *Intrinsic Motivation Inventory*. Recuperado de <https://selfdeterminationtheory.org/intrinsic-motivation-inventory/>
- Saldaña, A. (2018). *La relación entre las dimensiones del clima organizacional en empresas de la región Laja-Bajío de México* (Tesis doctoral inédita). Universidad de Celaya, Celaya, Guanajuato, México.
- Salman, S. (2014). *Effects of organizational climate on employee motivation and organizational commitment in Pakistan* (Tesis doctoral inédita). Institute of Business Management, Karachi, Pakistan.

Schneider, B., Brief, A. P. y Guzzo, R. (1996). Creating a climate and culture for sustainable organizational change. *Organizational Dynamics*, 24(4), pp. 7-19.

Schneider, B., Ehrhart, M. y Macey, W. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, pp. 361-388.

Schneider, B. y Hall, D.T. (1972). Toward specifying the concept of work climate: A study of Roman Catholic Diocesan priests. *Journal of Applied Psychology*, 56(6), pp. 447-455.

Schulte, M., Ostroff, C., Shmulyian, S. y Kinicki, A. (2009). Organizational climate configurations: Relationships to collective attitudes, customer satisfaction, and financial performance. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), pp. 618-34.

Sethibe, T. y Steyn, R. (2018). The mediating effect of organizational climate on the relationship between leadership styles and their components on innovative behaviour. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, 4(1), pp. 22–32. doi:10.1177/2393957517747313

Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. y Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*. Publicación anticipada en línea. doi: 10.1016/j.jvb.2017.02.004

Shobaki, M., Abu-Naser, S., Abu Amuna, Y. y El Talla, S. (2018). The level of organizational climate prevailing in Palestinian universities from the perspective of administrative staff. *International Journal of Academic Management Science Research*, 2(5), pp. 33-58.

- Smith-Crowe, K., Burke, M. J. y Landis, R. S. (2003). Organizational climate as a moderator of safety knowledge-safety performance relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 24(7), pp. 861-876.
- Stone, P. W., Du, Y. y Gershon, R. R. (2007). Organizational climate and occupational health outcomes in hospital nurses. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 49(1), pp. 50-58. doi: 10.1097/01.jom.0000251622.05429.0c
- Tsai, C-L. (2014). The organizational climate and employees' job satisfaction in the terminal operation context of Kaohsiung Port. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 30(3), pp. 373-392.
- Umoh, G., Amah, E. y Wokocha, H. (2013). Organizational climate and corporate performance: The Nigerian experience. *European Journal of Business and Management*, 5(21), pp. 119-130.
- Velosa, C. (2019). *Relación entre las dimensiones del clima organizacional*. Manuscrito inédito, Doctorado en Administración, Universidad de Celaya, Celaya, Guanajuato, México.
- Wan, D., Huat, O. C. y Yuee, L. H. (1997). Industrial relations climate in the manufacturing sector in Singapore. *Asia Pacific Journal of Management*, 14(2), pp. 123-141. doi:10.1023/a:1015497432548
- Williams, N. J., Ehrhart, M. G., Aarons, G. A., Marcus, S. C. y Beidas, R. S. (2018). Linking molar organizational climate and strategic implementation climate to clinicians' use of evidence-based psychotherapy techniques: Cross-sectional and lagged analyses from a 2-year observational study. *Implementation Science*, 13(1). Publicación anticipada en línea. doi: 10.1186/s13012-018-0781-2

Validación de un instrumento para medir las dimensiones del clima organizacional psicológico

Yasvari, H. y Kimiagary, R. (2014). The relation of organizational climate and working life quality with staff productivity of telecommunication company of Tehran. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 7(10), pp. 1978-1984. doi: 10.19026/ajfst.7.489