

# ¿Es la compromiso organizacional una cuestión de género?:

## un estudio en enfermeros

Manuel Alberto Morais Brás, RN, PhD, [mambras@gmail.com](mailto:mambras@gmail.com)

Maria Manuela Frederico Ferreira, RN, PhD, [mfrederico@esenfc.pt](mailto:mfrederico@esenfc.pt)

Ana Paula Macedo, RN, PhD, [amacedo@ese.uminho.pt](mailto:amacedo@ese.uminho.pt)

XVI Encuentro Internacional de Investigación  
en Cuidados  
Cartagena, España, 6 - 9 Noviembre 2012



### INTRODUCCIÓN

El interés por el estudio de los factores que influyen la estabilidad y intensidad de la dedicación del empleado con la organización se ha incrementado a lo largo de estos últimos años. Varios estudios han identificado repetidamente el compromiso como una variable importante en la comprensión del comportamiento laboral de los empleados en las organizaciones. Las explicaciones realizadas relativas al compromiso con la organización han originado diversas investigaciones teóricas y empíricas con el objetivo de verificar los efectos individual y organizacional del compromiso, así como los factores que pueden contribuir al aumento de la unión de los empleados con la organización (Frederico, 2005). Gran parte del interés por el compromiso viene derivado de la idea de que el compromiso con la organización va a influir de manera importante el estado psicológico del empleado (Meyer & Allen, 1991). Los estudios sugieren que los empleados que experimentan un alto compromiso con la organización van a tener una mayor puntualidad (Mathieu & Zajac, 1990), van a participar en conductas de ciudadanía (O'Reilly & Chatman, 1986), y van a proporcionar un elevado rendimiento en el trabajo, el cual va a ser beneficioso para la organización (Mathieu & Zajac, 1990; Caetano & Tavares, 2000). Estos mismos empleados tienden a reducir los intentos de abandonar la organización, incluyendo la intención de abandonar el puesto de trabajo, así como el absentismo, variables estrechamente relacionadas con la eficacia y la productividad de la organización (Hunt & Morgan, 1994), tendiendo también a ejercer un mayor esfuerzo y se comprometen a más energía en sus asignaciones (Graddick & Farr, 1983).

### OBJETIVO

Describir el compromiso organizacional, dimensiones afectiva, normativa y instrumental, de los enfermeros, y analizar las diferencias en el compromiso con el género.

### MÉTODO

El estudio realizado es un análisis cuantitativo y descriptivo.

Se utilizó el cuestionario con preguntas cerradas (las variables personales, 16 artículos de compromiso organizacional).

Los artículos se suministran conforme escala de Likert, 1-5, (no está de acuerdo en absoluto ..., ... a aceptar en absoluto).

Estaba disponible, el uso de la tecnología de Google Docs - creación y alojamiento de los formularios *on-line*, en abril-mayo de 2012.

La muestra fue tomada por conveniencia mediante la técnica de *snowball*.

Los criterios de inclusión fueron considerados como una enfermera y voluntaria de acuerdo en participar. Los que no entienden participar en el cuestionario no cumple. No está relacionada con ninguna institución en particular.

El diseño y el cuestionario se presentaron al comité de ética (Opinión 83-04/2012).

Se llevó a cabo el tratamiento de datos a través del ordenador el software SPSS.

### RESULTADOS

La muestra consta de 611 enfermeros, es representativa del nivel de confianza del 95% y el error de muestreo <4% con relación al número de enfermeros registrados en diciembre de 2011. Se incluyen las distintas categorías (enfermero, enfermero graduado, especialista, jefe y profesor), así como de todas las regiones del país. La mayoría (75,5%) son mujeres. 59,7% son menores de 40 años de edad.

El compromiso organizacional de los enfermeros en el estudio se encuentra, en promedio, a  $3,06 \pm 0,68$  (en una escala de 1 a 5). La dimensión afectiva es aquel en el que muestran los niveles más altos.

En un análisis por género, el compromiso organizacional no revela una diferencia estadísticamente significativa. Pero, es esta diferencia significativa para el dimensión afectiva ( $t = -2,31$  (609),  $p < 0,05$ ). Los valores de las dimensiones normativa y instrumental de cada género son muy similares, sin diferencias significativas.

### DISCUSIÓN

En el presente estudio, y dado que las características y experiencias de trabajo son similares para hombres y mujeres, no podemos compartir la opinión de Meyer y Allen (1997) que las diferencias de compromiso, cuando se encuentran en relación con el género, parecen ser más atribuibles a las características y las experiencias de trabajo, que a los aspectos inherentes a su propio género.

Compartimos los resultados de Ferreira (2007), en un estudio de los enfermeros no es posible discriminar en niveles de compromiso normativo por el género.

Este estudio contribuye al conocimiento del comportamiento de los enfermeros, especialmente en su compromiso organizacional por género, permitiendo a los administradores para definir aspectos concretos que podrían mejorar el compromiso. Si quieres contribuir a la discusión de la importancia de compromiso de los enfermeros a través de profesionales de enfermería, incluyendo la Orden de los Enfermeros.

### BIBLIOGRAFIA

- Caetano, A. & Tavares, S. (2000). Determinantes da implicação organizacional em cinco países europeus. In M. Cabral, J. Vala e J. Freire. *Atitudes Sociais dos Portugueses - Trabalho e Cidadania* (pp. 97-121). Lisboa: ICS.
- Ferreira, M. (2007). Nurses Organizational Commitment: the discriminating power of gender". *Nursing Administration Quarterly*, 31, 1, p. 61-67.
- Frederico M. (2005). Empenhamento organizacional de enfermeiros em hospitais com diferentes modelos de gestão: papel de variáveis de contexto. *Referência*, 1, 53-62.
- Graddick, M., & Farr, J. (1983). Professionals in scientific disciplines: sex-related differences in working life commitments. *Journal of Applied Psychology*, 68, 641-645.
- Hunt, S. & Morgan, R. (1994). Organizational Commitment: One of Many Commitments or Key Mediating Construct? *Academy of Management Journal*, 37 (6), 1568-1587.
- Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. e Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace*. London: SAGE Publications.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.