

# La asociación entre el apoyo organizacional con el clima organizacional y la sintomatología depresiva

*association between organizational support with organizational climate and depressive symptomatology*

L U I S T O R A H I K O T A K A H A S H I  
<https://orcid.org/0000-0003-4707-5352>

M A K I L I M N U N E S B A P T I S T A  
<https://orcid.org/0000-0001-6519-254X>  
Universidade São Francisco (Brasil)

H U G O F E R R A R I C A R D O S O  
<https://orcid.org/0000-0003-1960-2936>  
Universidade Estadual Paulista (Brasil)

F A B I Á N J A V I E R M A R I N R U E D A  
<https://orcid.org/>  
Universidade São Francisco (Brasil)  
Correspondencia: [hfcardoso@gmail.com](mailto:hfcardoso@gmail.com)



---

## Resumen

El objetivo de este estudio es verificar si el clima organizacional y la sintomatología depresiva predicen el apoyo organizacional, así como realizar análisis complementarios que consideran variables sociodemográficas. Participaron 510 individuos que ejercían una actividad profesional a por lo menos seis meses, quienes respondieron la Escala de Apoyo Laboral (ESUL), la Escala de Evaluación de Clima Organizacional (Climor) y la Escala Baptista de Depresión-Versión Adulto (EBADEP-A). Los resultados mostraron que los modelos de regresión que mejor explicaron el apoyo organizacional fueron compuestos por dimensiones del clima organizacional, y que la sintomatología depresiva no ejerció ninguna influencia. En los análisis complementarios se observó que la variable relacionada con el tamaño de la empresa mostró una puntuación media mayor relacionada con el apoyo organizacional en empresas de gran porte, al compararlas con empresas de pequeño y mediano porte.

**Palabras claves:** Apoyo organizacional, clima organizacional, depresión, psicología organizacional y del trabajo.

---

## Abstract

The objective of the study was to verify if the organizational climate and depressive symptomatology predict organizational support, as well as to perform complementary analyzes considering sociodemographic variables. Participants were 510 individuals who had a professional activity for at least six months, and who answered the Labor Support Scale (ESUL), the Organizational Climate Assessment Scale (Climor) and the Baptista Depression Scale-Adult Version (EBADEP-A). The results showed that the regression models that best explained the organizational support were composed by dimensions of the organizational climate, and that the depressive symptomatology did not exert any influence in model. In the complementary analyzes it was observed that the variable related to the size of the company showed a higher average score related to organizational support in large companies, when compared with small and medium size companies.

**Keywords:** Organizational support, organizational climate, depression, organizational and work psychology.

**JEL:** E43, E52, F41, C32, F62

---

**Citación/referenciación:** Takahashi, L. T., Baptista, M. N., Cardoso, H. F., Rueda, F. J. M. (2019). La asociación entre el apoyo organizacional con el clima organizacional y la sintomatología depresiva. *Psicología desde el Caribe*, 36(1), 1-24.

Fecha de recepción: noviembre 9 de 2017  
Fecha de aceptación: junio 27 de 2018

## Introducción

Las configuraciones contemporáneas en el mundo productivo del trabajo provocaron nuevas exigencias en términos del desempeño y la calificación del trabajador. En la comunidad académica se percibe gran interés en investigar fenómenos relacionados con el trabajo, tales como apoyo laboral, clima organizacional y depresión (Rueda, Santos, Raad, Ávila-Batista & Nery, 2014).

Eisenberger et al. (1986) definieron el apoyo organizacional como creencias globales del empleado, relativas a en qué medida la organización lo valoriza y cuida de su bienestar. El concepto se encuentra asociado a diversas formas de interacción entre el trabajador y la organización empleadora, en especial las creencias y las expectativas de los individuos sobre el reconocimiento por parte de la organización y el esfuerzo en el trabajo. De acuerdo con Aselage y Eisenberger (2003), el concepto se asocia a las iniciativas corporativas cuyos objetivos están orientados hacia el desarrollo de los empleados, a otorgar recursos para que puedan actuar de forma más autónoma y otorgar visibilidad y reconocimiento a la organización.

Según Eisenberger et al. (1986), al percibir un elevado nivel de apoyo organizacional, los trabajadores, por lo general, se sienten moralmente obligados a recompensar a la organización en términos de empeño afectivo y de comportamientos relacionados con el trabajo. En otras palabras, el sentimiento de confianza mutua y reciprocidad son elementos fundamentales para la percepción de apoyo organizacional, ya que, por una parte, se espera el cumplimiento de las obligaciones legales, morales y financieras por parte de la organización con sus funcionarios, y, por otra, la organización espera que el trabajador presente buen desempeño, se muestre leal y comprometido con la empresa, de modo que la interacción trabajador-organización sugiera expectativas de cambios y beneficios mutuos.

La percepción adecuada de apoyo laboral tiende a hacer que los trabajadores se sientan miembros de la organización, lo cual estimula la interpretación de las ganancias y las pérdidas como si fuera de ellos mismos, lo que influye en el juzgamiento de las acciones de la institución de trabajo y favorece la internalización de los valores y las normas de la organización. Además de esto, tiende a reducir el absentismo y las patologías laborales (Eisenberger, Fasolo & Davis-la Mastro, 1990; Eisenberger et al., 1986; Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski & Rhoades, 2002; Mathieu & Zajac, 1990; Shore & Wayne, 1993). En

términos de políticas organizacionales, la promoción de acciones, de resultar en mayor percepción del apoyo laboral, podría estar asociada al empeño de las instituciones de trabajo en minimizar la ocurrencia de eventos que puedan dificultar las relaciones intralaborales, lo que lleva a los trabajadores a identificar la organización como un buen lugar de trabajo (Eisenberger et al. , 1986).

Sobre las variables que anteceden la percepción de soporte laboral, Rhoades y Eisenberger (2002), a través de revisiones de literatura sobre el tema, indicaron que las variables de mayor poder explicativo de apoyo organizacional son: la justicia de procedimiento (expresada por la distribución equitativa de recursos entre los empleados, bien sean estructurales o bien sociales); el apoyo del supervisor (los empleados tienden a asociar ese apoyo con la percepción del apoyo organizacional), y recompensas y condiciones de trabajo (prácticas y recursos disponibles por la organización que pueden ser positivamente asociadas al apoyo organizacional (son las más comunes el reconocimiento por parte de la organización, la remuneración justa, las políticas de promoción, la percepción de seguridad y estabilidad, la autonomía en el trabajo y el ofrecimiento de entrenamientos por parte de la organización).

Algunas de las variables citadas están asociadas a elementos de clima organizacional, y se describen con más detalle a continuación. Sobre el clima organizacional, estudios a lo largo de los años han señalado que esta es una temática relevante en el contexto organizacional, ya que influye en el comportamiento y el desempeño de los trabajadores, de manera que puede reflejarse en la efectividad de la organización (Costa & Agra, 2009; Koys & De Cotiis, 1991; Laros & Puente-Palacios, 2004; Litwin, 1971; Payne & Mansfield, 1973; Rizzatti & Colossi, 1998). Según Rueda y Santos (2011), clima organizacional se refiere a un conjunto de características estables derivadas de la relación establecida entre el trabajador (percepción individual), los demás funcionarios (microambiente) y la organización (macroambiente). En suma, está asociado a las percepciones compartidas por los trabajadores sobre las políticas y las prácticas de la organización.

En el contexto laboral, el clima se presenta con gran diversidad de elementos, es decir, se considera un constructo multidimensional. Sus dimensiones están relacionadas con el ambiente de trabajo y con las características de los propios empleados, lo cual favorece o dificulta el comportamiento de los individuos (Balducci & Kanaane, 2007; Bedani, 2006). De forma específica, Rueda y Santos (2011) destacaron cinco conjuntos de variables relacionadas con el clima organi-

zacional: “Comunicación”, “Integración y satisfacción”, “Desarrollo profesional y beneficios”, “Ergonomía”, “Condiciones de trabajo y proceso de decisión”.

La comunicación, la integración y la satisfacción se refiere a la búsqueda de conocimiento que los funcionarios tienen sobre los canales de comunicación de la organización, la percepción sobre el grado de cooperación y relacionamiento entre los sectores y los trabajadores, así como la forma en que ese funcionario se siente con relación a su organización. Por “Desarrollo profesional y beneficios” los autores destacaron que esa dimensión está asociada a la evaluación de oportunidades de entrenamiento y promoción profesional ofrecidas por la organización, y el grado de satisfacción de los trabajadores con las inversiones realizadas por la organización en forma de beneficios. El conjunto “Ergonomía” se refiere a la forma en que el trabajador percibe que la organización se preocupa con acciones ligadas a seguridad y calidad de vida en el trabajo. “Condiciones de trabajo” se asocia a la satisfacción de los trabajadores en relación con cuestiones financieras (sueldos y beneficios) ofrecidas por la organización. Por último, “Proceso decisorio” se relaciona con la autonomía ofrecida a los funcionarios en el proceso de toma de decisiones al ejercer sus funciones laborales (Rueda & Santos, 2011).

Para Crespo (2004), evaluar el clima organizacional permite un mapeo de problemas a ser abordados cotidianamente en el área de gestión de personas, en busca de la corrección de puntos negativos percibidos por los trabajadores, así como la mantención de aspectos positivos percibidos en ese medio. De igual forma, Martins (2008) resalta que el entendimiento de los factores que afectan a los trabajadores, así como acciones que minimizan los efectos nocivos, pueden resultar en mejorías con relación a la salud y al desempeño de los individuos en el ámbito laboral. Dado que el clima organizacional está relacionado con la percepción sobre el ambiente de trabajo, se puede pensar que los trabajadores que presentan una percepción adecuada del clima organizacional tienden a indicar también un pensamiento positivo sobre el apoyo que reciben de la organización, es decir, son constructos relacionados positivamente (Gellis & Kim, 2004).

Es importante la evaluación de los constructos “apoyo” y “clima organizacional”, toda vez que ellos afectan de forma directa la vida de los trabajadores. En caso de baja percepción, tanto de apoyo como de clima, existe una tendencia a que los trabajadores padezcan enfermedades, destacándose entre las más presentes la depresión. Tal como ocurre con los trastornos mentales severos, la depresión perjudica la vida social, familiar y profesional de las personas, lo que puede, en

este último caso, acarrear desde el absentismo hasta el abandono laboral (Santos, 2007). El profesional deprimido tiende a no cumplir metas y plazos característicos de su actividad. Su comportamiento recurrente es inadecuado para la organización y está sujeto a despido (Cenci, 2004).

La depresión se presenta como un trastorno crónico, recurrente e incapacitante que afecta la calidad de vida de los individuos (Noorani & Montagnini, 2007; OMS, 2001; WHO, 2010 Sharp, 2005). En el ambiente laboral, diversas investigaciones señalan que personas con mayor frecuencia de indicadores de depresión tienden a percibir el ambiente de trabajo con menor apoyo, así como menor satisfacción con el clima organizacional (Gellis & Kim, 2004; Liu, Xu, Wu, Yang & Wang, 2015; Teixeira, 2016).

Con base en lo anterior, es importante destacar que, cada vez más, se promueve el estudio de la salud mental en las instituciones de trabajo como forma de proporcionar productividad, así como de hacer que los trabajadores tengan calidad de vida en el ejercicio de sus funciones. Como se puede observar en los estudios citados (Cenci, 2004; Eisenberger et al. , 1990; Eisenberger et al. , 1986; Eisenberger et al. , 2002; Gellis & Kim, 2004; Liu et al. , 2015; Mathieu & Zajac, 1990; Shore & Wayne, 1993; Teixeira, 2016), el apoyo organizacional parece presentarse como una variable de protección para los trabajadores frente a la percepción de síntomas de depresión, puesto que es una variable que ejerce influencia positiva en la percepción sobre el ambiente de trabajo (clima organizacional). De esta forma, esta investigación tuvo como principal objetivo verificar si el clima organizacional y la sintomatología depresiva predicen el apoyo organizacional. De forma adicional, se investigaron las diferencias de promedios de respuestas de apoyo laboral en relación con las variables sociodemográficas, así como las asociaciones entre apoyo laboral con clima organizacional e indicadores de depresión.

## MÉTODO

### Participantes

La muestra se compone de 510 trabajadores universitarios, hombres y mujeres. El criterio de inclusión fue ejercer una actividad profesional por lo menos a seis meses. Todos los participantes pertenecían a un centro universitario de una ciudad en el interior de San Pablo, Brasil. En relación con las variables sociodemográficas, el 75,30 % eran del sexo femenino, la mayoría solteros (69,40 %), origi-

narios en su mayoría de cursos de psicología (34,30 %) y enfermería (24,10 %). El resto se distribuían entre cursos de fisioterapia, farmacia y procesos químicos.

En relación con las variables laborales, el 53 % actuaba en el sector de servicios, en su mayoría en empresas de gran porte (46,70 %), seguidas de las organizaciones de tamaño medio (30,70 %). La jornada semanal de trabajo se concentró entre las categorías de más “de 40 horas” (43,20 %) y “de 31 a 40 horas” (34,10 %). Por último, la mayoría evaluó que, en el trabajo, el riesgo de accidentes sería inexistente (54,10 %), pero sujeto a enfermedades (56,90 %).

## Instrumentos

### **ESCALA DE APOYO LABORAL-ESUL (BAPTISTA, CARDOSO, SANTOS & NORONHA, 2016)**

La ESUL está compuesta por 21 ítems evaluados por una escala de tipo Likert de cuatro alternativas (“nunca”, “raramente”, “a menudo” y “siempre”), dividida en dos factores: “Interacción” (ESUL 1) y “Beneficios” (ESUL 2). Las puntuaciones del instrumento se pueden clasificar en cuatro tipos (“Bajo”; “Medio-Bajo”; “Medio-Alto”; “Alto”), indicando mayor o menor percepción de apoyo organizacional en términos de interacción humana en el trabajo y de recibir beneficios. El instrumento posee diversos estudios de sus cualidades psicométricas (con base en estructura interna, en investigaciones de evidencias de validez y en relación con otras variables y de confiabilidad por intermedio de la consistencia interna, con índices que variaron entre 0,82 y 0,89).

### **ESCALA DE EVALUACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL-CLIMOR (RUEDA & SANTOS, 2011)**

La Climor la componen 32 ítems, distribuidos en cinco factores: “Comunicación”, “Integración y satisfacción” (Climor 1); “Desarrollo profesional y beneficios” (Climor 2); “Ergonomía” (Climor 3); “Condiciones de trabajo” (Climor 4) y “Proceso decisorio” (Climor 5). El instrumento posee cuatro clasificaciones posibles (“Baja”; “Medio-baja”; “Medio-alta”; “Alta”), e indica una mejor o peor percepción del clima organizacional en relación con la comunicación, la integración entre los trabajadores, las posibilidades de desarrollo profesional y el ofrecimiento de beneficios, aspectos relacionados con la ergonomía, las condiciones de trabajo ofrecidos por la organización y la percepción sobre la autonomía para tomar decisiones en el ambiente de trabajo. El manual de la escala presenta estudios referentes a los parámetros psicométricos, bien sean evidencias de validez de contenido o bien de estructura interna de los ítems, así como con base en la

relación con variables externas y estudios de confiabilidad efectuados por análisis de la consistencia interna (con índices que variaron entre 0,65 y 0,88).

#### **ESCALA BAPTISTA DE DEPRESIÓN (VERSIÓN ADULTO)-EBADEP-A (BAPTISTA, 2012)**

La EBADEP-A la componen 45 ítems que contemplan 26 descriptores de síntomas depresivos. El objetivo del instrumento es rastrear síntomas de depresión; en este sentido, cuánto mayor es la puntuación en el instrumento, mayor es la sintomatología depresiva. Las puntuaciones pueden clasificarse en cuatro tipos (“Síntomas de depresión mínimos-sin síntomas”; “Síntomas depresivos leves”; “Síntomas depresivos moderados”; “Síntomas depresivos severos”). El manual de la EBADEP-A presenta diversos estudios de validez (de contenido, con base en la estructura interna y con base en la relación con variables externas), e investigaciones de confiabilidad (consistencia interna, encontrando un valor de alfa de Cronbach de 0,86 y estabilidad temporal, con índice de confiabilidad de 0,83).

#### **Procedimiento**

El proyecto fue aprobado por un comité de ética en investigación. Una vez se cumplieron las exigencias éticas, los instrumentos se aplicaron de forma colectiva en los universitarios que trabajaban, después de la debida autorización del profesor que administraba la clase. El orden de presentación de los instrumentos para cada grupo de participantes se estableció por sorteo previo, a fin de evitar posibles efectos de fatiga (por más breves que fueran).

#### **Análisis de datos**

Los datos se analizaron cuantitativamente por medio de análisis estadísticos descriptivos e inferenciales. Para verificar la clasificación de los participantes sobre los instrumentos aplicados se utilizó la puntuación promedio, así como los valores de las desviaciones típicas.

En los análisis inferenciales se utilizó la prueba t de Student, a fin de investigar posibles diferencias de promedios de respuesta en el instrumento ESUL, en relación con la variable *sexo*, y el Anova para verificar posibles diferencias de promedio en el instrumento ESUL en relación a las variables *edad*, *estado civil*, *clase social*, *tiempo de ocupación del cargo*, *tamaño de la empresa*, *ramo de actividad de la organización* y *jornada semanal de trabajo*.

Con el objetivo de verificar las asociaciones entre la ESUL y los demás instrumentos se utilizaron análisis de correlación de Pearson. Finalmente, se investigó, por medio de la regresión lineal, las variables que mejor explicaban el apoyo organizacional. Para esto se realizaron tres análisis, para lo cual se tuvo como variables dependientes los datos de la puntuación total de la ESUL (análisis 1), ESUL-factor interacción (análisis 2) y ESUL-factor beneficios (análisis 3); y como variables independientes, en los tres análisis, las puntuaciones del instrumento Climor (1-Comunicación, integración y satisfacción; 2-Desarrollo profesional y beneficios; 3-Ergonomía; 4-Condiciones de trabajo; 5-Proceso decisorio) y la puntuación de la EBADEP-A.

## RESULTADOS

Inicialmente, los datos se analizaron en términos descriptivos, verificándose las medias obtenidas por los participantes en los instrumentos aplicados. Esta información puede visualizarse en la Tabla 1.

■ **Tabla 1. Puntuaciones medias de los participantes en los instrumentos aplicados**

Instrumento	Dimensiones	Media	DT	Clasificación
ESUL	Interacción	43,84	8,62	Alto
	Beneficios	17,60	5,02	Alto
CLIMOR	Comunicación, Integración y satisfacción	36,79	8,96	Medio bajo
	Desarrollo Profesional y beneficios	23,81	7,72	Medio bajo
	Ergonomía	20,22	5,51	Medio bajo
	Condiciones de trabajo	10,63	3,63	Medio bajo
	Proceso decisorio	8,51	3,23	Medio bajo
EBADEP-A		34,38	20,23	Sin sintomatología

Los instrumentos ESUL, Climor y EBADEP-A tienen normativas. De ese modo, se verificaron las medias de respuestas de los trabajadores con base en las clasifi-

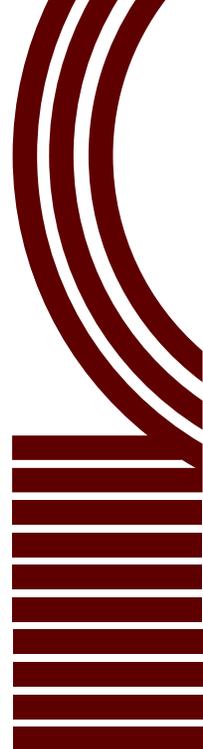
caciones contenidas en los manuales de los instrumentos. En la ESUL, las medias presentadas se clasificaron como “Alto” (en los dos factores), y en la Climor las medias se clasificaron como “Medio-bajo” en todos los factores. Sobre la EBA-DEP-A, la media de respuestas en el instrumento se clasificó como “Sintomatología depresiva mínima” (sin sintomatologías de depresión).

Posteriormente, los datos relacionados con el instrumento de apoyo laboral se analizaron con base en las variables sociodemográficas. Las medias de respuestas obtenidas en el instrumento se compararon teniendo como parámetros las variables *edad, sexo, estado civil, clase social, tiempo que está empleado en el cargo y en la empresa, tamaño de la empresa, ramo de actividad de la organización y jornada semanal de trabajo*. Solo se presentan los datos de análisis que tengan importancia estadística.

■ **Tabla 2. Diferencias de medias de respuestas en relación con el tamaño y el tipo de actividad de la organización**

Instrumento	Tamaño de la empresa	Media	F	p
ESUL 1 (Interacción)	Pequeñas	42,87	38,62	<0,001
	Medias	42,61		
	Grandes	45,62		
ESUL 2 (Beneficios)	Pequeñas	14,30	5,64	0,004
	Medias	17,26		
	Grandes	19,73		
Instrumento	Ramo de actividad de la organización	Media	F	p
ESUL 2 (Beneficios)	Comercial	15,95	10,72	<0,001
	Prestación de servicios	17,29		
	Industrias	19,43		

La variable *tamaño de empresa* presentó diferencias significativas de media en relación con los factores ESUL 1 (Interacción,  $F(2) = 38,62, p < 0,001$ ) y ESUL 2 (Beneficios,  $F(2) = 5,64, p = 0,004$ ). En esos casos, los trabajadores provenientes de empresas de gran tamaño presentaron media de respuesta superior, compara-



dos con trabajadores de pequeñas y medianas empresas. Sobre la variable *ramo de actividad de la organización* hubo diferencias significativas en el factor ESUL 2 ( $F(2) = 10,72, p < 0,001$ ). En ese caso, trabajadores provenientes de industrias percibieron mayor apoyo en términos de beneficios con relación a trabajadores de organización del ramo comercial y de prestación de servicios.

A continuación, los datos se presentan con base en las correlaciones entre las dimensiones de los instrumentos aplicados. Las informaciones sobre las asociaciones entre los instrumentos tuvieron como fundamento la clasificación de las correlaciones propuesta por Dancey y Reidy (2006), quienes postulan que correlaciones entre 0,10 y 0,39 se consideran de magnitud baja, entre 0,40 y 0,69 magnitudes moderadas, y más de 0,70 magnitudes fuertes.

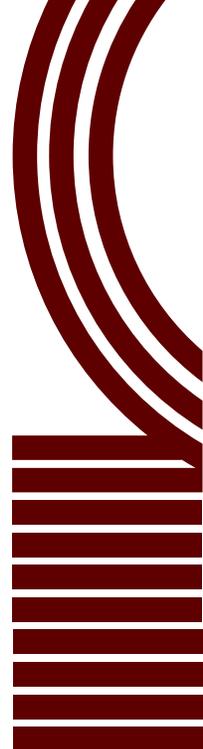
■ **Tabla 3. Correlaciones entre las dimensiones de la ESUL y los demás instrumentos aplicados**

	ESUL 1	ESUL 2	ESUL total
Climor 1	0,68**	0,01	0,53**
Climor 2	0,60**	0,34**	0,62**
Climor 3	0,43**	0,06	0,36**
Climor 4	0,32**	0,18**	0,33**
Climor 5	0,27**	- 0,21	0,20**
EBADEP-A	- 0,29*	- 0,09	- 0,26**

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ .

Como se puede apreciar, de las 18 correlaciones posibles entre los instrumentos, 14 presentaron significancia estadística. Se constata que las asociaciones significativas entre los instrumentos ESUL y Climor fueron positivas, al ser siete de magnitud baja y cinco moderada, lo cual indica que cuando es mayor la percepción de un clima adecuado de trabajo, también tiende a ser mayor la percepción del apoyo laboral. A su vez, dos asociaciones negativas, significativas y de magnitud baja ocurrieron entre la ESUL y la EBADEP-A, es decir, cuánto mayor es la frecuencia de síntomas de depresión, menor es la percepción del apoyo en el trabajo.

Otro procedimiento realizado fue el análisis de regresión lineal, por medio del método por etapas, para lo cual se utilizó como variable dependiente las puntuaciones de la ESUL total. Las variables independientes fueron las puntuaciones de



la Climor (1-Comunicación, integración y satisfacción; 2-Desarrollo profesional y beneficios; 3-Ergonomía; 4-Condiciones de trabajo; 5-Proceso decisorio), y la puntuación de la EBADEP-A. Los resultados de ese análisis se pueden observar en la Tabla 4.

■ **Tabla 4. Regresión entre las variables (variable dependiente: ESUL Total).**

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficiente Estandarizado	X	DT	sr2	t	Significativo
		B	SE						
	(Constante)	31,55	2,57					12,30	<0,001
3	Climor 2	0,64	0,09	0,46	23,94	7,7	0,41	6,93	<0,001
	Climor 1	0,26	0,08	0,21	36,83	8,9	0,22	3,26	<0,001
	Climor 4	0,48	0,15	0,16	10,62	3,6	0,21	3,14	0,002

Sobre los resultados del modelo de regresión, *mayor percepción de desarrollo profesional y beneficios* (Climor 2) fue la variable que más puede predecir el alto apoyo laboral por medio de la ESUL. En seguida, *mayor percepción de comunicación, integración y satisfacción* (Climor 1) fue predictivo para mayor percepción de apoyo, y luego las *condiciones adecuadas de trabajo* (Climor 4). Esas tres variables formaron el modelo con mayor poder predictivo ( $r = 0,67$ ;  $r^2 = 0,45$ ;  $r^2_{ajustado} = 0,44$ ), en relación con el apoyo laboral evaluado por la ESUL en su totalidad.

Cabe resaltar que el modelo, con todas las variables (es decir, seis), a partir del método enter, fue capaz de predecir el 36 % de la variable ESUL total. En relación con el diagnóstico de colinealidad, el *variance inflation factor* (VIF) quedó entre 1,0 e 1,7, índice satisfactorio, ya que este no debe ser igual o superior a 10. La tolerancia (*tolerance*) quedó entre 0,5 y 0,9, lo cual indica que no hay colinealidad entre las variables que ocasione perjuicio para el análisis, pues valores aceptables deben ser iguales o inferiores a 0,10. Por último, en relación con el presupuesto de residuos, el análisis de Durbin-Watson mostró valor de 2,01, lo que sugiere baja correlación entre los residuos de las variables en el modelo, si se tiene en cuenta

que valores próximos a 2, en una variante de 0 a 4, muestran inexistencia de correlaciones indebidas positivas o negativas.

El mismo procedimiento de regresión se realizó también con las dimensiones de la ESUL. La Tabla 5 presenta los datos referentes al factor “Interacción” como variable dependiente.

■ **Tabla 5. Regresión entre las variables (variable dependiente: ESUL-factor interacción)**

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficiente estandarizado	X	DT	sr2	t	Significativo
		B	SE						
	(Constante)	16,20	1,79					9,06	<0,000
3	Climor 1	0,45	0,05	0,48	23,94	7,7	0,49	8,35	<0,000
	Climor 2	0,30	0,07	0,27	36,83	8,9	0,28	4,60	<0,000
	Climor 4	0,35	0,11	0,15	10,62	3,6	0,22	3,29	<0,001

En esta regresión se observó que *mayor percepción de comunicación, integración y satisfacción* (Climor 1) fue la variable que más pudo predecir el alto apoyo laboral en términos de interacciones entre los funcionarios. En la secuencia, *desarrollo profesional y beneficios* (CLIMOR 2) fue predictivo para mayor percepción de apoyo de la dimensión ESUL 1 y, luego, *adecuadas condiciones de trabajo*. Los conjuntos de esas tres variables formaron el modelo con mayor poder predictivo ( $r = 0,74$ ;  $r^2 = 0,54$ ;  $r^2_{ajustado} = 0,54$ ) en relación con la dimensión “Interacciones”, evaluada por la ESUL.

En lo que se refiere al diagnóstico de colinealidad, el *variance inflation factor* (VIF) quedó entre 1,0 y 1,5, la tolerancia (*tolerance*) entre 0,6 y 0,9, y el análisis de Durbin-Watson demostró valor de 2,09. Por último, se realizó el procedimiento de regresión con la dimensión “Beneficios de la ESUL” como variable dependiente. Esta información se presenta en la Tabla 6.

■ **Tabla 6. Regresión entre las variables (variable dependiente: ESUL-factor beneficios)**

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficiente estandarizado	X	DT	sr2	t	Significativo
		B	SE						
	(Constante)	17,04	1,35					12,63	<0,001
3	Climor 2	0,39	0,05	0,60	23,94	7,7	0,44	7,46	<0,001
	Climor 1	-0,19	0,05	-0,33	36,83	8,9	-0,26	-4,16	<0,001
	Climor 5	-0,23	0,11	0,11	10,62	3,6	-0,14	-2,14	0,033

En la Tabla 6, *mayor percepción de desarrollo profesional y beneficios* (Climor 2) fue la variable que más pudo predecir el alto apoyo material (“Beneficios”), por medio de la ESUL. En seguida, *mayor percepción de la comunicación, integración y satisfacción* (Climor 1) fue predictivo para *mayor percepción de apoyo* y, luego, *proceso decisorio* (Climor 5). Esas tres variables formaron el modelo con mayor poder predictivo ( $r = 0,44$ ;  $r^2 = 0,19$ ;  $r^2_{ajustado} = 0,18$ ) en relación con el apoyo laboral evaluado por el factor “Beneficios de la ESUL”. Sobre el diagnóstico de colinealidad, el *variance inflation factor* (VIF) quedó entre 1,2 y 1,7, la tolerancia (*tolerance*), entre 0,5 y 0,8, y el análisis de Durbin-Watson mostró valor de 1,91, lo que sugiere baja correlación entre los residuos de las variables en el modelo.

Aunque en los análisis de regresiones de la ESUL y sus dimensiones se hayan insertado todas las variables del estudio, o sea, Climor (y sus respectivos factores) y EBADEP-A, en los modelos explicativos formados se percibió que entraron apenas variables relacionadas con el clima organizacional. En otras palabras, en esta muestra estudiada, en muy poca medida el constructo clima organizacional puede considerarse predictor de percepción de apoyo laboral.

## DISCUSIÓN

En las últimas décadas aumentaron las investigaciones sobre el constructo “apoyo organizacional”. De forma general, tales estudios sobre el tema trabajaron con los principios de reciprocidad y cambios sociales. En otras palabras, los trabaja-

dores, al realizar esfuerzos en la ejecución del trabajo, esperan que la organización los valore y ofrezca apoyo (emocional, material e informacional). Por esto, al comenzar en una determinada organización, el trabajador crea expectativas sobre ese contexto y espera que este sea una fuente de apoyo en su vida (Kurtessis et al. , 2017).

Sobre las discusiones de los datos descritos en el estudio, en media, los participantes presentaron alta percepción de apoyo laboral. Ese dato indica que el público investigado entiende que el ambiente de trabajo proporciona adecuado apoyo en términos de vinculación entre los funcionarios del mismo sector, así como con los superiores. Además de eso, el apoyo de orden material también se percibió de forma adecuada (Baptista Cardoso, Santos y Noronha, 2016).

La información antes mencionada se puede visualizar como una variable positiva, en la medida en que la literatura, de forma general, muestra el apoyo organizacional, siempre que se perciba de manera adecuada, como una variable benéfica a los trabajadores. De forma más específica, estudios a lo largo del tiempo señalan que el referido constructo influye, por ejemplo, en posibilitar el aumento de desempeño en el trabajo y la disminución de absentismo (Eisenberger et al. , 1990), una mayor percepción de la satisfacción en el trabajo (Eisenberger, Cummings, Armeli y Lynch, 1997), mejoras en el relacionamiento con el liderazgo y un aumento del desempeño en el trabajo (Shanock y Eisenberger, 2006), una mayor percepción de justicia organizacional y de confianza entre los funcionarios (DeConinck, 2010), así como mayor percepción de compromiso afectivo y desempeño en el trabajo (Casimir, Keith, Wang y Ooi, 2014; Kim, Eisenberger y Baik, 2016), y mayor motivación en el trabajo (Chen y Shasser, 2017).

En relación al apoyo laboral, algunos autores (Balducci y Kanaane, 2007; Bedani, 2006; Sá Leitão, Guimarães y Rosal, 1998) resaltan que la evaluación del clima organizacional puede identificar áreas de la organización que podrían recibir inversiones en términos de acciones de mejoras, así como es posible efectuar la manutención de áreas que ya se encuentran adecuadas en la organización. En el presente estudio, con base en los resultados evaluados por la Climor (Rueda y Santos, 2011), se puede verificar que la percepción se clasificó como “Medio-baja”. Conforme destacan Carr, Schmidt, Ford y DeShon (2003), clima organizacional es un constructo multidimensional y, para evaluarlo, se debe investigar una serie de aspectos referentes al ámbito laboral. La Climor (Rueda y Santos, 2011) evalúa el referido constructo por intermedio de cinco factores: “Comunicación,

integración y satisfacción”; “Desarrollo profesional y beneficios”; “Ergonomía”; “Condiciones de trabajo”; y “Proceso decisorio”. En esta evaluación de clima organizacional se constató que la puntuación media indica que existe necesidad de mejoras en todos los campos evaluados, ya que en todas las dimensiones las medias se clasificaron como “Medio-bajas”.

Con relación a las informaciones obtenidas por la EBADEP-A, la clasificación media observada en el estudio no indicó sintomatología depresiva. Datos de organizaciones gubernamentales a lo largo de décadas pasaron a indicar un aumento cada vez mayor de depresión en el mundo (WHO, 2007; 2010), en América Latina y Caribe (OPS, 2007), y también en Brasil (Almeida-Filho et al. , 1997; Soares et al. , 1995). Asimismo, cómo este trastorno está cada vez más presente en el contexto laboral, en especial en los casos registrados en estadísticas; por ejemplo, cuando hay alejamiento de las funciones de trabajo en virtud de trastornos mentales (Batista, Carlotto y Moreira, 2013; Beurden et al. , 2013; Cruz, Shirassu, Barbosa y Santana, 2011; Manetti y Marziale, 2007). En la presente investigación no fue posible observar una media de respuesta de la muestra que indicara la presencia de síntomas de depresión.

De acuerdo con previsiones de la OMS (2001), más o menos en el 2021 la depresión se configurará como la segunda causa de incapacidad de las personas en todo el mundo, lo que puede hacer que los individuos no consigan ejecutar de manera adecuada sus funciones, bien sean estas escolares o bien laborales. De esta forma, se justifica la realización de estudios relacionados con el ámbito organizacional, si se tiene en cuenta la importancia del referido constructo. Además de esto, algunas referencias (Baptista, 2004; Capitão y Baptista, 2010; Martin et al. , 2008; OMS, 2001; Sharp, 2005) indicaron que cuanto mayor es la percepción de apoyo organizacional, menos síntomas de depresión relatan los trabajadores. También esos trabajadores resaltaron que el ambiente de trabajo era adecuado. En otras palabras, se puede pensar que el apoyo laboral positivo se considera una variable protectora en relación con el desarrollo de la depresión.

La variable *tamaño de empresa* presentó diferencias significativas de media en relación con los factores “Interacción” y “Beneficios de la ESUL”. En los dos casos, los trabajadores provenientes de empresas de gran tamaño presentaron media de respuesta superior al compararse con la media obtenida por trabajadores de pequeñas y medianas empresas. Se puede hipotetizar que empresas de gran tamaño posean mayores posibilidades de gerenciamiento en el área de gestión de

personas, lo que puede contribuir, de esa forma, a mejores prácticas de valorización de los recursos humanos. El mayor tamaño organizacional también se puede concebir como un factor motivacional para los empleados, ya que ellos hacen parte de una gran organización, en general, destacándose en el medio local en el que viven y hasta en términos más amplios. Sobre esos asuntos, Zagenczyk, Scott, Gibney, Murrell y Thatcher (2010) afirman que una característica importante del apoyo laboral es la evaluación subjetiva que un profesional realiza en relación con el tratamiento que recibe de la organización empleadora, al ser los componentes relacionados con las interacciones entre trabajadores, liderazgo y ofrecimiento de beneficios los que se presentan como factores altamente relevantes en la percepción del apoyo en su totalidad.

Con relación al análisis de diferencias de media de respuestas en la variable *ramo de actividad de la organización*, se encontraron diferencias significativas en el factor “Beneficios de la ESUL”. En ese caso, trabajadores provenientes de industrias percibieron mayor apoyo en términos de beneficios que los trabajadores de organizaciones del ramo comercial y de prestación de servicios. Esa información coincide con los resultados de los autores del instrumento (Baptista et al. , 2016), una vez que en el proceso de estandarización de la ESUL el sector industrial también fue el que presentó mayor media de respuestas en las dimensiones del instrumento, cuando se comparó con los sectores de comercio y prestación de servicios. De acuerdo con Alves, Neiva y Paz (2014), la dimensión instrumental también se muestra como un importante predictor del apoyo organizacional, ya que puede estar relacionada con la percepción de bienestar personal, así como con un adecuado o no adecuado clima organizacional.

Al considerar que la Climor, por intermedio de sus dimensiones, evalúa temáticas tales como la comunicación, la integración y la satisfacción entre los funcionarios de la organización, las posibilidades de desarrollo profesional y los beneficios ofrecidos por la empresa, cuestiones relacionadas con la ergonomía y las condiciones de trabajo, además de la autonomía en el proceso decisorio en el ambiente de trabajo (Rueda y Santos, 2011); y que la ESUL evalúa percepción de apoyo organizacional por medio de interacción humana en el trabajo y los beneficios ofrecidos (Baptista et al. , 2016), en las correlaciones obtenidas se observó que, de forma general, el instrumento de apoyo laboral se asocia de forma positiva con el instrumento de clima organizacional, afirmándose que cuanto mayor es la percepción del clima organizacional mayor también es la percepción del apoyo organizacional.

Las informaciones presentadas las corrobora el estudio de Sousa, Mendonça, Zanini y Nazareno (2009), quienes afirman que cuando el apoyo organizacional lo perciben los trabajadores de forma positiva, estos pasan a sentirse valorizados y tienden a desempeñar mejor sus funciones. Kolb (2014) destaca que el clima organizacional se ve influenciado por diversos factores, al ser el apoyo laboral una variable que lo influencia de forma positiva. De manera semejante, otros autores también constataron correlaciones positivas entre el apoyo laboral y el clima organizacional (Akif, 2016; Hashish, 2015; Putter, 2010; Rosès, 2013).

Las correlaciones entre la ESUL y la EBADEP-A fueron todas negativas. Señalan que mayores indicadores de depresión están asociados a menor percepción de apoyo en el trabajo. El apoyo, bien sea social, organizacional y/o familiar, lo conciben diversos autores como una variable importante, pues si se percibe de forma positiva, tiende a mostrarse como una fuente protectora en relación con los síntomas de depresión (Baptista, 2012; Baptista, Carneiro & Sisto, 2010; Cardoso & Baptista, 2015; Park, Wilson & Lee, 2004; Weigl et al. , 2016). En otras palabras, se espera que personas con trastornos depresivos, muy influenciadas por las características de estos, como, por ejemplo, presencia de humor deprimido o irritable en la mayoría de los días y/o la pérdida de interés por actividades que les daban placer, presenten menor percepción de apoyo (APA, 2014). Los datos encontrados en el presente estudio están de acuerdo con investigaciones empíricas que evaluaron las correlaciones entre apoyo organizacional y síntomas de depresión, observándose asociaciones negativas entre los constructos (Gellis y Kim, 2004; Liu, Xu, Wu, Yang, y Wang, 2015; Teixeira, 2016).

En los datos del análisis de regresión, en todos los casos, los modelos que mejor explicaron el apoyo organizacional fueron compuestos por dimensiones del clima organizacional. Diversos autores (Abbad, Puente-Palácios y Gondim, 2014; Akif, 2016; Ferreira, Tonin, Almeida, Costa y Santos, 2014; Menezes y Gomes, 2010; Uysal, 2013) destacan que el clima organizacional consiste en un proceso psicológico determinado por las situaciones presentes en el contexto organizacional, las cuales pueden percibirse como adecuadas o no para el desempeño de las funciones laborales. Del mismo modo, la percepción sobre el apoyo ofrecido por la organización de trabajo tiende a ser vista como un evento posterior a la percepción del clima organizacional.

Además de estos, otros estudios de regresión también indicaron que determinadas dimensiones del clima organizacional pueden considerarse variables que

predicen el apoyo laboral. Ejemplos de esto son la investigación de Lockwood (2007), que indicó la relación con la liderazgo como importante predictor; la de Zhang, Oiu y Teng (2017), una investigación realizada en hospitales que señala cómo la percepción de clima organizacional, en especial las facetas asociadas a las relaciones interpersonales y los procedimientos justos adoptados por la organización con los funcionarios, fueron predictoras del apoyo laboral; y el estudio de Törner, Pousette, Larsman y Hemlin (2017), con trabajadores de construcción civil y minería, en el que se observaron variables de clima organizacional (percepción de eficacia del equipo de trabajo y condiciones de trabajo) como predictoras de la percepción de apoyo organizacional.

De forma general, los principales resultados de esta investigación muestran que los niveles medios de percepción del apoyo laboral fueron altos, mientras que los de clima organizacional fueron medio-bajos, además de observar poca sintomatología depresiva en la muestra estudiada. También, el mayor porte de las instituciones y el ramo de actividad industrial fueron variables que impactaron en la percepción de un apoyo laboral más alto. Las correlaciones entre las dimensiones de las escalas de “Apoyo laboral” y “Clima organizacional” también ocurrieron como era esperado, ya que ambas poseen relaciones teóricas, y un clima de trabajo adecuado puede predecir la percepción de apoyo laboral. Además de esto, por más que hayan sido bajas, correlaciones entre síntomas de depresión y apoyo laboral también fueron observadas. Probablemente, la sintomatología depresiva no entró en los modelos finales de depresión debido a la poca variabilidad de las puntuaciones en el instrumento de esta muestra.

Por último, estudios que enfoquen la relación entre factores organizacionales tales como la percepción del apoyo laboral y del clima organizacional, relacionados con la salud mental pueden ser de extrema importancia, ya que la salud mental es un factor desencadenante de aspectos perjudiciales en todas las áreas del funcionamiento humano, inclusive en el trabajo. De la misma forma, lo contrario también es verdadero. Así, los datos de esta investigación pueden proporcionar insumos para entender mejor la relación entre las variables, de manera que permitan planear estrategias de prevención, así como intervenciones puntuales en las instituciones organizacionales, en la medida en que son una forma de viabilizar el desarrollo de estrategias que prevengan la debilitación de la salud física, e incluso, la salud mental de los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Abbad, G. , Puente-Palácios, K. & Gondim, S. M. G. (2014). Abordagens metodológicas em psicologia organizacional e do trabalho. *Revista Brasileira de Psicologia*, 1(2), 1-18.
- Akif, K. (2016). The relationship between work engagement behavior and perceived organizational support and organizational climate. *Journal of Education and Practice*, 7(27), 42-52.
- Alves, V. D. , Neiva, E. R. & Paz, M. G. T. (2014). Configurações de poder, suporte organizacional e bem-estar pessoal em uma organização pública. *Psicologia em Pesquisa*, 8(2), 159-169.
- (APA) American Psychiatric Association. (2014). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders DSM-5*. (5ª ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Aselage, J. & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 491-509.
- Balducci, D. & Kanaane, R. (2007). Relevância da gestão de pessoas no clima organizacional de uma empresa de engenharia. *Boletim da Academia Paulista de Psicologia*, XXVII(2), 133-147.
- Baptista, M. N. (2004). Depressão: histórico, epidemiologia, fatores de risco e modelos integrativos. (pp. 33-48). En M. N. Baptista (Org.), *Suicídio e Depressão: atualizações*. Rio de Janeiro: Guanabara-Koogan.
- Baptista, M. N. (2012). Escala Baptista de Depressão versão Adulto-EBADep-A. San Pablo: Vetor.
- Baptista, M. N. , Cardoso, H. F. , Santos, A. A. A. & Noronha, A. P. P. (2016). *Escala de Suporte Laboral (ESUL)*. San Pablo: Editora Hogrefe.
- Baptista, M. N. , Carneiro, A. M. & Sisto, F. F. (2010). Estudo psicométrico de escalas de depressão (Edep e BDI) e o Inventário de Percepção de Suporte Familiar-IPSF. *Psicologia em Pesquisa*, 4(1), 65-73.
- Batista, J. B.V. , Carlotto, M. S. & Moreira, A. M. (2013). Depressão como Causa de Afastamento do Trabalho: Um Estudo com Professores do Ensino Fundamental. *Psico*, 44(2), 257-262.
- Bedani, M. (2006). Clima organizacional: investigação e diagnóstico: estudo de caso em agência de viagens e turismo. *Revista Psicología para América Latina*, 7, 49-56.
- Beurden, K. M. , Brouwers, E. P. , Joosen, M. C. , Terluin, B. , van der Klink, J. J. & van Weeghel J. (2013). Effectiveness of guideline-based care by occupational physicians on the return-to-work of workers with common mental disorders: design of a cluster-randomised controlled trial. *BMC Public Health*, 13(1), 193-200.
- Capitão, C. G. & Baptista, M. N. (2010). Avaliação psicológica da saúde: um campo em construção. En M. N. Baptista & R. R. Dias, *Psicologia hospitalar: teoria, aplicações e casos clínicos* (pp.1-16). Rio de Janeiro: Guanabara-Koogan.

- Cardoso, H. F. & Baptista, M. N. (2015). Evidência de validade para a Escala de Percepção do Suporte Social (versão adulta)-EPSUS-A: um estudo correlacional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(3), 946-958.
- Carr, J. Z. , Schmidt, A. M. , Ford, J. K. & 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), 605-619.
- Casimir, G. , Keith, Y. N. , Wang, K. Y & Ooi, G. , (2014). The relationships amongst leader-member exchange, perceived organizational support, affective commitment, and in-role performance: A social-exchange perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(5), 366-385. doi: <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2012-0054>.
- Cenci, C. M. B. (2004). Depressão e contexto de trabalho. *Aletheia*, 19, 31-44.
- Chen, Y. & Shasser, M. A. (2017). The influences of perceived organizational support and motivation on self-initiated expatriates' organizational and community embeddedness. *Journal of World Business*, 52(2), 197-208.
- Costa, M. C. & Agra, K. L. O. (2009). A necessária avaliação do clima Organizacional: a avaliação de gestores. *UNICiências*, 13, 160-170.
- Crespo, M. L. F. (2004). Construção de uma medida de clima criativo em organizações. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 21(2), 91-100.
- Cruz, C. R. B. , Shirassu, M. M. , Barbosa, P. L. Q. & Santana, A. M. R. (2011). Transtornos mentais como causa de absenteísmo entre servidores públicos em São Paulo. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 38(6), 265-266.
- Dancey, C. P. & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia*. Porto Alegre: Artmed.
- DeConinck, J. B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of Business Research*, 63(12), 1349-1355.
- Eisenberger, R. , Cummings, J. , Armeli, S. & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R. , Fasolo, P. & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R. , Huntington, R. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R. , Stinglhamber, F. , Vandenberghe, C. , Sucharski, I. L. & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Ferreira, M V. , Tonin, S. , Almeida, T. C, Costa, V. F. & Santos, L. M. A. (2014). Suporte no trabalho: a percepção de docentes do ensino técnico. *Revista de Gestão e Avaliação Educacional*, 3(1) 33-49.

- Gellis, Z. D. & Kim, J. C. (2004). Predictors of depressive mood, occupational stress, and propensity to leave in older and younger mental health case managers. *Community Mental Health Journal*, 40(5), 407-421.
- Hashish, E. A. A. (2015). Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intention. *Nursing Ethics*, 24(2), 151-166. doi: <https://doi.org/10.1177/0969733015594667>.
- Kim, K. Y., Eisenberger, R. & Baik, K. (2016). Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 558-583.
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Pearson Education.
- Koys, D. & De Cotiis, T. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*, 44, 265-285.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A. & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: a meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884. doi: <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>.
- Laros, J. A. & Puente-Palacios, K. E. 2004. Validação cruzada de uma escala de clima organizacional. *Estudos de Psicologia*, 9(1), 113-119.
- Litwin, G. H. (1971). Climate and motivation: an experimental study. En D. A. Kolb, I. M. Rubin & J. M. (Orgs.), *McIntyre, Organization psychology: a book of readings*. Englewood Cliffs. EE. UU: Prentice Hall.
- Liu, L., Xu, X., Wu, H., Yang, Y. & Wang, L. (2015). Associations of psychological capital, demographic and occupational factors with cigarette smoking among Chinese underground coal miners. *BMC public health*, 15(1), 1-10.
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagement for competitive Advantage: HR's Strategic Role. *Society for human resource management*, 52(3), 1-12
- Manetti, M. L. & Marziale, M. H. P. (2007). Fatores associados à depressão relacionada ao trabalho de enfermagem. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 12(1), 79-85. <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2007000100010>.
- Martin, M., Baca Baldomero, E., Álvarez, E., Bousoño, M., Eguiluz, I., Roca, M. & Urretavizcaya, M. (2008). Factores de riesgo y predictores de evolución en la depresión a largo plazo. *Acta Espanhola Psiquiátrica*, 36(sup2), 12-18.
- Martins, M. C. F. (2008). Clima Organizacional. Em M. M. M. Siqueira (Org.). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 29-40). Porto Alegre: Artmed.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171.
- Menezes, I. G. & Gomes, A. C. P. (2010). Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. *Psicologia em Revista*, 16(1), 158-179.

- Noorani, N. H. & Montagnini, M. (2007). Recognizing depression in palliative care patients. *Journal of Palliative Medicine*, 10(2), 458-464.
- (OMS) Organização Mundial de Saúde. (2001). *Relatório sobre a Saúde no Mundo 2001: Saúde mental: nova concepção, nova esperança*. Recuperado de <http://www.acs.min-saude.pt/files/2008/03/rel-mundial-sm-2001.pdf>.
- (OPS) Organización Panamericana de La Salud. (2007). Incrementarán notablemente los trastornos mentales en América Latina y el Caribe. *Noticias e Información Pública*. Recuperado de [www.pho.org/Spanish/DD/PIN/ps051209.htm](http://www.pho.org/Spanish/DD/PIN/ps051209.htm). Acceso em 01 dez. 2016.
- Park, K, Wilson, M. G. , & Lee, M. S. (2004). Effects of social support at work on depression and organizational productivity. *American Journal of Health Behavior*, 28(5), 444-455.
- Payne, R. L. & Mansfield, R. (1973). Relationship of perceptions of organizational climate to organizational structure, context e hierarchical position. *Administrative Science Quarterly*, 18, 515-526.
- Putter, L. (2010). *The relation between organizational climate and performance and an investigation of the antecedents of organizational climate* (Tesis de maestría). Delft Technology University, Delft.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698.
- Rizzatti, G. & Colossi, N. (1998). Clima organizacional da Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC: uma contribuição para o programa UFSC da qualidade. En A. Silveira, N. Colossi & C. G. Sousa. *Administração universitária: estudos brasileiros*. Florianópolis: Insular: Coleção Teses.
- Rosès, C. F. (2013). *Estudos para a construção de uma escala de clima no ambiente de trabalho-ECAT* (Tesis de maestría). Universidade São Francisco, Itatiba, San Pablo.
- Rueda, F. J. M. & Santos, A. A. A. (2011). *Escala de avaliação do clima organizacional (CLIMOR)*. San Pablo: Vetor.
- Rueda, F. J. M. , Santos, A. A. A. , Raad, A. J. , Ávila-Batista, A. C. & Nery, J. C. S. (2014). Relaciones entre los constructos clima organizacional, apoyo laboral y salud organizacional en una muestra de estudiantes que trabajan. *Ciencias Psicológicas*, 8(1), 7-16.
- Sá Leitão, J. , Guimarães, T. & Rosal, M. A. (1998). *Metodologia de diagnóstico de clima organizacional em ambiente de inovação tecnológica*. Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração (Org.), XXII Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração-ENANPAD.
- Santos, A. P. O. (2007) *Vivências de depressão e a sua relação com o trabalho* (Tesis de maestría). Universidade de Fortaleza-Unifor, Fortaleza CE.
- Shanock, L. R. & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689-695.

- Sharp, K. (2005). Depression: the essentials. *Clinical Journal of Oncology Nursing*, 9(5), 519-525.
- Shore, L. M. & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774.
- Sousa, I. F., Mendonça, H., Zanini, D. S. & Nazareno, E. (2009) Estresse ocupacional, Coping e Burnout. *Estudos*, 36(1/2), 57-74.
- Teixeira, P. R. (2016). *Níveis de ansiedade, depressão e engagement no trabalho em residentes de pediatria* (Tesis de maestría). Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto.
- Törner, M., Pousette, A., Larsman, P., & Hemlin, S. (2017). Coping with paradoxical demands through an organizational climate of perceived organizational support. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(1), 117-141. doi: <https://doi.org/10.1177/0021886316671577>.
- Uysal, H. T. (2013). Effect of organizational climate on the development of professional commitment of interns. *Business and Economics Research Journal*, 4(3), 93-110.
- Weigl, M., Stab N., Herms I., Angerer P., Hacker W. & Glaser J. (2016). The associations of supervisor support and work overload with burnout and depression a cross-sectional study in two nursing settings. *Journal of Advanced Nursing*, 72(8), 1774-1788.
- (WHO) World Health Organization. (2007). *Depression*. Recuperado de [www.who.int/mental\\_health/management/depression/definition/en/print.html](http://www.who.int/mental_health/management/depression/definition/en/print.html).
- (WHO) World Health Organization. (2010). *Depression*. Recuperado de [www.who.int/topics/depression/en/](http://www.who.int/topics/depression/en/).
- Zagenczyk, T. J., Scott, K. D., Gibney, R., Murrell, A. J. & Thatcher, J. B. (2010). Social influence and perceived organizational support: a social networks analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 111(2), 127-138.
- Zhang, L., Oiu, Y. & Teng, E. (2017). Social behaviour and personality: na international jornal. *Scientific Journal Publishers*, 45(3), 387-397. doi: <https://doi.org/10.2224/sbp.4842>.