

COMPOSICIÓN FACTORIAL EXPLORATORIA DEL CLIMA LABORAL

Lidia Amalia Zallas-Esquer
Universidad de Sonora
bundesnanza@aol.com

Héctor Daniel Molina-Ruiz
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
hmolina@uaeh.edu.mx

Jessica Coss-Guerrero
wilfrido_aldana@yahoo.com.mx

Oscar Valdés-Ambrosio
orcarva@economia.unam.mx

Sofía López de Nava-Tapia
hyphatya@hotmail.es

Christian Bucio-Pacheco
cbuciop@uaemex.mx

Cruz García-Lirios
cgarcial213@profesor.uaemex.mx
Universidad Autónoma del Estado de México

RESUMEN

En modo global, las redes de conocimiento y la colaboración organizativa son un reflejo de una cultura de éxito, un liderazgo transformacional y un clima de relaciones en torno al cual se crean relaciones de confianza, apoyo, innovación y objetivos. Se trata de organizaciones bidireccionales y horizontales con equidad y solidaridad. El objetivo del presente trabajo es establecer las relaciones entre los factores, realizar un estudio no experimental, transversal y explorar con una selección de 300 empleados administrativos, estudiantes y maestros de una universidad pública en el centro de México. Los resultados muestran que existe una relación de dependencia entre el clima objetivo y la colaboración. Sobre la base de estos hallazgos, se observan líneas de investigación relacionadas con la confianza como factor determinante de las redes de conocimiento y la colaboración organizacional.

PALABRAS CLAVE: Cultura – institucionalidad – liderazgo – red - colaboración.

ABSTRACT

Gross mode, knowledge networks and organizational collaboration are a reflection of a culture of success, transformational leadership and a climate of relationships around which relations of trust, support, innovation and goals are built. These are bidirectional and horizontal organizations with equity and solidarity. The aim of the present work is to establish the correlations between the factors, a non-experimental, transversal and exploratory study was carried out with a selection of 300 administrative staff, students and teachers from a public university in central Mexico. The results show that there is a dependency relationship between the goal climate and collaboration. Based on these findings, research lines related to trust as a determinant of knowledge networks and organizational collaboration are noticed.

KEY WORDS: Culture – institutionalism – leadership – network - collaboration

INTRODUCCIÓN

En el marco de la globalización, el emprendimiento adquiere una perspectiva de género que la teoría de la identidad enfatiza como la base de *habitus* o disposiciones relacionadas con la administración de micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME). En otras palabras, el proceso de emprendimiento es el resultado de la socialización de oportunidades, habilidades y conocimientos dentro de un grupo al que uno pertenece o quiere pertenecer. Es la elección basada en una representación de discursos, o en la imagen de uno mismo frente a otros y estilos de vida alternativos frente a las culturas dominantes (Cruz, Arroyo y Marmolejo, 2016).

De esta manera, las personas se diferencian, mientras que se organizan en grupos de acuerdo con los símbolos, significados y significados de sus necesidades o expectativas. Por lo tanto, una organización es el resultado de un proceso de identidad personal o grupal (García, Carreón, Hernández y Salinas, 2016).

En el caso de la identidad de género, las diferencias entre hombres y mujeres son el resultado de la estructura institucional del Estado y las demandas de consumo del mercado en comparación con los grupos que responden al seleccionar a sus miembros (Hernández y Valencia, 2016).

Por lo tanto, la elección y la pertenencia a un grupo definen los procesos organizativos, tales como conflictos, climas y satisfacción laboral. Los conflictos activan una dinámica cultural con énfasis en tareas y/o relaciones. Si las diferencias están relacionadas con la calidad de los procesos y los productos, entonces el conflicto es una tarea eminentemente y muchas veces se supera con entrenamiento, capacitación o

motivación, pero si las asimetrías son consustanciales a la exclusión de talentos en los equipos de trabajo, entonces la solución está en la identidad (Acar y Acar, 2014).

Los estudios organizativos han demostrado que las organizaciones complejas desarrollan climas de apoyo, climas de innovación, climas de reglas y climas de objetivos. En cada uno de estos procesos, los conflictos ajustan los objetivos y metas que, en el caso de las culturas autocráticas, inhiben la productividad.

En el caso de organizaciones complejas se desarrollan expectativas de propensión al pasado, presente y futuro. Según esta clasificación, las organizaciones dedicadas a los climas de las reglas tuvieron una disposición favorable hacia el pasado, aunque sus errores les llevaron a establecer reglas para anticipar escenarios futuros (Mendoza, Ramírez y Atriano, 2016).

Las organizaciones que configuran redes de colaboración adquieren una propensión para el futuro basada en disposiciones favorables al presente, sin embargo, desarrollan estructuras de solidaridad para garantizar el beneficio de la red (Escobar, 2014).

Por otro lado, las organizaciones innovadoras generan conocimiento a partir del cual transforman el mercado, las oportunidades y el conocimiento involucrado en el proceso de producción y transferencia de ciencia y tecnología (Anicijevic, 2013).

Finalmente, en el caso de organizaciones con una identidad determinada por objetivos y metas, no solo están orientadas hacia la generación de valores y normas de prevención de riesgos, sino también en la anticipación de escenarios inciertos (Omotayo y Adenike, 2013).

De esta manera, las organizaciones con disposición favorable a riesgo eventos Desarrollar una identidad, una disposición y una colaboración que incluya; austeridad, anticipación, altruismo, efectividad, deliberación y ahorro.

De esta manera, las organizaciones complejas están circunscritas a una elección permanente de redes que las hacen propensas a 1) la austeridad ante la escasez de recursos y las crecientes demandas; 2) la anticipación de escenarios fatalistas o las expectativas

de escenarios optimistas; 3) altruismo hacia redes y nodos colaborativos; 4) la efectividad de sus procesos y la calidad de sus productos; 5) la deliberación entre sus miembros para la toma de decisiones y la implementación de estrategias; 6) el ahorro u optimización de recursos ante las políticas restrictivas del Estado o el medio ambiente en las contingencias (Quintero, Velázquez, Ventas y Padilla, 2016).

Por lo tanto, las organizaciones complejas están inmersas en un proceso que va de la identidad a la cooperación en el que sus disposiciones en contra o en favor de las herramientas de gestión y la producción de conocimiento son una parte fundamental de su estructura de liderazgo y oportunidades (Ventas, Quintero y Velázquez, 2016).

Las organizaciones complejas eligen sus relaciones con otras personas que comparten objetivos y metas en función de la disponibilidad de sus demandas. En este sentido, sus estructuras son isomorfas. Es decir, que son similares en términos de sus procesos y productos, aunque esto supone la exclusión de otras organizaciones, les garantiza una cooperación de sus talentos. Son las capacidades de sus líderes las que determinan la producción de conocimiento, el surgimiento de sus oportunidades y la dinámica de sus innovaciones (Tablas, Alviter, Ortega y Martínez, 2016).

El proceso que va de la identidad a la colaboración para ser mediado por la disposición supone un sentido práctico de las organizaciones. Es una red de conocimiento en la que se establecen relaciones basadas en la elección de redes y nodos, el aprendizaje de categorías para la elección y el sentido de pertenencia a grupos, así como los estilos de colaboración frente a los cambios en el entorno. (Vázquez, Barrientos, Quintero y Velázquez, 2016).

Las complejas organizaciones que atraviesan el proceso de identidad-disposición-colaboración generan culturas de tareas e innovaciones guiadas por valores y normas de autorregulación, disipación, aceptación y dinamismo. En el proceso establecido, las organizaciones establecen objetivos y metas de acuerdo con sus expectativas del pasado y del futuro (Saansongu y Ngutor, 2012).

Sin embargo, las políticas de promoción empresarial para establecer una agenda de demandas afectan decisiones organizativas, ya que, ante los cambios institucionalizados, la disponibilidad de sus recursos está condicionada por el surgimiento de oportunidades. En este sentido, las organizaciones complejas difieren de las organizaciones autocráticas en términos de estructura, gestión y producción de conocimiento (García, 2018).

Si bien el Estado difunde sus políticas en la toma de decisiones de las organizaciones, sus líderes y talentos desarrollan identidades a partir de las cuales eligen unirse a las redes de conocimiento. La elección de pertenecer a un grupo colaborativo es determinado por la cultura del emprendimiento y la innovación, pero la categorización de sus relaciones de cooperación está determinada por las contingencias externas. (García, Bustos, Carreo y Hernández, 2018).

En cierto modo, las organizaciones aprenden a diferenciarse de otras y se adhieren, ya que sus objetivos y metas son comunes a otras organizaciones, pero la configuración de una red depende de las relaciones latentes en lugar de las conexiones establecidas. De esta manera, una red de conocimiento produce disposiciones y elecciones que no siempre son manifiestas y permanecen implícitas. (García, Juárez y Bustos, 2018).

En el caso de las organizaciones complejas, hay procesos electorales desde los cuales se configuran las redes de conocimiento, las culturas autocráticas buscan el equilibrio entre las demandas externas y la disponibilidad de sus recursos, pero la contingencia del mercado hace que los bancos replanten sus objetivos y metas. En contraste, las organizaciones complejas estructuran sus recursos, talentos, liderazgo, clima, disposiciones, identidades y colaboraciones basadas en la incertidumbre y el riesgo del mercado. (Carreón, Hernández, Bustos y García, 2017).

Las organizaciones autorreguladoras producen información sobre escenarios fatalistas y optimistas; las organizaciones emergentes trabajan con la incertidumbre y el riesgo derivado de las contingencias ambientales; las organizaciones adaptativas sirven como sistemas de gestión y producción de conocimiento dual desde los cuales ajustan sus

capacidades a la escasez de oportunidades, así como a la abundancia de demandas; Las organizaciones dinámicas establecen valores y normas de innovación a partir de las cuales anticipan escenarios fatalistas y optimistas; En resumen, las organizaciones complejas son culturas colaborativas porque están motivadas por una identidad de disposiciones para el cambio y la propensión al futuro. (García, Carreón y Hernández, 2017).

Desde la teoría de la categorización y la identidad social, las organizaciones complejas se observan como redes en constante elección y sentido de pertenencia. En este sentido, las demandas y los recursos son producto de la gestión del conocimiento, la producción y la innovación. Las oportunidades y capacidades son objetivos y metas establecidos de acuerdo con las contingencias del mercado o las pautas institucionales. La propensión al futuro es el resultado de la interrelación entre las organizaciones y el mercado, como el Estado (Carreón, Hernández, García y Bustos, 2017).

La identidad de las organizaciones complejas radica en la elección y pertenencia en torno a una red de conocimiento. Es que las organizaciones están restringidas a otras organizaciones que Fomentar los conocimientos, habilidades y disposiciones en favor de posibles escenarios (García, Carreón y Bustos, 2017).

MÉTODO

Se realizó un estudio no experimental, transversal y exploratorio. Se realizó una selección no probabilística de 300 empleados administrativos, docentes y estudiantes de una universidad pública, afiliados a la ANFECA del área cinco.

Escala de Clima laboral incluye cuatro dimensiones relacionadas con el clima de relaciones, apoyos, innovaciones y objetivos. Cada elemento se responde con una de las cinco opciones que van desde "nada de acuerdo" a un acuerdo total".

Se ha usado la técnica Delphi para la homogeneización de las palabras incluidas en las afirmaciones del instrumento. La confidencialidad de los resultados se garantizó por escrito y se informó que esto no afectaría de forma negativa o negativa a su situación laboral y administrativa. La información se procesó en el Paquete Estadístico para

Zallas-Esquer, Lidia Amalia; Molina-Ruiz, Héctor Daniel; Coss-Guerrero, Jessica; Valdés-Ambrosio, Oscar; López de Nava-Tapia, Sofía; Bucio-Pacheco, Christian; García-Lirios, Cruz

Ciencias Sociales (SPSS, por sus siglas en inglés). Estimamos la media, la desviación estándar, la alfa, la esfericidad, la adecuación, los pesos factoriales, la bondad del ajuste y los residuos.

RESULTADOS

La tabla 1 muestra el instrumento obtuvo una consistencia interna general con un alfa de 0.771 y, en el caso de las subescalas, obtuvo una confiabilidad mayor que un alfa de 0.700, subescala de relaciones con alfa de 0.781; apoyar la subescala climática con un alfa de 0.793; subescala de clima de innovación con un alfa de 0.785; subescala de clima objetivo con un alfa de 0.758.

Tabla 1. Descriptivo, fiabilidad y validez del instrumento.

<i>R</i>	<i>M</i>	<i>D</i>	<i>C</i>	<i>A</i>	<i>F1</i>	<i>F2</i>	<i>F3</i>	<i>F4</i>
<i>r1</i>	3,24	1.05	1.46	0.743	0.632			
<i>r2</i>	3,29	1.45	1,32	0.793	0,694			
<i>r3</i>	3.00	1.07	1.21	0,714	0.661			
<i>r4</i>	4.28	1.37	1.20	0.756	0.632			
<i>r5</i>	3.05	1.52	1,13	0.742		0.631		
<i>r6</i>	3.81	1.41	1,13	0,746		0.635		
<i>r7</i>	3,21	1.07	1,14	0.784		0,563		
<i>r8</i>	3.56	1.28	1.01	0.795		0,594		
<i>r9</i>	4.21	1.06	1,15	0,790			0.671	
<i>r10</i>	4.24	1.20	1,32	0,712			0,493	
<i>r11</i>	3.91	1,16	1.29	0,774			0.614	
<i>r12</i>	3,26	1,14	1.03	0.732			0.632	

COMPOSICIÓN FACTORIAL EXPLORATORIA DEL CLIMA LABORAL

Zallas-Esquer, Lidia Amalia; Molina-Ruiz, Héctor Daniel; Coss-Guerrero, Jessica; Valdés-Ambrosio, Oscar; López de Nava-Tapia, Sofía; Bucio-Pacheco, Christian; García-Lirios, Cruz

r13	4.34	1.10	1.49	0.795	0.381
r14	4.65	1,11	1.37	0.782	0,532
r15	4.81	1,17	1.20	0.784	0.635
r16	4.30	1,16	1.82	0.793	0,512

R = Reactivo, M = Media, D = Desviación estándar, C = Curtosis, A = Valor de elemento excluido alfa. Método de extracción: Componentes principales. Esfericidad y adecuación [$\chi^2 = 3,251$ (23gl) $p = 0,000$; $KMO = 0.681$]. F1 = Clima de relaciones (45% de la varianza total explicada), F2 = Clima de apoyos (15% de la varianza total explicada), F3 = Clima de innovaciones (8% de la varianza total explicada), F3 = Clima de metas (3% de la varianza total explicada). Todos los elementos incluyen el valor alfa eliminando su estimación e incluyen cinco opciones de respuesta: 0 = "no hay acuerdo" hasta 5 = "Totalmente de acuerdo".

Fuente: Elaborado con los datos del estudio.

En la Tabla 2, que se refiere principalmente a la validez del constructo de colaboración organizacional, el factor clima de relación explicó el mayor porcentaje de la varianza total (45%), seguido del factor climático de apoyo (15% de la varianza total explicada), el factor climático de las innovaciones (8% de la varianza total explicada) y el factor climático objetivo (3% de la varianza total explicada).

Tabla 2. Correlaciones y covariancias entre los factores con el constructo

	<i>M</i>	<i>D</i>	<i>F1</i>	<i>F2</i>	<i>F3</i>	<i>F4</i>	<i>F1</i>	<i>F2</i>	<i>F3</i>	<i>F4</i>
<i>F1</i>	24,35	15,46	1.00				1.98			
<i>F2</i>	26,58	16,57	, 321 *	1.00			432	1.86		
<i>F3</i>	25,40	10,23	, 432 *	, 325 *	1.00		432	349	1.75	
<i>F4</i>	21,36	14,36	, 439 *	, 316 **	, 329 *	1.00	, 315	325	436	1,63

M = Media, D = Desviación Estándar; F1 = Clima de las relaciones, F2 = Clima de Apoyos, F3 = Clima de Innovaciones, F4 = Clima de Objetivos: * $p < , 01$; ** $p < , 001$; *** $p < , 0001$

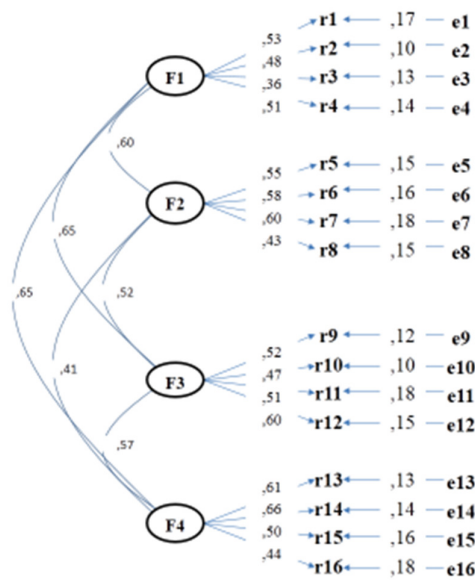
COMPOSICIÓN FACTORIAL EXPLORATORIA DEL CLIMA LABORAL

Zallas-Esquer, Lidia Amalia; Molina-Ruiz, Héctor Daniel; Coss-Guerrero, Jessica; Valdés-Ambrosio, Oscar; López de Nava-Tapia, Sofía; Bucio-Pacheco, Christian; García-Lirios, Cruz

Fuente: Elaborado con los datos del estudio.

En el caso de las relaciones de dependencia reflexivas entre el constructo de la colaboración organizacional y los factores establecidos, el clima de relaciones se estableció como el indicador más reflexivo del constructo de colaboración organizacional (ver la Figura 1).

Figura 1. Modelado de ecuaciones estructurales.



F1 = Clima de las relaciones, F2 = Clima de Apoyos, F3 = Clima de Innovaciones, F4 = Clima de Objetivos; e = indicador de error medido; ∩ relaciones entre factores; □ relaciones entre errores e indicadores; □ relaciones entre factores e indicadores

Fuente: Elaborado con estudio de datos.

Finalmente, se aceptó el contraste de la hipótesis nula de ajuste entre las relaciones teóricas y la estimación de estas relaciones entre los indicadores, los factores y el constructo porque el parámetro de bondad de ajuste se acercó a la unidad y el estadístico residual fue cercano a cero dado que el tamaño de la muestra, el chi cuadrado y

el bootstrap son complementarios [$\chi^2 = 3.432$ (2gl) $p = 0.180$; $GFI = 0,950$; $RMSEA = 0,001$; $Bootsrap = 0.0000$].

DISCUSIÓN

La contribución de este trabajo al estado del conocimiento radica en el establecimiento de la confiabilidad y la validez de un constructo en el que se incluyeron relaciones indicativas con cuatro factores relacionados con el clima de las relaciones, el clima de apoyo, el clima de las innovaciones y el clima de objetivos.

Sin embargo, los resultados no se pueden generalizar, ya que la muestra se seleccionó con un propósito metodológico de confiabilidad y validez de un instrumento.

Por lo tanto, es recomendable realizar estudios de confiabilidad y validez en diferentes contextos y muestras para consolidar los hallazgos de este trabajo. En este sentido, los estudios organizacionales han generado suficiente teoría para ser contrastados empíricamente.

Sin embargo, un límite de los estudios organizacionales es su especificidad metodológica y empírica a los estudios de casos de instituciones o empresas. Por lo tanto, el colaboración organizacional construir Debería estudiarse en contextos de riesgos y contingencias, ya que su premisa central es que, ante la demanda excesiva del mercado o del Estado y la escasez de recursos, es probable que observe un clima más centrado en las relaciones que en las tareas. , en apoyo más que en competencias, en innovaciones más que en implementaciones, y en objetivos más que en conformidades.

CONCLUSIÓN

El objetivo del presente trabajo fue especificar un modelo para el estudio del clima laboral en una universidad pública en el centro de México, pero el porcentaje de varianza total explicado fue de solo el 71%, lo que sugiere la inclusión de otros factores relacionados con el clima organizacional, como el clima de tarea o el clima de colaboraciones. Es necesario contrastar el modelo en otros escenarios como las IES sujeto al escrutinio de

COMPOSICIÓN FACTORIAL EXPLORATORIA DEL CLIMA LABORAL

Zallas-Esquer, Lidia Amalia; Molina-Ruiz, Héctor Daniel; Coss-Guerrero, Jessica; Valdés-Ambrosio, Oscar; López de Nava-Tapia, Sofía; Bucio-Pacheco, Christian; García-Lirios, Cruz

la evaluación, acreditación y certificación de la calidad de sus procesos y productos para aumentar el poder explicativo del modelo.

BIBLIOGRAFÍA

Acar, Z. y Acar, P. (2014). “Tipos de cultura organizacional y sus efectos en el desempeño organizacional en hospitales turcos” en *Diario de Mercados Emergentes*, año 3, vol. 3, pp. 1-15 DOI: 10.5195 / emaj.2014.47

Anicijevic, N. (2013). “El impacto mutuo de la cultura y estructura organizacional”. *Anales económicos*, 58, (198), pp. 35-60.

Carreón, J. (2016). *Desarrollo humano: gobernanza y emprendimiento social*. México: UNAM-ENTS

Carreón, J., Hernández, J., Bustos, J. M y García, C. (2017). “Las políticas de promoción empresarial y sus efectos sobre las percepciones de riesgo en los productores de café en Xilitla”, San Luis Potosí, México, *Poesis*, vol. 32, pp. 33-51.

Carreón, J., Hernández, J., García, C. y Bustos, J. M (2017). “Factores perceptivos del neoliberalismo académico en una IES en el centro de México”. *Revista de trabajo social*, vol. 15, pp. 50-57

Cruz, O., Arroyo, P. y Marmolejo, J. (2016). “Innovaciones tecnológicas en logística: gestión de inventarios, sistemas de información y outsourcing de operaciones”. En Quintero, M., Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y retos tecnológicos para su aplicación práctica en las empresas*. Mexico: Porrúa-Uaemex, pp. 165-178.

Escobar, R. (2014). “Redes neuronales, procesos cognitivos y análisis de comportamiento” en *Revista Internacional de Conductismo*, año 2, vol. 1, pp.23-43.

García, C. (2018). “Emprendimiento de productores de café en migrantes de la región de la Huasteca en el centro de México. Equidad y Desarrollo”, vol. 30, 119-147

García, C., Bustos, JM, Carreón, J. y Hernández, J. (2018). Especificación de un modelo para el estudio de las expectativas de su función mediadora. *Docencia e Investigación en Psicología*, 23 (1), 75-81.

COMPOSICIÓN FACTORIAL EXPLORATORIA DEL CLIMA LABORAL

Zallas-Esquer, Lidia Amalia; Molina-Ruiz, Héctor Daniel; Coss-Guerrero, Jessica; Valdés-Ambrosio, Oscar; López de Nava-Tapia, Sofía; Bucio-Pacheco, Christian; García-Lirios, Cruz

García, C., Carreón J. y Bustos, JM (2017). Estudios de migración laboral: estructura factorial exploratoria del estigma laboral. *Eureka*, 14 (2), pp. 173-184.

García, C., Carreón, J. y Hernández, J. (2017). Especificando un modelo para el estudio de emprendimientos jefes de hogar. *Educere*, 21 (70), pp. 679-685

García, C., Carreón, J., Hernández, J. y Salinas, R. (2016). Gobernanza de los actores y redes de innovación tecnológica. En Quintero, M., Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y retos tecnológicos para su aplicación práctica en las empresas*. México: Porrúa- Uaemex, pp. 79-94.

García, C., Juárez, M. y Bustos, J. M (2018). Especificación de un modelo para el estudio de la gobernanza local. *Sincronía*, 22 (73), pp. 459-472.

Hernández, A. y Valencia, R. (2016). “Instrumentos de innovación: redes sociales en la internalización de micro, pequeñas y medianas empresas mexicanas”. En Quintero, M., Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y retos tecnológicos para su aplicación práctica en las empresas*. México: Porrúa- Uaemex, pp. 47-66.

Mendoza, E., Ramírez, L. y Atriano, R. (2016). “Uso de medios y tecnologías en la creación de un sistema de innovación para el bien común”. En Quintero, M., Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y retos tecnológicos para su aplicación práctica en las empresas*. México: Porrúa- Uaemex, pp. 95-114.

Omotayo, O. y Adenike, A. (2013). Impacto de la cultura organizacional en las prácticas de recursos humanos: un estudio de universidades privadas nigerianas seleccionadas. *Diario de la competitividad*, 5 (4), pp. 115-133 DOI: 10.7441 / joc.2013.04.07

Quintero, M., Velázquez, E., Sales, J. y Padilla, S. (2016). “Una revisión del estado del arte de las pymes. ¿Y los estudios de innovación?” En Quintero, M., Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y retos tecnológicos para su aplicación práctica en las empresas*. México: Porrúa- Uaemex, pp. 31-43.

Robles, C., Alviter, L., Ortega, A. y Martínez, E. (2016). “Cultura de calidad e innovación en la microempresa”. En Quintero, M., Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y*

COMPOSICIÓN FACTORIAL EXPLORATORIA DEL CLIMA LABORAL

Zallas-Esquer, Lidia Amalia; Molina-Ruiz, Héctor Daniel; Coss-Guerrero, Jessica; Valdés-Ambrosio, Oscar; López de Nava-Tapia, Sofía; Bucio-Pacheco, Christian; García-Lirios, Cruz

retos tecnológicos para su aplicación práctica en las empresas. México: Porrúa-Uaemex, pp. 11-30.

Saansongu, E. y Ngutor, D. (2012). “La influencia de la cultura corporativa del compromiso de los empleados con la organización”. *Revista Internacional de Negocios y Gestión*, 7 (22), pp. 1-8.

Sales, J., Quintero, M. y Velázquez, E. (2016). “Adaptación versus innovación: la formación de distritos industriales basados en comunidades campesinas. Santa Cruz Atizapan y Chiconcuac”. En Quintero, M., Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y Retos tecnológicos para su aplicación práctica en empresas*. México: Porrúa- Uaemex, pp. 181-199.

Vázquez, C., Barrientos, B., Quintero, M. y Velázquez, E. (2016). Apoyo gubernamental a la innovación, tecnología y capacitación de pequeñas y medianas empresas en México. En M, Quintero, Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y retos tecnológicos para su aplicación práctica en las empresas*. México: Porrúa- Uaemex, pp. 67-78.