

INVESTIGACIÓN

Disponible en:
www.revistamexicanadeenfermeriacardiologica.com.mx

ANTECEDENTES DEL COMPROMISO AFECTIVO Y NORMATIVO EN ENFERMERÍA DE HOSPITALES PRIVADOS DE JALISCO, MÉXICO

BACKGROUND ON THE AFFECTIVE AND NORMATIVE COMMITMENT IN NURSING OF PRIVATE HOSPITALS IN JALISCO, MEXICO

¹José Alejandro Jaime-Vargas

¹Dr. en Administración. Profesor Investigador de la Universidad Autónoma de Guadalajara.

Fecha de envío: 17 de septiembre, 2022 Aceptado 01 de Marzo de 2023

RESUMEN

Introducción: Las organizaciones, entre los que se encuentran los hospitales, buscan identificar las variables que generan un compromiso o ausencia de compromiso para evitar o disminuir incidencias tales como ausencias, renuncias o intenciones de renuncias de su personal.

Objetivo: Determinar las variables relacionados con el grupo, con el trabajo y con la organización que actúan como antecedentes del compromiso afectivo y que éste a su vez actúe como antecedente del compromiso normativo.

Metodología: Se desarrolló bajo un diseño cuantitativo, exploratorio, se utilizan los modelos de ecuaciones estructurales y con un método de muestreo no probabilístico llevado a cabo en los años 2018 y 2019 con 149 profesionales de la salud de enfermería. Se utilizó el modelo de Allen, N.J. y Meyer, J.P. para medir el compromiso afectivo y normativo.

Resultados: La dimensión característica del puesto (y sus variables) contribuyó a explicar de manera directa positiva y significativa el compromiso afectivo ($B^2 = 0.46$, valor $p = 0.005$), así como también el compromiso afectivo contribuyó a explicar de manera directa positiva y significativa el compromiso normativo ($B^2 = 0.340$, valor $p = 0.004$).

Discusión y Conclusión: Para mantener el compromiso afectivo en los profesionales de salud es necesario que perciban que puedan tener la capacidad de completar una actividad de principio a fin (identidad de la tarea), tener retroalimentación por parte de su supervisor, así como libertad para estructurar su

propio trabajo (autonomía otorgada). Con estas tres variables como antecedentes, el compromiso afectivo actúa como predictor del compromiso normativo. **Palabras clave:** compromiso, afectivo, normativo, enfermería, hospital.

SUMMARY

Introduction: Organizations that include hospitals seek to identify variables that generate a commitment or lack of commitment to avoid or reduce incidents such as absences, waivers, or disclaimers of their staff.

Objective: To determine the variables related to the group, the work and the organization that act as a background to the affective commitment and that it in turn acts as a background to the normative commitment.

Methodology: Developed under a qualitative, quantitative, exploratory design, a structural equation is used and with a non-probabilistic sampling method carried out in 2018 and 2019 with 149 nursing health professionals. The Allen, N.J. and Meyer, J.P. model was used to measure affective and normative commitment.

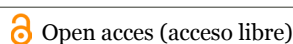
Results: The characteristic dimension of the position (and its variables) contributed to the direct positive and significant explanation of the affective commitment ($B^2 = 0.46$, p value = 0.005), as well as the affective commitment contributed to the direct positive and significant explanation of the normative commitment ($B^2 = 0.340$, p value = 0.004).

Discussion and conclusion: To maintain the affective commitment in health professionals it is necessary to perceive that they can have the ability to complete an activity (identity of the task), to have feedback from their supervisor, as well as freedom to structure their own work (autonomy granted). With these three variables as a background, affective commitment acts

Dirección de correspondencia:

Alejandro Jaime-Vargas.

Departamento Académico de Ciencias Sociales, Económico y Administrativas.
Universidad Autónoma de Guadalajara Av. Patria 1201, 45129, Zapopan, México.



Open acces (acceso libre)

as a predictor of normative commitment.

Keywords: affective, normative, commitment, health professionals, nurses, hospitals.

INTRODUCCIÓN

Dado que el recurso humano es uno de los factores **más apreciados por las organizaciones**, éstas se han interesado en conocer cuáles son los factores que les permiten generar en sus empleados una mayor satisfacción laboral, así como un incremento en el compromiso hacia su trabajo y su empresa. En décadas pasadas, el enfoque de investigación era hacia factores como la eficiencia y productividad. En la actualidad, las organizaciones consideran al recurso humano como uno de los elementos más importantes de estudio.

Por lo anterior, los estudios también abordan situaciones que pudieran limitar el desempeño organizacional, esto a través de conocer los factores que puede tener un impacto en el corto, mediano y largo plazo. Entre dichos factores se mencionan las posibles causas de la renuncia o intención de renuncia, bajo desempeño, desmotivación, insatisfacción laboral, absentismo, ausentismo provocado por abandonar la organización por decisión del empleado, el cual se lleva su experiencia y conocimiento.

Por otro lado, están también los trabajadores que no tienen intención de abandonar la organización, sino que poseen un sentimiento de apego, muestran satisfacción laboral, se sienten motivados y se identifican con los valores y metas de la empresa. Por ende, para el conocimiento de las percepciones o sentimientos del personal, en la literatura se han reportado diversos instrumentos y variables para medir de manera anónima el sentir de los trabajadores; a su vez dependiendo del factor que se desee conocer, como el compromiso del trabajador hacia la organización.

Allen NJ y Meyer JP¹, crearon un modelo para evaluar el compromiso de los empleados hacia sus centros laborales. El modelo consta de tres dimensiones: el compromiso afectivo, cuando la persona quiere estar en la organización y existe un sentido de pertenencia a la misma; el compromiso normativo, cuando la persona siente que tiene un deber moral de pertenencia hacia la organización con un sentido de lealtad; el compromiso continuo, la persona considera que “tiene” que estar en la organización, con un sentido de obligación, y a su vez se considera que tendría un coste personal en caso de abandonar la organización².

Cada uno de los tres componentes puede variar en fuerza, además, la mentalidad de compromiso general en

un empleado refleja la combinación de los componentes individuales³. En la literatura se encuentran diversas definiciones del concepto de compromiso, entre las que destaca que el compromiso es una actitud u orientación hacia la organización, que vincula o anexiona la identidad de la persona a esta⁴. El compromiso es un estado de ánimo positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo, caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción⁵.

Por otro lado, el compromiso también es una fuerza que une a un individuo a un curso de acción pertinente para uno o más objetivos⁶. Además, el compromiso se concibe como el “apego psicológico” que siente la persona hacia la organización, reflejando el grado en que el individuo interioriza o adopta las características o perspectivas de la corporación⁷. Por último, el compromiso se conceptualiza como un estado en el que el individuo se liga a la organización por sus acciones y creencias o, también, por la naturaleza de la relación de un miembro con todo el sistema organizacional⁸.

En este estudio se consideran dos dimensiones del compromiso, las correspondientes al compromiso afectivo y normativo. El compromiso afectivo se entiende como la unión emocional que los empleados sienten hacia la organización; caracterizada por su identificación e implicación con la misma, así como también por el deseo de permanecer en ella⁹. Entonces mientras el compromiso afectivo se define como los lazos emocionales que unen al individuo con la organización¹⁰, el compromiso normativo es un sentido de deber moral, con un vínculo racional y no emocional¹¹.

En la literatura, el estudio de los predictores de compromiso afectivo, compromiso continuo y el compromiso normativo, analizados en conjunto, ha recibido poca atención. No obstante, es importante explorar diversos enfoques, por ejemplo, la manera en que el nivel de una forma de compromiso podría afectar la experiencia de las otras dimensiones. Este nuevo enfoque tiene el fin de proponer el mecanismo a través del cual los procesos impulsan el compromiso con las organizaciones y sus resultados asociados¹².

El compromiso afectivo ha sido una de las dimensiones que se han utilizado tanto de forma individual, como de forma conjunta con las dimensiones del compromiso normativo y también con las dimensiones del compromiso continuo. De manera que cuando existe el compromiso afectivo, las renuncias o intenciones de renuncia no se presentan o disminuyen¹³. El compromiso afectivo ha sido constantemente demostrado como el mejor predictor para las actitudes, y los comportamientos laborales de los empleados¹⁴. Por lo cual, para esta investigación

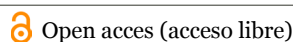
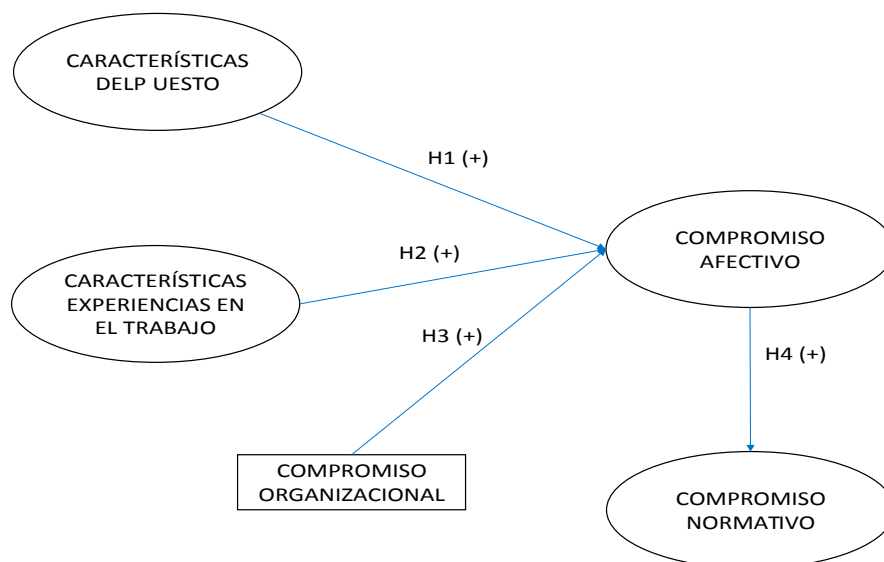


Figura 1 Modelo conceptual propuesto de la relación de los antecedentes del compromiso afectivo -Compromiso normativo



Fuente: Elaboración propia

se utilizó como antecedente directo del compromiso normativo, el compromiso afectivo y de manera indirecta a las características del puesto, características de experiencias en el trabajo y el compromiso organizacional (**Figura 1**).

Al ser el compromiso en las organizaciones uno de los temas más investigados actualmente en los campos de la administración, tanto por su importancia en el comportamiento organizativo y recursos humanos, como por su estrecha relación con otras variables organizacionales y factores individuales¹⁵. Este estudio propone de manera adicional indagar sobre las variables que actúan como antecedentes del compromiso afectivo, al determinar las dimensiones y variables relacionados con el trabajo y con el grupo.

Derivado de la revisión de literatura se proponen las siguientes hipótesis a ser analizadas:

H1: Las características del puesto (CP) inciden positiva y directamente sobre el compromiso afectivo (CA).

H2: Las características experiencia en el trabajo (CET) inciden positiva y directamente sobre el compromiso afectivo (CA).

H3: El clima organizacional (CO) incide positiva y directamente sobre el compromiso afectivo (CA).

H4: El compromiso afectivo (CA) incide positiva y directamente sobre el compromiso normativo (CN)."

MATERIAL Y MÉTODO

La investigación se desarrolló bajo un diseño cuantitativo, exploratorio a través de la técnica de modelos de ecuaciones estructurales; con un método de muestreo no probabilístico llevado a cabo en el año 2018 y 2019. Con una muestra de 149 profesionales de la salud de enfermería en centros de salud de tercer nivel de atención, se aplicaron los instrumentos en 3 hospitales privados de la Ciudad de Guadalajara y Zapopan, Jal. México. Se utilizó el programa de software Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS por sus siglas en inglés) versión 23 así como el software AMOS para el modelado de ecuaciones estructurales.

Criterios de inclusión: profesionales de la salud, personal de enfermería con contratación vigente que hayan aceptado participar voluntariamente. El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) clasifica a la profesión de enfermería como personal no médico y en el rubro de paramédico.

Criterios de exclusión: profesionales de la salud, enfermeras(os) que se encontraban de vacaciones, licencia o permisos laborales.

Para llevar a cabo este estudio se solicitó permiso a los directores en tres Hospitales privados ubicados en Zapopan y Guadalajara, Jal. México, en dos ellos se entregaron los instrumentos a las jefas de enfermería quienes con su permiso contestaron, en un hospital se concedió el permiso para aplicarlo y entregarlo en dos turnos la-

Open acces (acceso libre)

borales (vespertino y nocturno). El instrumento se realizó de manera anónima.

En el instrumento se incluyeron adicionalmente datos como género, edad, escolaridad, estado civil, área de trabajo, tiempo en la empresa y turno laboral.

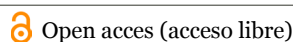
Las variables del instrumento que se aplicaron como antecedentes del compromiso afectivo están divididas en cinco factores¹⁷⁻²³.

1. **Factores relacionados con el trabajo:** integran características del puesto como la variedad de las destrezas, identidad de las tareas, significación de las tareas, retro-alimentación del trabajo y autonomía.
2. **Factores relacionados con el grupo:** se compone de características de la experiencia en el trabajo como, satisfacción laboral, consideración de los directivos, trabajo en equipo, manejo del conflicto, participación, liderazgo y motivación.
3. **Factores relacionados con las relaciones sociales:** mide

Tabla 1. Características de los elementos muestrales. (n=149).

Característica	Frecuencia	Porcentaje
Género		
Femenino	134	89.9
Masculino	15	10.1
Muestral	149	100
Edad		
Menos de 30 años	78	52.3
De 30 a 50 años	68	45.6
Más de 50 años	3	2
Muestral	149	100
Escolaridad		
Secundaria	1	0.7
Preparatoria	3	2
Técnico en enfermería	57	38.3
Licenciatura en enfermería	81	54.4
Otro	7	4.7
Muestral	149	100
Estado civil		
Soltero	76	51
Casado	56	37.6
Separado	7	4.7
Divorciado	5	3.4
Otro	5	3.4
Muestral	149	100
Tiempo en la empresa		
Menos de 5 años	97	65.1
De 5 a 15 años	40	26.8
Más de 15 años	12	8.1
Muestral	149	100
Turno laboral		
Matutino	58	38.9
Vespertino	39	26.2
Nocturno	52	34.9
Muestral	149	100

Fuente: Elaboración propia, basado en los datos nominales del estudio.



- variables como las relaciones sociales, relación con los compañeros del trabajo, unión y apoyo entre los compañeros del trabajo.
- Factores organizacionales con los Recursos Humanos: se constituye de variables respecto a la formación, selección, comunicación, retribución, beneficios y recompensas, así como las competencias.
 - Factores Organizacionales: incorpora la cultura organizacional y el clima organizacional.

RESULTADOS

Las características de la muestra se describen en la **Tabla 1**. La mayoría de los profesionales de la salud de enfermería encuestados fueron mujeres (89.9%). La edad que prevaleció fue de menos de 30 años (52.3%). La mayoría de los individuos estudió una licenciatura en enfermería (54.4%). De todos los encuestados el 51% era soltero. Sólo el 3% correspondió a un puesto de supervisor; una pequeña parte de los trabajadores de la salud (8.1%), reportó un tiempo de desarrollo profesional en la empresa de más de 15 años. Casi el 39% trabaja el turno matutino, un porcentaje parecido el turno nocturno

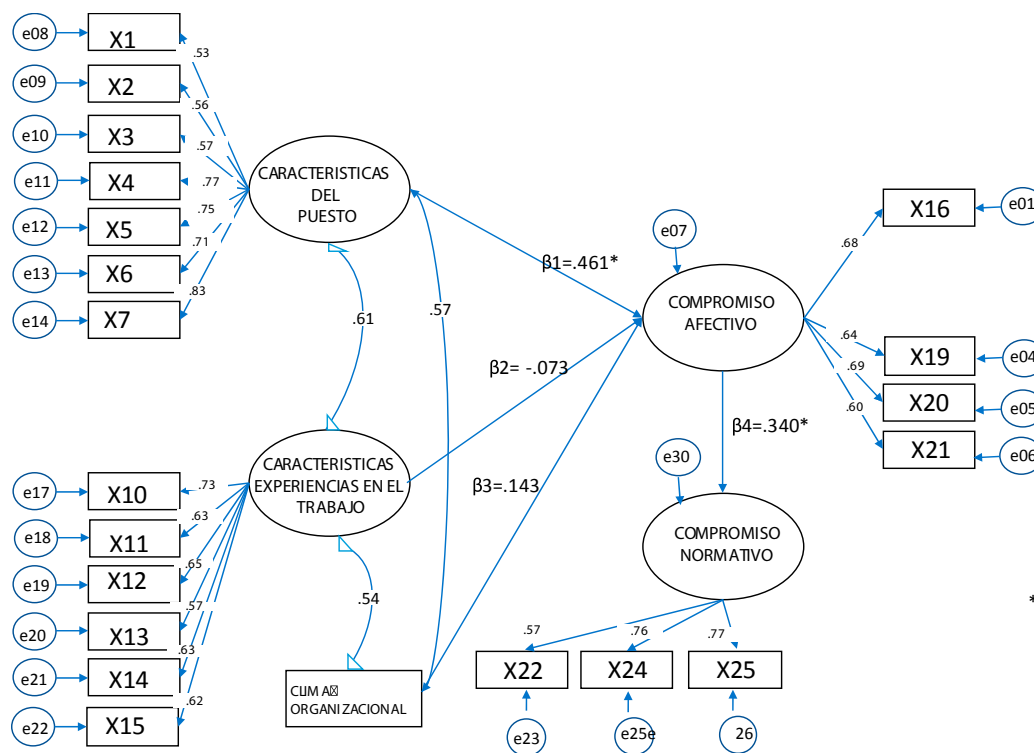
(35%) y el resto el turno vespertino (26%).

Después de haber realizado la limpieza de datos y de variables, en la **Figura 2** se muestra el modelo conceptual propuesto con sus estimadores.

El modelo estructural muestra un buen ajuste a los datos con los siguientes resultados de los índices de bondad de ajuste, CFI = .974, RMSEA = 0.037, PNFI=0.71, PCFI= 0.80 TLI=0.96. (**Tabla 2**).

Los resultados mostraron que las características del puesto afectan directa, positiva y significativamente al compromiso afectivo ($B1= 0.461$, valor $p = 0.005$). Adicionalmente, el compromiso afectivo contribuyó a explicar de manera significativa y positiva al compromiso normativo ($B4= 0.340$, valor $p = 0.004$). Sin embargo, las características de experiencias en el trabajo no afectaron de manera directa y significativa al compromiso afectivo ($B2=-0.073$, valor $p = 0.635$). Asimismo, tampoco se evidenció un efecto directo y significativo del clima organizacional en compromiso afectivo ($B3= 0.143$, valor $p = 0.215$). (**Tabla 3**).

Figura 2. Resultados del modelo estructural de relaciones de los antecedentes del compromiso afectivo - compromiso normativo.



*Son significativas al .05

Fuente: Elaboración propia con el Software SPSS versión 23 donde los ítems de cada escala se representan por las variables X, las B corresponden a los coeficientes estimados de las relaciones correspondientes, los errores para cada variable observada se denotan con e

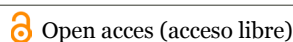


Tabla 2. Índices de bondad de ajuste

Medida de Ajuste	Niveles de ajuste	Resultados obtenidos	Valores
X^2/DF	$0 \leq X^2/DF \leq 2$	1.198	Aceptable
RMSEA	$0 \leq 0.08$	0.03	Aceptable
NFI	>0.90	0.86	De ajuste medio
TLI	>0.90	0.96	Aceptable
CFI	>0.90	0.97	Aceptable
PNFI	>0.6	0.71	Aceptable
PCFI	>0.6	0.8	Aceptable

Fuente: Elaboración propia

DISCUSIÓN

A partir de los resultados obtenidos se pueden realizar diversos comentarios acerca de la validez del modelo de los antecedentes del compromiso afectivo y la relación del compromiso afectivo sobre el compromiso normativo.

En este estudio se encontró que la dimensión del compromiso afectivo tiene una relación directa y positiva con el compromiso normativo. En estudios previos, en lo que respecta al modelo de medición de características del puesto, ya se ha demostrado que cinco características laborales hacen que los trabajos sean más satisfactorios para los trabajadores, tales como: autonomía, entendida como la libertad que un individuo tiene en la realización de trabajos; variedad de habilidades, es decir, la medida en que un individuo debe utilizar diferentes habilidades para realizar su trabajo; identidad de la tarea, relacionada con la medida en que un individuo puede completar una pieza entera de trabajo; significación de la tarea, respecto a la medida en que un trabajo

afecta la vida de los demás; y la retroalimentación en el trabajo, es decir, información sobre el desempeño laboral de un empleado²⁴. En la práctica profesional, el tema es importante para los gestores debido a que como lo han establecido el clima organizacional al tener su base en factores como la calidad de la supervisión, las condiciones laborales y la comunicación, éstos necesariamente van a influir en la motivación y satisfacción laboral de los empleados²⁵ así como la significatividad del trabajo dependen en gran parte de la variedad de tareas, la importancia del cargo y la retroalimentación²⁶ más aún, la importancia del cargo genera más responsabilidad asumida que la autonomía.

Por otro lado, para mantener el compromiso afectivo, es importante la identidad de la tarea, definida como la capacidad de completar un producto de principio a fin²⁷. Esta relación ha sido confirmada en los resultados de esta investigación, no obstante, la importancia de la tarea (definida como el grado en que un puesto de trabajo tiene un impacto sustancial en la vida o el trabajo de otras personas) es considerada el predictor más con-

Tabla 3. Validez de hipótesis

Hipótesis	Path	Coefficiente path	Valor p	Cumplimiento de hipótesis
H1	CP→CA	0.461	0.005	No se rechaza
H2	CET→CA	-0.073	0.635	Se Rechaza
H3	CO→CA	0.143	0.215	Se Rechaza
H4	CA→CN	0.34	0.004	No se rechaza

Fuente: Elaboración propia. Donde CP = características del puesto, CA = compromiso afectivo, CET = características de experiencias en el trabajo, CO = clima organizacional y CN = compromiso normativo.

 Open acces (acceso libre)

sistente de la significación experimentada en el trabajo y en el compromiso afectivo, mientras que la variedad y la identidad son algo más inestables²⁸.

En cuanto a la autonomía, el resultado del estudio concuerda con lo que manifiestan otros autores quienes exponen que la autonomía otorgada (libertad para estructurar el propio trabajo) es un antecedente del compromiso afectivo²⁸. Si el personal de enfermería percibe prácticas de participación, es más probable que sientan que tienen autonomía en su trabajo y que estén comprometidos con la organización, lo que impulsa su comportamiento innovador²⁹, tal que, existe la necesidad de desarrollar el conocimiento de la enfermera para poder ejercer la autonomía profesional en el entorno de la atención médica. En este sentido, se debe buscar apoyar y alentar a las enfermeras/as a ejercer la autonomía profesional en la práctica clínica, esto a través de establecer leyes, estándares y políticas que los protejan al ejecutar su papel en los campos de trabajo³⁰.

En este orden de ideas, nuestro resultado de que un mayor compromiso afectivo conlleva a un mayor compromiso normativo, es congruente con investigaciones anteriores³¹. Diversos autores manifiestan que el compromiso afectivo es el apego a la organización de tal manera que el empleado fuertemente comprometido se identifica, está involucrado en, y disfruta de su afiliación a la organización, mencionan incluso que no está claro cómo el compromiso normativo puede ser conceptualmente separable del compromiso afectivo³², pero el compromiso afectivo sí predice el compromiso normativo³³.

El compromiso afectivo como antecedente del compromiso normativo es el factor que ofrece la mayor cantidad de beneficios a las organizaciones, entre los que se encuentran, la retención de los empleados; esto debido a los niveles más bajos de estrés y al comportamiento de la ciudadanía³⁴. Este perfil tiene un desempeño laboral significativamente mayor y ofrecen los mayores beneficios a las organizaciones³⁵.

La tendencia de los profesionales de enfermería en abandonar la organización y seguir actividades u ocupaciones no médicas fuera del hospital, así como la jubilación anticipada, ha dado lugar a una pérdida de la fuerza de enfermería en los hospitales, a nivel mundial. Este fenómeno se ha dado especialmente entre las enfermeras jóvenes³⁶.

CONCLUSIONES

En las últimas décadas el compromiso organizacional ha sido utilizado en investigaciones tanto en México como

a nivel internacional, destacando su importancia para el mejor entendimiento del recurso humano; esto al conocer cuáles son las causas que impulsan a un empleado a tener ciertas actitudes y motivaciones, así como el explorar los factores que conllevan al deseo de permanencia o tener sentimientos de renuncia.

La relevancia del conocimiento del compromiso se debe principalmente a que tiene un impacto directo en las actitudes y conductas del empleado. En lo referente a las actitudes se mencionan específicamente las relacionadas a la aceptación de metas y valores; en lo que concierne a conductas el enfoque se encuentra en la cultura de la organización, menor ausentismo y baja rotación de personal entre otros³⁷.

Se concluye que cuando el profesional de enfermería percibe que su trabajo está organizado de manera que puede completar cada unidad desde el principio hasta el fin de manera clara y tiene la oportunidad de usar su propia iniciativa o criterio para realizarlo, entonces se puede organizar y tomar decisiones sobre los métodos para llevarlo a cabo, y estos es lo que se conoce como antecedentes de permanencia en la organización.

Investigación futura

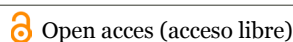
Las futuras investigaciones deberán considerar en sus modelos de ecuaciones estructurales aquellas variables de control y/o moderación que verifiquen las asociaciones reportadas, tales como antigüedad laboral, tipo de contratación y categoría laboral. Además, la futura investigación también debería centrarse en el estudio de otras variables latentes en el modelo, entre las cuales se encuentran cultura, transferencia interna del conocimiento y socialización organizacional.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Entre las limitaciones del estudio se menciona que la muestra recolectada fue no probabilística en una población de estudio en Guadalajara y Zapopan, Jal. de hospitales privados, por lo cual los resultados son considerados para la población de estudio.

CONSIDERACIONES ÉTICAS

La participación en el estudio fue voluntaria. Se explicó en el cuestionario el propósito del estudio. El cuestionario era anónimo y se aseguró a los encuestados que toda la información se mantendría confidencial, así como el anonimato de los participantes. Los cuestionarios fueron devueltos por los hospitales en un sobre cerrado para su posterior análisis de datos, en un hospital se permitió a las enfermeras(os) lo contestaran en un espacio que se



les acomodó para ello.

APOYO FINANCIERO

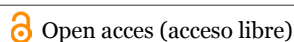
Ninguno

CONFLICTO DE INTERÉS

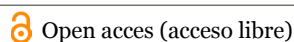
Ninguno

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Meyer JP, Allen JO. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* [Internet] 1991; [Citado 3 Ene 2018]; Volume 1, Issue 1, Spring 1991, Pages 61-89. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
2. Ruiz de Alba Robledo JL. El compromiso Organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno [Internet]. 2013; [Citado 12 ago 2017]; Revista de Estudios Empresariales. Segunda época. Número: 1 Páginas: 67 -86. Universidad de Málaga, España. Disponible en: <https://revistaselectronicas.ujae.es/index.php/REE/article/view/8477808>
3. Meyer JP, Stanley LJ, Vanderberg RJ. A person-centered approach to the study of commitment. *Human Resource Management* [Internet] 2013 ; [Citado 23 nov 2018]; Review 23, 190-202. Volume 23, Issue 2. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1470595820939981>
4. Betanzos N, Paz F. Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología* [Internet] 2007; [Citado 17 jun 2017]; vol. 23, nº 2 (diciembre), 207-215. Disponible en: <https://doi.org/10.6018/analesps>
5. Panagiotis VK, Dimitrios M. Linking innovative human resource practices, employee attitudes and intention to leave in healthcare services [Internet] 2017; [Citado 3 jun 2019]; Department of Business Administration, University of Macedonia, Thessaloniki, Greece. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/ER-11-2015-0205>
6. Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnysky L. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences [Internet] 2002; [Citado 10 ene 2018]; *Journal of Vocational Behavior*. 61, Pages 20-52. University of Western Ontario, Canada. Disponible en: <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
7. WeiBo Z, Kauri S, Jun W. New development of organizational commitment: A critical review (1960 - 2009). *Business and Accountancy, University of Malaya, Malaysia. Vocational College, Heilongjiang Province China* [Internet] 2010; [Citado 12 jul 2020]; Vol.4(1), pp. 012-020. Disponible en: <https://doi.org/10.5897/AJBM.9000431>
8. Lima M. Compromiso Organizacional: Construyendo un mainstream para el análisis organizacional [Internet] 2016; [Citado 2 ago 2018]; Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador Comité de Investigaciones. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10644/5969>
9. Gallardo E. Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo. *Problemáticas y soluciones* [Internet] 2008; [Citado 29 mar 2020]; Universidad de Barcelona. España. Dianet. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2734826>
10. Omar A, Florencia A. Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología* [Internet] 2008; [Citado 15 jun 2018]; vol. 13, núm. 2, pp. 353-372. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo?id=29213210>.
11. Meyer JP, Herscovitch L. Commitment in the workplace: Toward a general model. *Department of Psychology, University of Western Ontario, London, Ontario, Canada. Human Resource Management* [Internet] 2001; [Citado 8 abr 2019]; Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
12. Somers MJ. The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdrawal [Internet] 2009; [Citado 22 feb 2019]; New Jersey Institute of Technology and Rutgers-Newark, School of Management, NJIT, Newark, NJ 07102, USA. Disponible en: DOI: 10.1016/j.jvb.2008.10.006
13. Saltan JM, Simo P, Fernández V, Enache M. Estudio de la relación entre el compromiso organizativo y la intención de abandonar la organización: Modelo de dos componentes de compromiso de continuidad [Internet] 2010; [Citado 5 abr 2019]; Cuadernos de Gestión, Vol. 10. Nº 2, pp. 15- 28. Disponible en: DOI: 10.5295/cdg.090151s
14. Barron K, Chou SY. Developing Normative Commitment as a Consequence of Receiving Help - The Moderated Mediating Roles of Team-Member Exchange and Individualism/Collectivism: A Multi-level Model [Internet] 2016; [Citado 5 may 2018]; Disponible en: DOI: 10.20547/jms.2014.1603204
15. Bahrami MA, Aghaei A, Barati O, Tafti AD, Ezzatabadi MR. Job Motivating Potential Score and Its Relationship with Employees' Organizational Commitment among Health Professionals. *Osong Public Health Res Perspect* [Internet] 2016; [Citado 3 jul 2018]; Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ajbm.2018.07.001>



- [org/10.1016/j.phrp](https://doi.org/10.1016/j.phrp).
16. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) [Citado 23 Abr 2019]. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx>
17. Montoya EM. Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). [Internet] 2014; [Citado 19 Mar 2019]; Disponible en: [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINAL Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINAL%20Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
18. San Martín S. La confianza, la satisfacción, las normas relacionales, el oportunismo y la dependencia como antecedentes del compromiso organizacional del trabajador. Contaduría y administración [Internet] 2013; [Citado 2 Nov 2022]; 58(2), 11-38. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=50186+10422013000200002&ing=est&ing=es.
19. Pantoja-Pantoja AK, Navarrete-Acosta AP, Zambrano-Guerrero CA, Matabanchoy SM. Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. Univ. Salud [Internet] 2020; [Citado 4 Oct 2020]; 22(2):137-147. Disponible en DOI: <https://doi.org/10.22267/rus.202202.185>
20. Fernández M, Ramírez R, Sánchez JC, Bargsted M, Polo-Vargas JD, Ruiz MA. Spanish-Language Adaptation of Morgeson and Humphrey's Work Design Questionnaire (WDO). The Spanish Journal of Psychology [Internet] 2017; [Citado 12 ago 2020]; Disponible en: <https://doi.org/10.1017/j.sjp.2017.24>
21. Patián J, Flores R. Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. Cienc Trab [Internet] 2013; [Citado 26 nov 2019]; Sep-Dic; 15 [48]: 131-139. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v15n48/art06.pdf>
22. Spanuth T, Wald A. Understanding the antecedents of organizational commitment in the context of temporary organizations: An empirical study [Internet] 2017; [Citado 17 febr 2019]; Scandinavian Journal of Management 33 129-138. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2017.06.002>
23. Gormley DK, Kennerly S. Influence of work role and perceptions of climate on faculty organizational commitment. Journal of Professional Nursing, Vol 26, No 2 (March-April) [Internet] 2010; [Citado 26 oct 2018]; pp 108-115. Disponible en: DOI: 10.1016/j.profnurs.2009.11.001
24. Humphrey SE, Morguerson F. Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature. Journal of Applied Psychology [Internet] 2007; [Citado 25 jun 2018]; Vol. 92, No. 5, 1332-1356. Disponible en: DOI: 10.1037/0021-9010.92.5.1332
25. Reinoso H, Araneda B. Diseño y validación de un modelo de medición del clima Organizacional basado en percepciones y expectativas. Revista Ingeniería Industrial [Internet] 2007; [Citado 3 de Enero de 2023]; ISSN-e 0717-9103, N°. 1, págs. 39-54. Disponible en: <https://didnet.unirioja.es/servlet/article/codigo=3997107>
26. Genoud MA, Broveglio G, Picasso E. ¿Cómo estimular la significatividad, la responsabilidad y el nivel de conocimientos? Herramienta de diagnóstico para enriquecer las funciones laborales. Ciencias Administrativas [Internet] 2018; [Citado 2 ene 2023]; Año 6 | N° 12 Julio - Diciembre. Disponible en: [https://doi.org/10.24215/23143738e025ISSN 2314 - 3738http://revistas.unlp.edu.ar/CADM](https://doi.org/10.24215/23143738e025ISSN%202314-3738http://revistas.unlp.edu.ar/CADM)
27. Böhrt R, Larrea P. Relación entre compromiso normativo y apoyo organizacional percibido en empleados de oficina [Internet] 2017; [Citado 28 abr 2019]; Universidad Católica Boliviana "San Pablo". Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=52077+21612018002000001&ing=est&mm=iso
28. Gormley DK, Kennerly S. Influence of work role and perceptions of climate on faculty organizational commitment. Journal of Professional Nursing [Internet] 2010; [Citado 14 oct 2019]; Vol 26, No 2 (March-April). pp 108-115. Disponible en: DOI: 10.1016/j.profnurs.2009.11.001
29. Renkema M, De Leede J, Van Zyl LE. High-involvement HRM and innovative behaviour: The mediating roles of nursing staff's autonomy and affective commitment. J. Nurs. Manag. 2 [Internet] 2021; [Citado 12 febr 2022]; 29(8): 2499-2514. Disponible en: DOI: 10.1111/jonn.13390.
30. Abbas Z, AL-Fayyadh S. Association between Professional Characteristics of Nurses and Nursing Autonomy in Iraq. Kufa Journal for Nursing Sciences, 11(2) [Internet] 2021; [Citado 12 febr 2022]; 220-230. Disponible en: <https://journal.uokufa.edu.iq/index.php/kjns/article/view/2714>.
31. Vila G, Castro C, Álvarez D. Antecedentes del compromiso afectivo de los empleados de pymes intensivas en conocimiento Antecedents of employee affective commitment in knowledge-intensive SMEs [Internet] 2016; [Citado 4 abr 2018]; European Research on Management and Business Economics Volume 22, Issue 1, Pages 25-30. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.iedee.2015.10.004>



32. Cohen A. Commitment before and after: An reconceptualization of organizational commitment. Hum. Res. Manage [Internet] 2007; [Citado 8 ago 2018]; Rev. 17: 336-354. Disponible en: DOI: [10.1016/j.hrmr.2007.05.001](https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001)
33. He Y, Lai K, Lu Y. Linking organizational support to employee commitment: evidence from hotel industry of China [Internet]. Jan 2011; [Citado 9 nov 2018]; Pages 197-217. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.538983>
34. Gellatly IR, Irving G. HRM practices and organizational commitment profiles. School of Business, University of Alberta, Edmonton, Canada. The International Journal of Human Resource Management [Internet] 2009; [Citado 24 mar 2018]; Vol. 20, No. 4, , 869-884. Disponible en: DOI: [10.1080/09585190902770794](https://doi.org/10.1080/09585190902770794)
35. Wasti SA. Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes [Internet] 2005; [Citado 9 jun 2018]; Journal of Vocational Behavior, 67(2), 290-308. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.07.002>
36. Mohamed S, Mohamed NA, Hussein N. Perspective of Teamwork Effectiveness and Its Relation with Job Attraction and Organizational Commitment among Staff Nurses. Egyptian Journal of Health Care [Internet] 2022; [Citado 9 may 2022]; EJHC Vol. 13 No. 1. Disponible en: <https://ejhc.journals.ekb.eg>
37. Kabins AH, Xu X, Bergman ME, Berry CM, Willso VL. A Profile of Profiles: A Meta-Analysis of the Nomological Net of Commitment Profiles. Journal of Applied Psychology. Vol. 101, No. 6, 881-904, Hay Group/Korn Ferry, Dallas, Texas [Internet] 2016; [Citado 7 jul 2018]; Jun;101(6):881-904. Disponible en: DOI: [10.1037/apl0000091](https://doi.org/10.1037/apl0000091)