

EDAD Y ANTIGÜEDAD LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA COMO ANTECEDENTES DEL COMPROMISO AFECTIVO EN LOS HOSPITALES PRIVADOS DE JALISCO, MÉXICO

AGE AND WORKING SENIORITY OF NURSING PROFESSIONALS AS BACKGROUND TO THE AFFECTIVE COMMITMENT IN THE PRIVATE HOSPITALS IN JALISCO, MEXICO

José Alejandro Jaime Vargas

Estudiante del Doctorado en Administración.

Jefe del Posgrado en Administración.

Universidad Autónoma de Guadalajara.

Zapopan, Jalisco, México.

E-mail: jose.jaime@edu.uag.mx

Gabriela Carranza Ortegón

Doctora Investigadora. Directora del Posgrado en Administración. Universidad Autónoma de Guadalajara, Zapopan, Jalisco, México.

E-mail: gaby-carranza@hotmail.com

RESUMEN

El Compromiso organizacional es uno de los constructos de estudio tanto de las ciencias sociales como económico administrativas, iniciando por los autores Allan y Meyer (1991) quienes consideraron que es importante conocer el sentir de las personas hacia su empresa propusieron tres dimensiones a investigar el compromiso afectivo, el normativo y de continuidad.

Para la realización de este trabajo se utilizó una muestra de 149 profesionales de la salud de Guadalajara y Zapopan (Jalisco), para determinar los factores sociodemográficos de los participantes. Se utilizó modelo del Compromiso Organizacional propuesto por Meyer y Allen (1991) y para los propósitos de este estudio se utilizó solamente la dimensión compromiso afectivo que tiene 6 ítems con el objetivo de determinar si la edad y antigüedad laboral son determinantes o antecedentes de la permanencia en el trabajo. Los resultados obtenidos muestran que la edad y la antigüedad laboral influyen en el compromiso afectivo de los profesionales de la salud, los resultados coinciden con los autores Dorien y Cols, (2010) y Ng y Feldman (2011) concuerdan que el compromiso afectivo es más bajo en empleados de mayor edad y de antigüedad laboral y es más débil o va disminuyendo a medida que aumentaban los años de antigüedad laboral, los resultados obtenidos en este estudio coinciden con los autores mencionados y se concluye que de los 149 profesionales de enfermería de Guadalajara y Zapopan (Jalisco). A mayor edad y de antigüedad laboral del profesional de enfermería en los hospitales privados de estudio de Guadalajara y Zapopan disminuye el compromiso afectivo. Otra de las conclusiones es que los profesionales de enfermería no serían felices en pasar el resto de su vida en la misma empresa.

ABSTRACT

Organizational Commitment is one of the building of study of both the social and economic administrative sciences, starting with authors Allan and Meyer 1991 who considered it important to know the feelings of people towards their company propose disregard for three dimensions to investigate affective commitment, regulatory commitment and continuance.

For the realization of this work, a sample of 149 health professionals from Guadalajara and Zapopan (Jalisco) was used to determine the sociodemographic factors of the participants. Model of the Organizational Commitment proposed by Meyer and Allen (1991) and for the purposes of this study was used the affective commitment dimension that has 6 items to determine whether the age and age of work are determinants or background of the stay at work. The results show that age and

age of work influence the affective commitment of health professionals, the results coincide with the authors Dorien and Cols, (2010) and Ng and Feldman (2011) agree that the affective commitment is lower in older and older employees and is weaker or declining as the years of employment seniority increased, the results obtained in this study coincide with the authors mentioned and it is concluded that of the 149 nursing professionals in Guadalajara and Zapopan (Jalisco). The greater the age of the worker and seniority of the nursing professional at private hospitals in study of Guadalajara and Zapopan decreases the affective commitment. Another of the conclusions is that nursing professionals would not be happy to spend the rest of his life in the same company.

PALABRAS CLAVE

Compromiso afectivo, Edad, Antigüedad laboral, Profesionales de la salud, Permanencia.

KEYWORDS

Affective commitment, Age, Job tenure, Health professionals, Work permanence.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baba, V.V., y Jamal, M. (1979).** On Becker's Theory of Commitment: An Empirical Verification Among Blue-Collar Workers. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 34(1), 123–139. doi: <https://doi.org/10.7202/028940ar>
- Betanzos, N., y Paz, F. (2007).** Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología*, 23(2), 207-215. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?idp=1&id=16723205&cid=37426>
- Böhrt, R., Solares, L., y Romero, C. (2014).** *Evolución del contrato psicológico y el compromiso organizacional con la edad y la antigüedad.* Ajayu. Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología de la Universidad Católica Boliviana “San Pablo”. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=461545457001>
- Cohen, A. (1993).** *Age and Job tenure in Relation to Organizational Commitment: A Meta-Analysis.* Department of Political Science, University of Haifa.

- Contreras, I.A. (2017).** *Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima, 2016.* [Tesis Maestría]. Universidad Peruana Unión. Escuela de Posgrado, Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud. Recuperado de: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1269>
- Frías-Navarro, D., y Pascual-Soler, M. (2012).** Prácticas del análisis factorial exploratorio (AFE) en la investigación sobre conducta del consumidor y marketing. *Suma Psicológica*, 19(1), 47-58. Recuperado de: <https://www.uv.es/~friasnav/FriasNavarroMarcopsSoler.pdf>
- Gallardo, E. (2008).** Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo. Problemáticas y soluciones. *XXII congreso anual de AEDEM "Building Bridges in a Global Economy*. doi: <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4353.1605>
- Iqbal, A. (2008).** *Organizational climate and employees' commitment: a study of the pakistani knitwear industry*. Prince Sultan University.
- Khan, F., y Zafar, S. (2013).** An Empirical Study of Affective Commitment across Demographic groups in the Banking Sector of Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 7(3), 555-563. Recuperado de: <http://www.jespk.net/publications/145.pdf>
- Meller, J., y Allen, N. (1991).** *A three-component conceptualization of organizational commitment*. The University of Western Ontario.
- Panagiotis, V.K., y Dimitrios, M.M. (2016).** *Linking innovative human resource practices, employee attitudes and intention to leave in healthcare services*. Department of Business Administration, University of Macedonia, Thessaloniki, Greece.
- Yucel, I., y Erzincan, C. (2012).** *Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better?* University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Erzincan 24078, Turkey.
- Zurriaga Llorens, R., Ramos, J., González-Romá, V., Espejo Tort, B., y Zornoza Abad, A. (2000).** Efecto de las características del puesto de trabajo sobre la satisfacción, el compromiso y el absentismo en organización sanitaria. *Revista de Psicología Aplicada*, 10(3), 85-98.