



¿Impacta el clima organizacional en la satisfacción laboral y compromiso afectivo?

Pérez-Loya, Alma Isabel¹ & Vargas-Salgado, María Marisela²

¹Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Instituto de Ciencias Sociales y Administración DMCU
Ciudad Juárez, Chihuahua, México, al125659@alumnos.uacj.mx, C. José de Jesús Macías Delgado, Núm. 18100
(+52) 688 2100

²Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Instituto de Ciencias Sociales y Administración DMCU
Ciudad Juárez, Chihuahua, México, maria.vargas@uacj.mx, C. José de Jesús Macías Delgado, Núm. 18100
(+52) 688 2100

Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex:

Revisión por pares

Fecha de aceptación: Abril de 2018

Fecha de publicación en línea: Septiembre de 2018

Resumen

El impacto que el clima organizacional puede provocar en la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los trabajadores pueden ser el vínculo u obstáculo para lograr objetivos tanto individuales como organizacionales. El objetivo de esta investigación fue analizar el impacto que tiene el clima organizacional sobre la satisfacción laboral y cómo esta influye en el compromiso afectivo del personal que labora en la industria del metal en Ciudad Juárez Chihuahua. La investigación fue de tipo no experimental, transversal y correlacional –causal, con un enfoque cuantitativo–. La muestra fue no probabilística y se realizó un muestreo con un total de 80 trabajadores. Los datos se analizaron mediante la técnica estadística modelado estructural basado en mínimos cuadrados parciales [PLS]. Los resultados muestran que el clima organizacional influye significativamente sobre la satisfacción laboral y esta impacta de forma débil en el compromiso afectivo de los trabajadores.

Palabras claves: clima organizacional, satisfacción laboral, compromiso afectivo.

Abstract

The impact that the organizational climate can cause on job satisfaction and the affective commitment of workers can be the link or obstacle to achieving objectives, both individual and organizational. The objective of this research was to analyze the impact of the organizational climate on job satisfaction and how it influences the affective commitment of the personnel working in the metal industry in Ciudad Juárez Chihuahua. The research was of a non - experimental, transversal and correlational –causal type, with a quantitative approach–. The sample was non-probabilistic and a sampling was carried out with a total of 80 workers. The data were analyzed using the structural modeling statistical technique based on partial least squares [PLS]. The results show that the organizational climate has a significant influence on job satisfaction and this has a weak impact on the affective commitment of the workers.

Key words: organizational climate, job satisfaction, affective commitment.

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, ante un mundo tan competitivo, son muchas las exigencias que se deben cubrir en las organizaciones, una de ellas es prestar mayor atención al recurso humano para crear ventajas que permitan diferenciarse de la competencia. Por lo cual, se considera que la organización que logra que su personal realice actividades innovadoras y espontáneas más allá de sus labores cotidianas es aquella que funciona adecuadamente (Cárdenas, Díaz, Macías, & Esparza, 2016). El clima organizacional es un factor importante que se debe considerar en el manejo del recurso humano, durante los últimos años ha aumentado el interés por estudiarlo, tanto por instituciones como organizaciones que se interesan por identificarlo. Así mismo, ha crecido la preocupación de los administrativos por implementar estrategias que permitan mantener un clima organizacional satisfactorio (Peña Cárdenas, Olloqui López, & Aguilar Fraire, 2013). Ante tal preocupación por comprender los factores que impactan en el desarrollo del personal como impedimento para un mejor desempeño laboral y, por ende, alcanzar los objetivos planteados, esta variable ha recibido mucha atención por mejorarla (Pérez & Perea, 2016).

En cuanto a la satisfacción laboral se considera un factor importante en lo que se refiere a la eficacia de las organizaciones, de hecho, se dice que los empleados se deben tratar especialmente como seres humanos con necesidades y deseos personales (Aziri, 2011). Debido a la importancia que merece el recurso humano, el cual se considera el elemento más valioso para el logro de cualquier organización, es necesario prestar atención en cuán comprometidos están los trabajadores con la organización (Cárdenas *et al.*, 2016).

Y como lo mencionan Robbins y Jude (2009), el compromiso organizacional es cuando el trabajador se identifica con la empresa en la cual labora. La presente investigación analiza la siguiente interrogante con el personal que trabaja en la industria del metal en Ciudad Juárez, Chihuahua: ¿Impacta el clima organizacional en la satisfacción laboral y compromiso afectivo? De acuerdo con lo anterior se establecen las siguientes hipótesis:

- H1: El clima organizacional influye positivamente en la satisfacción laboral.
- H2: El clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con el compromiso afectivo.
- H3: La satisfacción laboral se relaciona positiva y significativamente con el compromiso afectivo.

Finalmente, la investigación está estructurada en cuatro secciones. La primera sección, integra el marco teórico respecto a las variables; clima organizacional, satisfacción laboral y compromiso afectivo. La segunda sección, detalla el método que se utilizó. En la tercera se muestran los resultados y, en la cuarta y última sección, se revelan las conclusiones.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Clima organizacional

El sitio de trabajo y el ambiente donde los empleados se desempeñan todos los días, la relación con sus compañeros de trabajo, el trato con su jefe, las oportunidades de promoción, la comunicación, entre otros aspectos, son factores que van conformando el clima

organizacional, el cual se convierte en el vínculo o impedimento para el rendimiento de los colaboradores y, por ende, del buen desempeño de toda la organización (Soberanes Rivas, 2009). De acuerdo a la literatura respecto al clima organizacional, se discute en que existen dos tipos de clima: uno de ellos se ha estudiado con individuos, mientras el otro se ha estudiado con organizaciones, ambos estudios se han considerado como fenómenos multidimensionales que refieren a las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de una organización (M. M. C. Vega, Partido, & Rivera, 2012).

En cuanto a la literatura sobre el concepto del clima organizacional, se dice que fue introducido por el psicólogo Kurt Lewin a finales de los años 30, el cual le nombró [atmósfera psicológica] como el lugar donde los trabajadores podían relacionarse, hacer evaluaciones de su entorno y en cuanto a su valoración se determinaba un comportamiento de conducta (Contreras, Santana, & Moyano, 2015; Juárez-Adauta, 2012; Ramos Moreno, 2012).

Así mismo, se menciona que Lewin realizó un estudio a través de la *Teoría de Campo*, el cual diseñó diferentes climas para observar el comportamiento de un grupo de personas y llegó a concluir que las diferentes conductas de comportamiento observadas, se debieron a los diferentes ambientes creados, más que a las características semejantes de los grupos; es entonces donde toma importancia el concepto del clima organizacional por analizar la interacción del empleado - organización, su satisfacción en la misma, así como, la motivación del personal (Contreras *et al.*, 2015).

Para que el clima organizacional sea el adecuado se necesita crear un ambiente en el cual los empleados se sientan cómodos, teniendo en cuenta aspectos psicológicos, físicos y sociales adecuados, como factores psicológicos; relación con compañeros de trabajo, la supervisión, el trato, incentivos, recompensa y promoción, dentro de aspectos físicos; zonas de descanso, ventilación, clima e iluminación, baños e instalaciones adecuadas, etc., en los factores sociales se consideran áreas para interactuar, reconocimientos de logros, eventos sociales, etc.; todos estos factores pueden afectar el desempeño del trabajador dentro de una organización (López, 2010).

Investigaciones que se han realizado en el contexto organizacional han reconocido que el clima organizacional influye sobre una gran variedad de procesos y resultados en las personas y las organizaciones, principalmente, en la satisfacción laboral (M. C. Vega, Rodrigo, & Partido, 2010). Más recientemente se hizo un estudio en el Instituto Mexicano del Seguro Social, en Montemorelos, Nuevo León, México, sobre el clima organizacional como predictor de la satisfacción laboral y se demostró que influye de forma positiva y moderada en el grado de satisfacción laboral de los empleados (López Cota, 2016).

En cuanto a la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso afectivo, se han realizado estudios donde se concluye que existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y el compromiso afectivo (Aguirre, Campos, & Méndez, 2013; Sánchez, Recio, & Gama, 2010).

2.2 Satisfacción laboral

En las empresas, el nivel de satisfacción laboral impacta de forma negativa en la imagen y reputación de la misma, tanto dentro como fuera de ella y los niveles bajos de satisfacción en el personal son

considerados por las organizaciones como señales de alerta de grandes deficiencias, por lo cual, la satisfacción laboral se convierte en materia importante para evaluar y mejorar factores que afecten esta variable (Nieto & Riveiro, 2007).

La satisfacción laboral se ha estudiado por diferentes disciplinas tanto en las áreas de administración, sociología, psicología como en economía, por lo tanto, se considera un constructo interdisciplinar que se ha definido desde distintos puntos (González Santa Cruz, 2012). Pinto y Portugal (2016) señalan que la satisfacción laboral es uno de los conceptos que más atención a recibido sobre el comportamiento de las personas.

La importancia de analizar la satisfacción laboral radica en que es uno de los principales puntos a considerar para alcanzar el éxito en una organización; y ya que el trabajo es el lugar donde los empleados pasan la mayor parte de su tiempo, por tal motivo debería ser un lapso agradable, seguro y que le produzca bienestar. Robbins y Jude (2009) definen la satisfacción laboral como una sensación positiva del propio trabajo, la cual, parte de evaluar las características del mismo.

En lo que respecta a la relación de la satisfacción laboral y el compromiso afectivo, diferentes estudios confirman que efectivamente la satisfacción laboral influye en el compromiso afectivo. En un estudio que se aplicó en la provincia de Córdoba se concluye que existe una evidente relación significativa y creciente entre estas variables (González Santa Cruz, 2012). En otro estudio realizado en trabajadores de un Contact Center se concluyó que el compromiso afectivo tiene una correlación moderada con algunos ítems, de disfrute y goce de trabajar relacionados con la satisfacción laboral (Montoya Santos, 2014).

2.3 Compromiso afectivo

El concepto del compromiso afectivo ha sido definido por Meyer y Allen (1991) como el vínculo emocional que los trabajadores tienen hacia la organización, los cuales se sienten identificados y gustan de permanecer en ella. Autores como Johnson & Chang, (2006); S. P. Robbins, Judge & Brito (2009) coinciden con Meyer y Allen en que este tipo de compromiso se debe a que el trabajador se identifica con la empresa y siente un lazo emocional hacia ella y cree en los valores de la misma.

Así mismo, Meyer y Allen (1991) señalan que este tipo de compromiso conlleva a resultados favorables para el desarrollo de la organización, de modo que cuando los empleados establecen relaciones afectivas con la organización son los que más se identifican con ella y están dispuestos a hacer un sacrificio por lograr las metas establecidas. Por el contrario, si los empleados no están comprometidos con la organización, se verían afectadas las actividades de la empresa y habría más posibilidades en que los empleados busquen otro empleo, entre otros aspectos que afectan su permanencia en ella (Soberanes Rivas, 2009).

Además, se considera que los empleados que ocupan cargos de mayor jerarquía tienden a mostrar mayor compromiso hacia la empresa, esto se debe a que disfrutan de mayores beneficios, lo cual origina que el trabajador se sienta agradecido y satisfecho con la organización (Tejada Quispe, 2016).

3. MÉTODO

La presente investigación fue de tipo no experimental, transversal y correlacional –causal, con un enfoque cuantitativo –. La muestra fue no probabilística y se realizó un muestreo con un total de 80 trabajadores, tomando en consideración como sujetos de estudio a los empleados directos que se desempeñan en la industria del metal, ubicada en Ciudad Juárez, Chihuahua. La técnica de recolección que se utilizó fue una encuesta, a través de un cuestionario administrado que se aplicó de forma personal e individual. Los instrumentos que se utilizaron para medir cada una de las variables se puntuaron con una escala Likert de cinco puntos como respuesta. El clima se conformó de 20 ítems, la escala fue *ninguno o nunca, poco, regular o algo, mucho, todo o siempre*. Se tomó de la escala propuesta por Palma (2004) la cual arrojó un Alpha de Cronbach de 0.97 y 0.90 del método Split Half de Guttman el cual indica confiabilidad.

Para medir la satisfacción laboral se incluyeron 12 ítems, la escala fue: *muy insatisfecho, bastante insatisfecho, ni insatisfecho ni satisfecho, bastante satisfecho, muy satisfecho*. El instrumento se tomó del cuestionario propuesto por Chiang Vega, Salazar Botello, & Nuñez Partido (2007) el cual tiene un coeficiente Alpha de 0.925, por lo tanto es confiable. El compromiso afectivo se compuso de 8 ítems con la escala: *en total desacuerdo, en desacuerdo, ni en desacuerdo ni en acuerdo, de acuerdo, en total de acuerdo*. Se utilizó el cuestionario propuesto por (Allen & Meyer, 1990). La estadística descriptiva fue analizada con el SPSS, mientras que la estadística inferencial se analizó con el software SmartPLS.

4. RESULTADOS

Las características demográficas de los sujetos de estudio se muestran en la tabla 1. Donde el 100 % de los encuestados son hombres, mientras el 31 % dice tener entre la edad de 27 y 33 años, además casi el 34 % afirma tener más de 4 años de antigüedad laboral y el 96 % se desempeña en el primer turno. Finalmente, cabe resaltar que el total de los sujetos de estudio trabaja en la industria del metal.

Tabla 1. Perfil de los sujetos de estudio

Características	No. de personas n=80	(%)	Características	No. de personas n=80	(%)
Género			Antigüedad		
Hombre	80	100	Menos de 1 año	26	32.5
Mujer	0	0	Entre 1 y 3 años	27	33.7
			Más de 4 años	27	33.8
Edad			Turno		
Entre 20 y 26 años	15	18.8	Primero	77	96.3
Entre 27 y 33 años	25	31.3	Segundo	2	2.5
Entre 34 y 40 años	18	22.5	Tercero	1	1.3
Entre 41 y 47 años	11	13.8			
48 o más	11	13.8			

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2 se muestran las cargas y los valores t de cada uno de los indicadores, lo que respecta a las cargas se puede observar que la mayoría de los ítems muestran valores de cargas aceptables [iguales o mayores a 0.70], a excepción de; CO12 [0.645], CO15 [0.665], CO16 [0.683], CO20 [0.687], CA2 [0.699], pero estos valores cumplen con un carga mínima de 0.50, estos pueden ser aceptados siempre y cuando existan indicadores con cargas altas (Chin, 1998).

Referente a los valores t se percibe que estos se encuentran en un rango de mínimo de 6.182 [SL7] y máximo de 19.75 [CO17]. Además se puede apreciar que las alfas de Cronbach muestran valores de; clima organizacional [0.901], satisfacción laboral [0.877], compromiso afectivo [0.887] con respecto a la fiabilidad compuesta los valores son; clima organizacional [0.918], satisfacción laboral [0.905], compromiso afectivo [0.914] en todos los casos los valores son mayores 0.70 lo que indica que son consistentes en su medida, con respecto a la validez convergente [AVE] los datos muestran; clima organizacional [0.531], satisfacción laboral [0.576], compromiso afectivo [0.641] los datos muestran que más del 50% de la varianza es explicada por las variantes latentes.

Tabla 2. Cargas y valores t de los constructos

Ítem	Cargas	Valor t	Fiabilidad compuesta	Alfa de Cronbach	AVE
Clima organizacional					
CO10	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea	0.774	16.872*		
CO11	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	0.740	12.396*		
CO12	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	0.643	6.724*	0.918	0.901 0.531
CO15	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	0.665	8.705*		
CO16	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	0.683	8.526*		
CO17	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	0.823	19.75*		
CO18	Existen suficientes canales de comunicación	0.802	18.029*		
CO2	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros	0.710	10.776*		

CO20	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	0.687	10.374*		
CO3	Se promueve el desarrollo del personal	0.737	12.984*		
Satisfacción laboral					
SL1	La supervisión que ejercen sobre usted	0.741	7.830*		
SL11	Las oportunidades de promoción que tiene	0.780	11.795*		
SL12	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa	0.786	7.487*		
SL2	Las relaciones personales con sus superiores	0.728	9.709*	0.905	0.877 0.576
SL3	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	0.815	19.526*		
SL7	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa	0.704	6.182*		
Compromiso afectivo					
CA1	Sería muy feliz si pasara el resto de mi vida laboral en ella	0.738	8.477*	0.914	0.887 0.641
CA2	Disfruto hablar acerca de ella con personas externas a ella	0.699	7.649*		
CA5	Me siento como parte de la familia	0.815	15.743*		
CA6	Me siento emocionalmente ligado a ella	0.794	9.170*		
CA7	Tiene gran significado personal para mi	0.849	9.601*		
CA8	Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia ella	0.892			

*Significativo con un Alpha de 0.05, si $t > 1.96$, para una prueba de dos colas
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de SmartPLS 3

En la Tabla 3 se exhiben los datos de la variable discriminante donde se muestra sobre la diagonal el promedio de la raíz cuadrada de la varianza extraída de cada uno de los constructos. Los resultados AVE están por arriba de las correlaciones entre las variables. Por otra parte, el indicador Heterotrait - Monotrait - Ratio [HTMT] evalúa las correlaciones que valoran constructos diferentes es decir son contrastados y deben presentar datos inferiores a 0.85 lo que indica que se cumple con el punto de corte.

Tabla 3. Validez discriminante

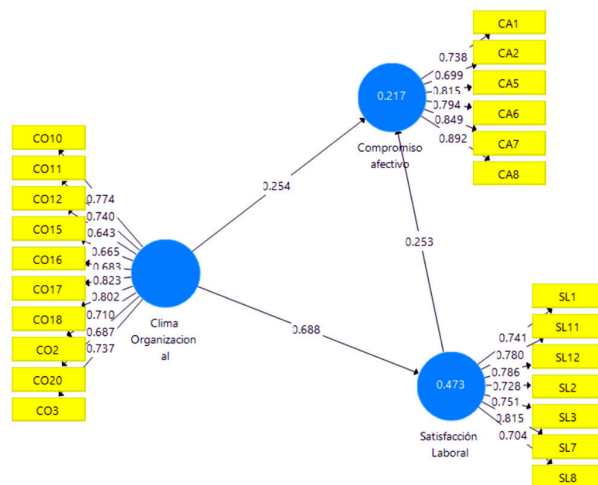
	De acuerdo con el criterio AVE		
	Clima organizacional	Satisfacción laboral	Compromiso afectivo
Clima organizacional	0.729		
Satisfacción laboral	0.688	0.428	0.757
Compromiso afectivo	0.428	0.801	

	De acuerdo con el HTMT		
	Clima organizacional	Satisfacción laboral	Compromiso afectivo
Clima organizacional			
Satisfacción laboral	0.754	0.474	
Compromiso afectivo	0.468		

Fuente: Elaboración propia a partir de SmartPLS

En referencia a los *paths* los tres planteados cumplen con valor mínimo de 0.20, el clima organizacional – satisfacción laboral [0.688], satisfacción laboral – compromiso afectivo [0.253], clima organizacional – compromiso afectivo [0.254]. En lo que respecta al coeficiente r^2 el cual indica que el clima organizacional impacta de una forma débil en el compromiso afectivo [0.217], mientras que el clima organizacional impacta de una forma moderada la satisfacción laboral [0.473]. Con respecto a las hipótesis planteadas se puede mencionar que el clima organizacional se relaciona positivamente y significativamente con la satisfacción laboral [14.914] con un nivel de significancia del 95 %, sin embargo, dos de ellas no se relacionan positivamente y significativamente; clima organizacional – compromiso afectivo [1.815], satisfacción laboral – compromiso afectivo [1.529]. [Ver Ilustración 1].

Ilustración 1. Modelo estructural



*Significativo con un Alpha de 0.05, si $t > 1.96$, para una prueba de dos colas

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de SmartPLS 3

5. CONCLUSIONES

En esta investigación se analizó si el clima organizacional impacta sobre la satisfacción laboral y cómo esta influye en el compromiso afectivo de los empleados que laboran en la industria del metal. Los resultados muestran que efectivamente el clima organizacional impacta de forma significativa sobre la satisfacción laboral y esta influye de una forma débil sobre el compromiso afectivo.

Esto significa que se debe prestar mayor atención a los factores que impiden que el trabajador sienta compromiso afectivo hacia la organización, ya que los trabajadores con este tipo de compromiso son los que disfrutan más de pertenecer a la organización en la cual laboran.

Tal como lo menciona López Cota (2016), para que un trabajador tenga un nivel alto de satisfacción laboral es muy importante que los aspectos que conforman el clima organizacional, tales como las condiciones físicas de trabajo, el salario y reconocimientos, harán que el trabajador esté satisfecho con su trabajo. Así, como fortalecer la relación del trabajador con sus superiores, las oportunidades de crecimiento, reforzar la comunicación interna y las relaciones interpersonales (Chiang Vega *et al.*, 2007).

En el contexto estudiado, los administradores se preocupan por que los trabajadores tengan las condiciones adecuadas para llevar a cabo sus actividades, por ello los empleados permanecen en la organización, porque así lo desean. Además, en las organizaciones existe una relación armoniosa entre los miembros, se participa en las decisiones de los grupos de trabajo y pertenecer a la organización tiene un gran significado para el personal.

REFERENCIAS

- Aguirre, L. R. D., Campos, Á. F. R., & Méndez, A. G. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59-70.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational and organizational psychology*, 63(1), 1-18.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research & Practice*, 3(4).
- Cárdenas, M. C. P., Díaz, M. G. D., Macías, A. G. C., & Esparza, C. E. S. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105.
- Contreras, F. A. G., Santana, M. A. P., & Moyano, L. S. (2015). FEN Opina online.
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C., & Nuñez Partido, A. (2007). Clima y satisfacción laboral en instituciones públicas: adaptación y ampliación de un instrumento. *Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro*.
- Chin, W. W. (1998). Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling: JSTOR.
- González Santa Cruz, F. (2012). Satisfacción laboral y compromiso organizativo: estudio aplicado al sector hotelero en la provincia de Córdoba.
- Johnson, R. E., & Chang, C. H. (2006). "I" is to continuance as "We" is to affective: the relevance of the self-concept for organizational commitment. *Journal of organizational behavior*, 27(5), 549-570.
- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3).
- López Cota, A. (2016). Clima organizacional como predictor de la satisfacción laboral en los empleados del Instituto Mexicano del Seguro Social, en Montemorelos, Nuevo León, México.
- López, P. D. J. A. (2010). Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Montoya Santos, E. M. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center.
- Nieto, D. A., & Riveiro, J. M. S. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217-243.
- Palma, S. (2004). Escala clima laboral CL-SPC. Editorial Cartolan. Lima.
- Peña Cárdenas, M. C., Olloqui López, A. M., & Aguilar Fraire, A. (2013). Relación de factores en la satisfacción laboral de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal-mecánica (Relationship of Factors in Job Satisfaction of Employees of a Small Business Industry Metal-Mechanical).
- Pérez, A. S., & Perea, L. P. (2016). El clima organizacional en el desarrollo de los Sistemas Organizativos. *Revista INFODIR* (4).
- Pinto Salazar, L., & Portugal Concha, E. (2016). Factores del ejercicio profesional relacionados a la satisfacción laboral de las enfermeras centro Quirúrgico del HRHD Arequipa 2016.
- Ramos Moreno, D. C. (2012). El clima organizacional: definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2009). *Timothy, comportamiento organizacional*, 13ª edición, Editorial Pearson: México.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Brito, J. E. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación México.
- Sánchez, D. G., Recio, R. G., & Gama, H. L. (2010). El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad Fernández. *Administración y Desarrollo*, 38 (52), 97-104.
- Soberanes Rivas, L. T. (2009). *El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones*.
- Tejada Quispe, C. A. J. (2016). Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.
- Vega, M. C., Rodrigo, M. J. M., & Partido, A. N. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (Vol. 2): Univ Pontificia Comillas.
- Vega, M. M. C., Partido, A. N., & Rivera, P. C. H. (2012). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *Revista Icade. Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales* (72), 49-74