

## Factores asociados al compromiso de los trabajadores de enfermería

### Fatores associados ao engajamento em trabalhadores de Enfermagem

#### Factors associated with engagement in nursing workers

 Ana Paula Carvalho Campos<sup>1</sup>,  Patrícia Campos Pavan Baptista<sup>2</sup>

Recibido: 29/07/2024 Aprobado: 01/08/2024 Publicado: 20/09/2024

#### Resumen:

**Objetivo:** medir el compromiso de los trabajadores de enfermería y verificar la asociación entre el compromiso y las variables sociodemográficas de estos trabajadores. **Método:** Investigación cuantitativa transversal, con trabajadores de enfermería, del Departamento Materno-Infantil, de un hospital privado y filantrópico, en la ciudad de São Paulo, SP, Brasil. La recogida de datos se realizó en 2022, a través de la plataforma digital REDcap®, con preguntas sociodemográficas y la UWES-9 (*Utrecht Work Engagement Scale*). Se realizaron análisis descriptivos y se obtuvieron correlaciones entre variables mediante el coeficiente de correlación de Spearman, utilizando el software libre R versión 4.2.2 para los análisis. **Resultado:** Para la mitad de los 210 encuestados, todas las dimensiones y la puntuación total de la escala presentaron valores medios superiores a 5,00, lo que indica un alto compromiso de los trabajadores. Las variables edad y categoría profesional tuvieron una asociación estadística positiva con el compromiso, y se identificó que los trabajadores de enfermería que no habían presentado ningún problema de salud en el último mes tenían una puntuación mediana más alta. **Conclusión:** el estudio mostró un elevado compromiso de los participantes, ya que todos los ítems obtuvieron una puntuación mayor o igual a 5,00. El compromiso se correlacionó positivamente con las variables edad, con un mayor compromiso entre las edades más avanzadas, y con la categoría profesional, que mostró la puntuación mediana más alta entre los auxiliares y técnicos de enfermería, 5,33, mientras que los enfermeros tuvieron una puntuación mediana de 5,06.

**Palabras Clave:** Atención de enfermeira; Compromiso laboral; Organización y administración.

#### Resumo:

**Objetivo:** mensurar o engajamento em trabalhadores de enfermagem e verificar a associação entre o engajamento e as variáveis sociodemográficas nestes trabalhadores. **Método:** pesquisa transversal quantitativa, com 210 trabalhadores de enfermagem, do Departamento Materno-Infantil, de um hospital particular e filantrópico, da cidade de São Paulo – SP. A coleta de dados aconteceu em 2022, pela plataforma digital REDcap®, com questões sociodemográficas e a escala de engajamento UWES-9 (*Utrecht Work Engagement Scale*). Foram realizadas análises descritivas, e as correlações entre as variáveis foram obtidas através do coeficiente de correlação de Spearman, utilizando o software livre R versão 4.2.2 para as análises. **Resultado:** para metade dos respondentes, todas as dimensões e o escore total da escala apresentaram valores medianos superiores a 5,00, indicando alto engajamento dos trabalhadores. As variáveis Idade e Categoria profissional tiveram associação estatística positiva com o engajamento, e identificou-se que o trabalhador de enfermagem que não apresentou problema de saúde no último mês teve escore mediano maior. **Conclusão:** o estudo evidenciou alto engajamento dos participantes, com todos os itens com escore maior ou igual a 5,00. O engajamento apresentou correlação positiva com as variáveis Idade, com Maior engajamento entre as idades mais avançada, e com a Categoria profissional, que evidenciou entre os auxiliares e técnicos de enfermagem o escore mediano maior, de 5,33, enquanto o enfermeiro obteve escore mediano 5,06.

**Palavras-chave:** Cuidados de Enfermagem; Engajamento no trabalho; Organização e administração.

#### Abstract:

**Objective:** to measure the engagement of nursing workers and verify the association between engagement and sociodemographic variables in these workers. **Method:** Quantitative cross-sectional research, with nursing workers, from the Maternal and Child Department, of a private and philanthropic hospital, in the city of São Paulo, SP, Brazil. Data collection took place in 2022, via the REDcap® digital platform, with sociodemographic questions and the UWES-9 (*Utrecht Work Engagement Scale*). Descriptive analyzes were carried out and correlations between variables were obtained using Spearman's correlation coefficient, using the free software R version 4.2.2 for the analyses. **Result:** For half of the 210 respondents, all dimensions and the total scale score presented median values above 5.00, indicating high worker engagement. The variables age and professional category had a positive statistical association with engagement, and it was identified that nursing workers who did not present a health problem in the last month had a higher median score. **Conclusion:** the study showed high participant engagement, with all items scoring greater than or equal to 5.00. Engagement was positively correlated with the variables age, with greater engagement among older ages, and with the professional category, which showed the highest median score among nursing assistants and technicians, 5.33, while nurses had a median score of 5.06.

**Keywords:** Nursing care; Work engagement; Organization and administration; Management.

Autor Correspondiente: Ana Paula Carvalho Campos – [c.anapaula@gmail.com](mailto:c.anapaula@gmail.com)

1. Hospital Israelita Albert Einstein, São Paulo/SP, Brasil

2. Escola de Enfermería de la Universidade de São Paulo, São Paulo/SP, Brasil

## INTRODUCCIÓN

**E**l compromiso puede entenderse como dedicación, involucramiento, absorción, entrega y enfoque en el trabajo y la energía<sup>12</sup>. En discusiones teóricas, el concepto de compromiso se originó en la Psicología Positiva, que prioriza el desarrollo del aspecto óptimo de los seres humanos, al pensar en su salud y bienestar<sup>3</sup>.

Los teóricos Abraham Maslow y Carl Rogers fueron los precursores, citando el compromiso en la Psicología Humanista, presentada por Maslow en 1954 en la obra “Motivación y Personalidad”, pero recibió poca atención. La Psicología Positiva se difundió de forma efectiva en 1998, con el psicólogo Martin Seligman, que afirmó que la Psicología debía ir más allá de la mera reparación de errores y deficiencias, y debía identificar y reforzar las habilidades. El movimiento presentó el constructo “*Compromiso Laboral*”, un constructo motivacional positivo que se relaciona con el trabajo, teniendo un trasfondo psicológico, contemporáneo y próspero, tanto para el ámbito de la administración como para el académico<sup>3</sup>.

Es importante afirmar que el compromiso no es algo impuesto, el individuo elige comprometerse. Esto ocurre a través de un entorno organizativo favorable creado por la organización, con disponibilidad de recursos, autonomía y seguridad, donde hay significado, conexión y satisfacción en la realización del trabajo<sup>4</sup>.

En este aspecto, una investigación ha demostrado que los profesionales sanitarios se encuentran entre los grupos ocupacionales más comprometidos<sup>5</sup>. Este hecho puede estar relacionado con el objeto de acción de estos trabajadores, ya que sus actividades están relacionadas con el cuidado, tratamiento y recuperación de las personas.

Los datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) indican que el mundo cuenta hoy con 27,9 millones de profesionales de enfermería, de los cuales 19,3 millones son enfermeros, y que entre 2013-2018 hubo un aumento de 4,7 millones, lo que refuerza que la enfermería es mayoritaria en el sector sanitario, representando alrededor del 59% de los profesionales de la salud. La demanda de personal de enfermería cualificado es constante debido al envejecimiento y al crecimiento de la población, así como a la creciente complejidad de las necesidades sanitarias<sup>6</sup>.

Los jóvenes profesionales de enfermería (generación X, nacidos entre 1965 y 1980; generación Y, nacidos entre 1981 y 2000; *millennials*, nacidos después del año 2000) no han estado tan vinculados al trabajo como los nacidos antes de 1964 (los *Baby Boomers*), que se consideran adictos al trabajo. Los más jóvenes suelen dejar la profesión porque no se sienten realizados y quieren un equilibrio entre trabajo y vida personal y mejores oportunidades. Para permanecer en el trabajo, consideran un estímulo la valoración del trabajo en equipo y el

*feedback* de los jefes<sup>7</sup>. Por tanto, retener a los buenos profesionales ha representado un gran reto en la época contemporánea y una necesidad crucial para los servicios sanitarios.

Cada vez es más importante admitir una cultura de gestión colaborativa en la que líderes y trabajadores de enfermería se complementen y sean la clave de las iniciativas colectivas de las instituciones, un modelo que mejora la salud profesional, la integración en el trabajo interprofesional, la seguridad en el entorno laboral y los resultados asistenciales<sup>8,9</sup>.

Por lo tanto, los resultados positivos de una institución están directamente influidos por el compromiso de los trabajadores, con mejores resultados financieros, satisfacción de los clientes, retención de los trabajadores y menor rotación, además del predominio de la calidad y la innovación<sup>4</sup>.

En el escenario internacional y nacional, el tema ha sido explorado, y en enfermería surge la importancia del tema ya que, para las instituciones sanitarias, un trabajador de enfermería con poca energía y dedicación puede ser extremadamente perjudicial.

Así, se ha vuelto relevante estudiar el compromiso entre los trabajadores de enfermería, con vistas a identificar los factores que pueden impregnar este constructo, permitiendo el desarrollo de estrategias de gestión que puedan mejorar el compromiso de los trabajadores de enfermería en los servicios sanitarios.

El estudio pretende medir el compromiso de los trabajadores de enfermería y verificar la asociación entre el compromiso y las variables sociodemográficas de estos trabajadores.

## MÉTODO

Estudio cuantitativo transversal, realizado entre octubre y diciembre de 2022, en el marco de la investigación "Presentismo y compromiso de los trabajadores de enfermería". Para el desarrollo y diseño del estudio se utilizó la herramienta STROBE (*STrengthening the Reporting of OBservational studies in Epidemiology*)<sup>10</sup>.

El lugar elegido fue el Departamento Materno-Infantil del Hospital Israelita Albert Einstein, un gran hospital general, privado y filantrópico de la ciudad de São Paulo/SP - Brasil, elegido por conveniencia, ya que era el lugar de trabajo de la investigadora.

Población compuesta por 358 trabajadores de enfermería, con el cálculo de la muestra realizado por el programa PASS, asumiendo el cálculo mínimo esperado de 180 profesionales evaluados. Este número sería suficiente para probar un coeficiente de correlación de Spearman respecto a la hipótesis nula de igualdad a cero con un nivel de significación del 5% y una potencia del 94% para coeficientes de 0,300<sup>11</sup>.

La muestra se captó mediante invitación por correo electrónico a los sujetos, a través de un enlace individual, mediante la plataforma web para la construcción y gestión de bases de datos e investigación en línea REDCap® (*Research Electronic Data Capture*)<sup>12</sup>. Para la recogida de datos se utilizaron dos instrumentos “Cuestionario de Análisis Sociodemográfico y Laboral (QSD)” y la Escala traducida y validada al brasileño-portugués “Escala de Compromiso Laboral de Utrecht de 9 ítems (UWES-9)”.

Se diseñó el cuestionario QSD con preguntas estructuradas para identificar a la población estudiada. Este instrumento fue creado por los autores, y desarrollado exclusivamente para su uso en este estudio, con variables que abordan cuestiones personales (edad, sexo, estado civil, hijos y proveedor familiar), laborales (categoría profesional, tiempo desde la graduación, tiempo trabajando en la Empresa, ambiente de trabajo, turno de trabajo, si existe alguna otra relación laboral), de transporte (medios de transporte y tiempo empleado para llegar al trabajo), y de salud (si hubo algún problema de salud en el último mes).

El instrumento UWES-9, elegido por su alcance mundial, se divide en tres dimensiones (Vigor, Dedicación y Absorción) y evalúa el compromiso de los trabajadores en el trabajo mediante una escala Likert de siete puntos (0 = nunca a 6 = siempre), con evaluación de la puntuación total o de cada dimensión independiente. Las respuestas varían entre 0 y 6, y cuanto mayor es la puntuación total, mayor es el compromiso del trabajador<sup>5,13,14</sup>. El compromiso puede clasificarse en muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto, por lo que se estandarizó el instrumento UWES, estableciendo valores estadísticos<sup>13</sup>.

Los datos numéricos se presentan mediante estadística descriptiva, y para las variables cualitativas se presentaron distribuciones de frecuencias absolutas y relativas y, para las variables cuantitativas, se presentaron las principales medidas de resumen (media, desviación estándar (SD), primer cuartil (Q1), mediana, tercer cuartil (Q3), rango intercuartílico (Q1-Q3), valor mínimo y valor máximo).

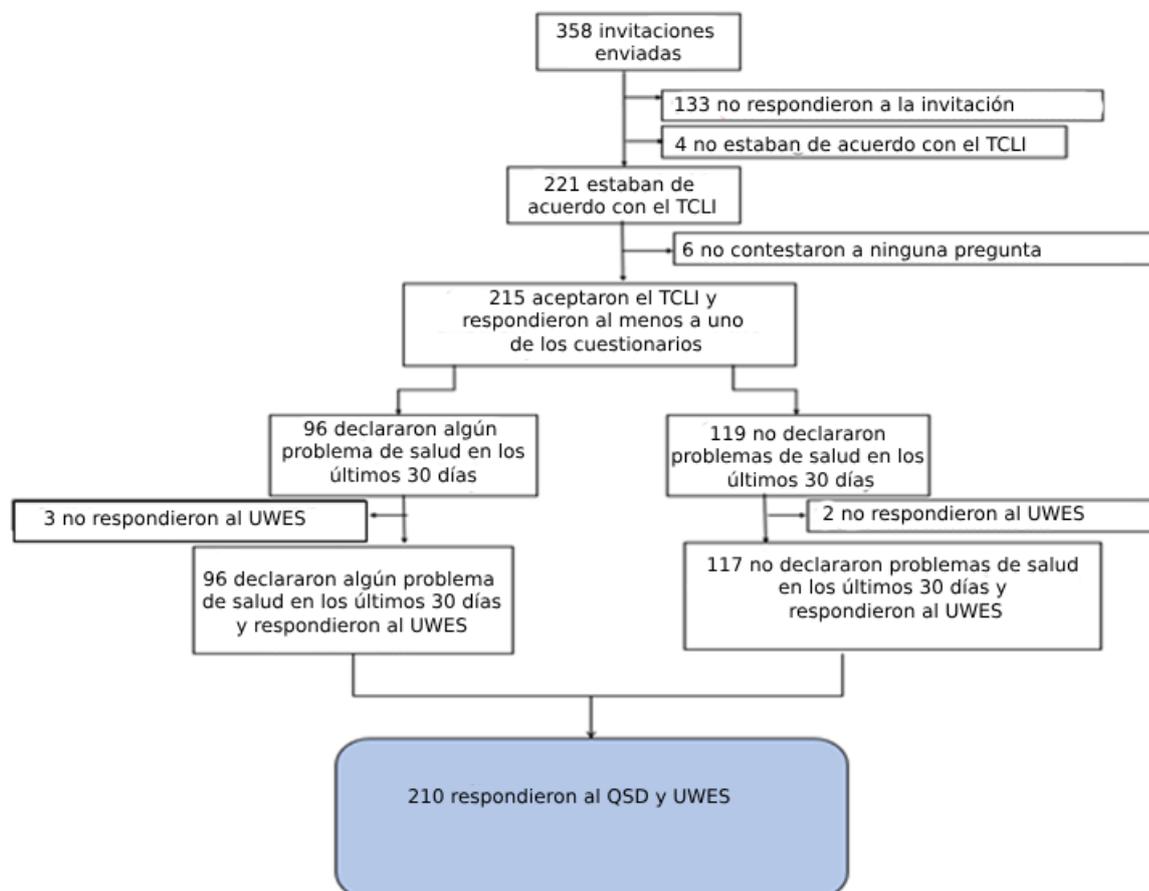
Debido a las distribuciones asimétricas de las puntuaciones en la escala, se utilizaron las pruebas no paramétricas de Mann-Whitney y Kruskal-Wallis para evaluar la asociación de las puntuaciones con las variables cualitativas. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para asociar las variables cuantitativas con las puntuaciones de las dimensiones y la puntuación total de la escala. El nivel de significación adoptado fue del 5% y en los análisis se utilizó el software libre R versión 4.2.2<sup>7,15,16</sup>. Para el análisis, los datos se exportaron de la plataforma REDCap® a hojas de cálculo de Microsoft Office Excel® a través de la plataforma en línea Microsoft 365®.

La investigación fue aprobada por los Comités de Ética en Investigación de la Escuela de Enfermería de la Universidade de São Paulo (EEUSP), bajo dictamen, CAAE: 58240922.2.0000.5392 y por el Hospital Israelita Albert Einstein, bajo dictamen, CAAE 58240922.2.3001.0071, a través de Plataforma Brasil. El Término de Consentimiento Libre e Informado (FCI) fue aceptado virtualmente por todos los participantes, antes de responder a la encuesta, aun siguiendo la Resolución del Consejo Nacional de Salud 466/2012<sup>17,18</sup> y las directrices de la Circular n.º 2 /2021/CONEP/SECNS/MS<sup>19</sup>.

## RESULTADOS

Cumplieron los criterios de inclusión 210 trabajadores de enfermería, ilustrados en la Figura 1. Sus características se presentan en la Tabla 1. La mayoría de los encuestados eran mujeres (99,05%), con una edad media de 38 años, estaban casadas o tenían una relación estable (64,76%), tenían hijos (67,14%) y eran el sostén económico de la familia (92,38%).

**Figura 1.** Población del estudio y participantes que respondieron a las preguntas sociodemográficas y al instrumento UWES-9. São Paulo/SP - Brasil, 2023.



**Tabla 1.** Distribución de los trabajadores de enfermería según datos sociodemográficos y características laborales (n e %). IIQ: rango intercuartílico. São Paulo/SP - Brasil, 2023.

Variable		n (%)
<b>Sexo</b>	Femenino	208 (99.05)
	Masculino	2 (0.95)
<b>Edad (años)</b>	media (SD)	38 (8)
	mediana (IIQ)	38 (33-43)
	mínimo-máximo	19-63
<b>Estado civil</b>	Casado/Pareja de hecho	136 (64.76)
	Soltero/a	74 (35.24)
<b>¿Tienes hijos?</b>	No	69 (32.86)
	Sí	141 (67.14)
<b>¿Es el proveedor económico de la familia?</b> No	No	16 (7.62)
	Parcialmente	125 (59.52)
	Principal	69 (32.86)
<b>Categoría Profesional</b>	Auxiliar y Técnico de Enfermería	108 (51.43)
	Diplomado en Enfermería	102 (48.57)
<b>Lugar de trabajo</b>	UCI Pediátrica	36 (17.14)
	UCI Neonatal	48 (22.86)
	Pediatría	26 (12.38)
	Maternidad	78 (37.14)
	Centro obstétrico	17 (8.10)
	Centro de partos	26 (12.38)
	Guardería	8 (3.81)
	<b>Turno de trabajo</b>	Horario diurno
Turno de noche 12 x 36 horas	72 (34.29)	
Cada hora	6 (2.86)	
<b>¿Tienes otro empleo vinculado?</b>	No	191 (90.95)
	Sí	19 (9.05)
<b>Tiempo trabajando en enfermería (años)</b>	media (SD)	13.3 (7.7)
	mediana (IIQ)	13.0 (7.0-18.0)
	mínimo-máximo	(0.0-38.0)
<b>Tiempo trabajando en enfermería (años)</b>	media (SD)	13.3 (7.7)
	mediana (IIQ)	13.0 (7.0-18.0)
	mínimo-máximo	(0.0-38.0)
<b>Tiempo trabajando en la empresa (años)</b>	media (SD)	8.5 (6.6)
	mediana (IIQ)	8.0 (3.0-12.0)
	mínimo-máximo	(0.0-32.0)

Se comprobó que el 51,43% eran auxiliares y técnicos de enfermería. Los tres lugares con más participantes fueron: maternidad (37,14%), UCI Neonatal (22,86%) y UCI Pediátrica (17,14%). 93 (44,29%) encuestados declararon haber tenido un problema de salud en los últimos 30 días.

Para el 50% de los encuestados, la puntuación media en todas las dimensiones de la escala UWES-9 (vigor, dedicación y absorción) fue superior a 5,00, y la puntuación total fue de 5,22, lo que indica un alto compromiso (Tabla 2).

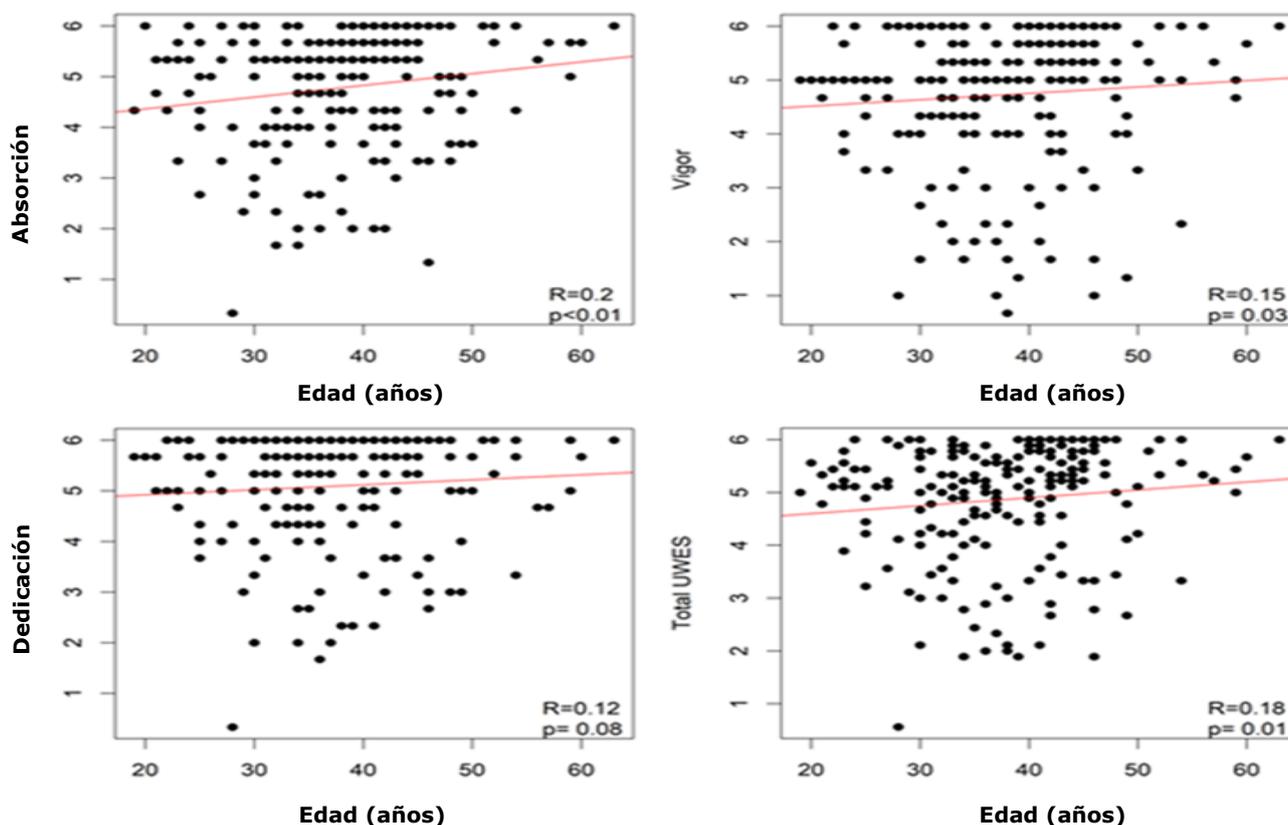
Las variables edad y categoría profesional fueron las únicas que presentaron asociaciones estadísticas significativas con la escala UWES-9. La edad se correlacionó con las dimensiones Vigor, Absorción y la puntuación total, lo que indica una relación directamente

proporcional entre la edad y el compromiso, es decir, a mayor edad, mayor compromiso (Figura 2). Los auxiliares y técnicos de enfermería presentaron todas las puntuaciones, dimensiones y total, significativamente más altas en comparación con los enfermeros, lo que indica que están más comprometidos (Tabla 3).

**Tabla 2.** Valor mediano de las dimensiones y de la puntuación total de la escala UWES-9 de los trabajadores de enfermería. IIQ: rango intercuartílico. São Paulo/SP - Brasil, 2023.

UWES-9	mediana (IIQ)	mínimo-máximo
Vigor	5.00 (4.33-5.67)	(0.67-6.00)
Dedicación	5.67 (4.67-6.00)	(0.33-6.00)
Absorción	5.00 (4.00-5.67)	(0.33-6.00)
Total	5.22 (4.44-5.67)	(0.56-6.00)

**Figura 2.** Dispersión entre la EDAD y la dimensión y las puntuaciones totales de la escala UWES 9. La línea roja (ascendente) representa la línea de regresión entre las dos variables en cada gráfico. R: Coeficiente de correlación de Spearman. São Paulo/SP - Brasil, 2023.



En cuanto al lugar de trabajo (recordando que, debido a los traslados, el trabajador podía trabajar en más de un lugar), los que trabajaban en la UCI pediátrica tenían una puntuación total significativamente más baja, con un valor medio de 4,84, y los que trabajaban en la UCI tenían una puntuación total media más alta en la maternidad y/o guardería (5. 33), en la sala de partos y en el centro obstétrico (ambos 5,56), con puntuaciones significativamente más altas en la dimensión Absorción (p=0,016, 0,026, 0,045, respectivamente) y los trabajadores del

centro obstétrico tenían una puntuación significativamente más alta, también, en la dimensión Dedicación (6,00,  $p=0,029$ ) (Tabla 3).

El turno de trabajo, al igual que las demás variables, no mostró significación estadística, sin embargo, las trabajadoras por horas tuvieron las puntuaciones de compromiso más bajas. En el presente estudio, las puntuaciones del UWES-9 fueron superiores, con relevancia estadística, en los trabajadores de enfermería que no presentaron problemas de salud en los últimos 30 días, con un valor medio de 5,33 para Vigor ( $p= 0,001$ ), Absorción 5,33 ( $p=0,068$ ) y Total 5,33 ( $p=0,005$ ) y 5,67 para Dedicación ( $p= 0,006$ ), lo que indica un mayor compromiso de estos profesionales (Tabla 3).

**Tabla 3.** Valor de las dimensiones y puntuaciones totales de la escala UWES-9 según la categoría profesional y el lugar de trabajo. IIQ: rango intercuartílico. São Paulo/SP - Brasil, 2023.

Variable	n	Fuerza		Dedicación		Absorción		Total	
		mediana (IIQ)	p	mediana (IIQ)	p	mediana (IIQ)	p	mediana (IIQ)	p
<b>Categoría Profesional</b>									
Auxiliar y Técnico de enfermería	108	5.00 (4.67; 5.67)	<b>0.022</b>	5.67 (5.00; 6.00)	<b>0.0004</b>	5.33 (4.33; 5.67)	<b>0.004</b>	5.33 (4.89; 5.78)	<b>0.004</b>
Diplomado en Enfermería	102	5.00 (4.00; 5.33)		5.33 (4.33; 5.92)		5.00 (4.00; 5.33)		5.06 (4.00; 5.44)	
<b>* UCI Pediátrica</b>									
No	174	5.00 (4.33; 5.67)	0.208	5.67 (4.67; 6.00)	<b>0.034</b>	5.33 (4.08; 5.67)	<b>0.028</b>	5.22 (4.56; 5.67)	0.058
Sí	36	5.00 (3.92; 5.67)		5.17 (3.67; 5.75)		4.67 (3.67; 5.67)		4.84 (3.41; 5.62)	
<b>* UCI Neonatal</b>									
No	162	5.00 (4.33; 5.67)	0.310	5.67 (4.67; 6.00)	0.485	5.33 (4.33; 5.67)	0.069	5.22 (4.56; 5.67)	0.182
Sí	48	5.00 (4.00; 5.33)		5.67 (4.33; 6.00)		5.00 (3.67; 5.67)		5.00 (3.86; 5.59)	
<b>* Pediatría</b>									
No	184	5.00 (4.33; 5.67)	0.301	5.67 (4.67; 6.00)	0.292	5.33 (4.00; 5.67)	0.138	5.22 (4.44; 5.70)	0.182
Sí	26	5.00 (4.33; 5.33)		5.33 (4.33; 5.67)		4.67 (4.00; 5.33)		5.17 (4.14; 5.33)	
<b>* Maternidad/ Guardería</b>									
No	130	5.00 (4.00; 5.67)	0.215	5.67 (4.33; 6.00)	0.319	5.00 (3.67; 5.67)	<b>0.016</b>	5.11 (4.11; 5.67)	0.114
Sí	80	5.00 (4.67; 5.67)		5.67 (4.67; 6.00)		5.33 (4.33; 5.67)		5.33 (4.81; 5.78)	
<b>* Centro obstétrico</b>									
No	193	5.00 (4.00; 5.67)	0.388	5.67 (4.33; 6.00)	<b>0.029</b>	5.00 (4.00; 5.67)	<b>0.045</b>	5.22 (4.22; 5.67)	0.082
Sí	17	5.33 (4.67; 5.67)		6.00 (5.67; 6.00)		5.67 (5.00; 5.67)		5.56 (5.11; 5.67)	
<b>* Centro de maternidad</b>									
No	184	5.00 (4.33; 5.67)	0.275	5.67 (4.59; 6.00)	0.235	5.00 (4.00; 5.67)	<b>0.026</b>	5.22 (4.41; 5.67)	0.061
Sí	26	5.33 (4.67; 5.67)		5.67 (5.08; 6.00)		5.67 (4.75; 5.92)		5.56 (4.78; 5.75)	
<b>Turno</b>									
Durante el día	132	5.00 (4.33; 5.67)	0.233	5.67 (4.67; 6.00)	0.426	5.33 (4.00; 5.67)	0.096	5.22 (4.53; 5.78)	0.215
Por horas	6	4.50 (3.84; 4.67)		5.00 (4.25; 5.50)		4.00 (3.33; 4.67)		4.50 (3.73; 4.95)	
Nocturno	72	5.00 (4.00; 5.33)		5.50 (4.59; 6.00)		5.00 (3.92; 5.67)		5.22 (4.22; 5.44)	

## DISCUSIÓN

El estudio mostró un alto compromiso en la población estudiada, con una puntuación de 5,00. Un alto compromiso en el trabajo significa que el trabajador tiene una mayor identificación con los objetivos del trabajo, con la inspiración para realizarlo y la disponibilidad de los recursos necesarios para satisfacer las demandas o ir más allá, con un alto rendimiento, diferenciándose.

Porto-Martins et al.<sup>13</sup> muestran en su estudio que la puntuación media total del compromiso laboral corresponde a 3,74 y que los valores de puntuación superiores a 4,67 se consideran alto compromiso y superiores a 5,51, muy alto compromiso. En el presente estudio, se constató que los trabajadores de enfermería de más edad y los auxiliares y técnicos de enfermería eran los más comprometidos.

Corroborando este estudio, da Silva et al.<sup>20</sup> hallaron una correlación positiva entre compromiso y edad, con una puntuación más alta entre los trabajadores de enfermería mayores de 40 años. Asimismo, Garbin et al.<sup>21</sup>, en una investigación realizada en el sur de Brasil, obtuvieron resultados similares, con un valor medio similar de 5,22, con énfasis en la dimensión de dedicación, y la única variable sociodemográfica que se relacionó estadísticamente con el compromiso fue la edad, con una puntuación más alta entre los profesionales de más de 40 años, aunque también encontraron altos niveles de compromiso en el grupo de edad de menos de 34 años.

En Porto y Azores, Borges et al.<sup>22</sup> obtuvieron altos niveles de compromiso en la población de trabajadores de enfermería, con una correlación positiva con las personas mayores y énfasis en el dominio Dedicación, proponiendo que el enfermero más dedicado se enfrenta a la profesión con un sentimiento de pertenencia, y la experiencia puede facilitar la familiaridad.

La correlación positiva entre edad y compromiso laboral puede justificarse asociándola a la etapa profesional del individuo. Al agrupar a los individuos por grupos de edad, asociándolos a la fase de su carrera profesional en la que se encuentran, hay: entre 18 y 28 años, es el inicio de la vida activa, con menor compromiso en el trabajo (Media= 4,1); entre 29 y 39 años, cuando se define la carrera profesional (Media= 4,4); y por encima de los 40 años, la consolidación de la carrera profesional, es la fase en la que el compromiso alcanza mayores niveles (Media= 4,7)<sup>5,14</sup>.

Hisel<sup>23</sup> destacó que, entre 1.004 enfermeros, los veteranos mostraban mayor compromiso, y los *Millennials*, menor. También Balay-Odao et al.<sup>24</sup>, estudiando las diferencias entre generaciones de enfermeros, identificaron que los *Millennials* tenían un bajo compromiso

en el trabajo (4,08), siendo el compromiso medio para los veteranos 4,80, los *Baby Boomers* 4,48 y la Generación X 4,19. Estos resultados apoyan la idea de que las generaciones anteriores están más comprometidas en varios aspectos de su trabajo, mostrando mayor dedicación, concentración y menor probabilidad de dejar su trabajo o su profesión por completo. Sin embargo, dado que muchos enfermeros ancianos se acercan a la jubilación, es importante desarrollar estrategias para implicar mejor a las generaciones más jóvenes.

En el escenario estudiado, la entrada de recién graduados, a través de un puesto junior, representa una oportunidad para valorar los nuevos talentos, a la vez que se valora al profesional con experiencia, permitiendo al trabajador, siempre que se adapte a los valores de la institución, seguir trabajando hasta que finalice su carrera con la jubilación.

Todos los trabajadores estudiados están comprometidos, aunque el estudio señala que las puntuaciones medias de compromiso son más bajas entre los que trabajan en la UCI pediátrica y más altas entre los que trabajan en la sala de maternidad y/o en la guardería, en la sala de partos y en el centro obstétrico, recordando que un mismo trabajador puede trabajar en más de un lugar.

El lugar y el turno de trabajo de la mayoría de los trabajadores del hospital estudiado es fijo, sin embargo, los trabajadores por horas, que tenían menos compromiso, son asignados según las demandas de la institución, pudiendo trabajar en varios sectores y turnos variados, respetando el tiempo de descanso legal.

Un bajo compromiso laboral produce una disminución de la productividad, una elevada rotación, pérdida de ingresos y preocupación por la seguridad de los pacientes. La retención del personal de enfermería es esencial para la seguridad de la atención al paciente, y la fatiga ocupacional crónica, el compromiso negativo y la alegría (dirección negativa) en el trabajo son predictores conocidos de las intenciones de rotación del personal de enfermería<sup>25</sup>.

Es posible comprender que no sólo las características individuales influyen en el compromiso, sino que hay factores relacionados con el propio trabajo, y que a pesar de los distintos lugares, las distintas personas y la edad avanzada, el compromiso puede mantenerse y motivar al individuo.

Es muy probable que en condiciones y con recursos adecuados, sintiéndose satisfecho y viendo sentido a su trabajo, a pesar de su avanzada edad y de no estar en plena capacidad de salud, el individuo pueda seguir teniendo un alto compromiso.

Según el Consejo Federal de Enfermería (*Conselho Federal de Enfermagem* - COFEN)<sup>26</sup>, en la clase trabajadora el predominio de profesionales de enfermería es de nivel medio. Santos et al.<sup>27</sup>, en un hospital público brasileño, en su estudio, tuvieron un mayor número de

participantes técnicos de enfermería. Se observó una disparidad al comparar el presente estudio con la realidad nacional, en la que los enfermeros están en una proporción mucho menor en la mayoría de las realidades.

La poca diferencia encontrada entre el número de enfermeros y otros profesionales de enfermería puede explicarse por las características de las unidades estudiadas y del propio hospital, en el que prevalecen la asistencia privada y los planes de salud y porque se trata de un hospital que siempre ha pretendido ser un destaque en la sociedad, por la calidad de la asistencia prestada, incluyendo importantes reconocimientos internacionales, como la acreditación Joint Commission International desde 1999 y en 2022 la designación Magnet®. La propia institución informa de que desde los años 80 ya comprendió que la calidad era un fenómeno global y que sería un recurso esencial para la madurez y la supervivencia económica de las organizaciones sanitarias en el nuevo siglo<sup>28</sup>.

Un hecho muy interesante es que, a pesar de predominar en toda la población estudiada, el compromiso era mayor entre los trabajadores de enfermería que no habían tenido problemas de salud en los últimos 30 días. Fiorini et al.<sup>29</sup> demostraron que los trabajadores inicialmente muy comprometidos, cuando enfermaban, trabajaban menos que los que inicialmente se consideraban con bajos niveles de compromiso.

De Beer<sup>30</sup> corrobora este estudio al describir que la enfermedad influye negativamente en las actitudes, la dedicación y la satisfacción en el trabajo, mostrando una relación negativa entre trabajar estando enfermo y el compromiso.

Por tanto, es una parte crucial del trabajo de los líderes prestar atención a la salud de sus equipos, buscando no sólo el diagnóstico precoz de las enfermedades que pueden causar incapacidades, sino también promoviendo mejoras para que el trabajo se desarrolle en un entorno acogedor, estimulante y saludable.

## CONCLUSIÓN

El presente estudio demostró que más de la mitad de los participantes se clasificaron como de alto compromiso o más, con una puntuación mediana total de 5,22. El Compromiso se correlacionó positivamente con las variables edad, con mayor compromiso entre las edades más avanzadas, y con la categoría profesional, que mostró la puntuación mediana más alta entre los auxiliares y técnicos de enfermería, 5,33, mientras que los enfermeros tuvieron una puntuación mediana de 5,06 ( $p=0,004$ ).

Existen limitaciones en el estudio que deben tenerse en cuenta, como la dificultad para acceder a la investigación, ya que los trabajadores no están acostumbrados a acceder con

frecuencia al correo electrónico institucional, lo que limita el número de participantes; muchos participantes interrumpieron la investigación antes de finalizarla debido a la dificultad para manejar la tecnología y el diseño transversal del estudio, que no permite el seguimiento de los resultados.

Sin embargo, el presente estudio pretendía identificar cómo se correlaciona el compromiso con los trabajadores de enfermería, para implementar estudios de lagunas y avances en el futuro, beneficiando a la gestión de recursos humanos, con posibilidades de diseñar estrategias para mantener y fortalecer el compromiso en enfermería, colaborando con la cultura de seguridad y calidad en la atención en la institución sanitaria.

## REFERENCIAS

1. Schaufeli WB, Salanova M, González-romá V, Bakker A. The Measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 2002; 3 (1):71-92. Acceso 2021 Julio. Disponible en: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf> DOI: <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
2. Schaufeli W, Bakker A. Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept. 2010. Acceso 2021 Junio. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4324/9780203853047>
3. Porto-Martins PC, Basso-Machado PG, Benevides-Pereira AMT. Engagement at work: a theoretical discussion. *Fractal, Rev Psicol [Internet]*. 2013; 25(3):629-44. Acceso 2021 Junio. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/S1984-02922013000300013>
4. Maylett TM. *MAGIC Engagement Book: the five keys to engaging people, leaders and organizations*. Trans. by Rogério Chér. Platypus, 2019. 296p.
5. Magnan ES, Vazquez ACS, Pacico JC, Hutz CS. Standardization of the Brazilian version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psychological Assessment* 2016; 15(2):133-40. Acceso 2021 Junio. DOI: <https://doi.org/10.15689/ap.2016.1502.01>
6. World Health Organization (WHO). *State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership*. Geneva: World Health Organization; 2020. 116p. Acceso 2021 Junio. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>
7. Stevanin S, Voutilainen A, Bressan V, Vehviläinen-Julkunen K, Rosolen V, Kvist T. Nurses' generational differences related to workplace and leadership in two European countries. *West J Nurs Res* 2020; 42(1):14-23. Acceso 2022 Ene. DOI: <https://doi.org/10.1177/0193945919838604>

8. American Nurses Association (ANA). American Nurses Credentialing Center (ANCC) Magnet Recognition Program®. [internet]. Acceso 2023 Sep. <https://www.nursingworld.org/organizational-programs/magnet/>
9. George V, Massey L. Proactive Strategy to Improve Staff Engagement. *Nurse Lead*. 2020; 18(6):532-5. Acceso 2022 Ene. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2020.08.008>
10. Cuschieri S. The STROBE guidelines. *Saudi J Anaesth* 2019; 13:S31-4. Acceso 2022 Ene. DOI: [https://doi.org/10.4103/sja.SJA\\_543\\_18](https://doi.org/10.4103/sja.SJA_543_18)
11. Bussab, WO, Morettin, PA. *Basic Statistics*. 5ed. São Paulo: Saraiva, 2006. 537p.
12. Harris PA, Taylor R, Thielke R, Payne J, Gonzalez N, Conde JG. Research Electronic Data Capture (REDCap) - A metadata-driven methodology and workflow process for providing translational research informatics support. *J Biomed Inform*. 2009; 42(2):377-81. Acceso 2022 Julio. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbi.2008.08.010>
13. Porto-Martins PC, Benevides-Pereira AM, Pasqualotto, RA. Translation of the UWES Manual (UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE) into Portuguese PT-B. 2009. 52p. Acceso 2021 Julio. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/325652192\\_Traducao\\_do\\_Manual\\_do\\_UWES\\_UTRECHT\\_WORK\\_ENGAGEMENT\\_SCALE\\_Escala\\_de\\_Engagement\\_no\\_Trabalho\\_de\\_Utrecht\\_para\\_portugues\\_PT-B/citation/download](https://www.researchgate.net/publication/325652192_Traducao_do_Manual_do_UWES_UTRECHT_WORK_ENGAGEMENT_SCALE_Escala_de_Engagement_no_Trabalho_de_Utrecht_para_portugues_PT-B/citation/download)
14. Vazquez ACS, Magnan ES, Pacico JC, Hutz CS, Schaufeli WB. Adaptation and Validation of the Brazilian Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*. 2015; 20(2):207-17. Acceso 2021 Julio. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>
15. Siegel S, Castellan Jr JN. *Non-parametric statistics for behavioral sciences*. 2nd ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.
16. R Core Team. *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. 2022. Disponible en: <https://www.r-project.org/>
17. Brazil. Ministry of Health. Resolution No. 466, of December 12, 2012. National Health Council. Brasília. 2012. Acceso 2021 Julio. Disponible en: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466\\_12\\_12\\_2012.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html)
18. Rates CMP, Costa MR, Pessolacia JDR. Characterization of risks in search of an ethics committee in research protocols: bioethical analysis. *Rev Bioét*. 2014; 22(3):493-9. Acceso 2021 Julio. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1983-80422014223032>.
19. Brazil. Ministry of Health. Executive Secretariat of the National Health Council. National Research Ethics Commission. Circular letter nº 2/2021/conep/secns/ms.2021. Acceso 2021 Nov. Disponible en: [https://conselho.saude.gov.br/images/Oficio\\_Circular\\_2\\_24fev2021.pdf](https://conselho.saude.gov.br/images/Oficio_Circular_2_24fev2021.pdf).

20. Silva AG, Cabrera EMS, Gazetta CE, Sodr  PC, Castro JR, Cordioli Jr JR, et al. Engagement in primary health care nurses: A cross-sectional study in a Brazilian city. *Public Health Nurs.* 2020; 37:169-77. Acceso 2021 Nov. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/phn.12694>
21. Garbin K, Pasqualotti A, Chambel MJ, Moretto CF. Age as a Differential in the engagement of nursing professionals. *Psic: Teor e Pesq.* 2019; 35:e35516. Acceso 2021 Julio. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/0102.3772e35516>
22. Borges E, Abreu M, Queir s C, Maio T. Engagement in nurses: comparative study between mainland Portugal and the A ores. *International Journal on Working Conditions* 2017; 14,154-66. Acceso 2021 Julio. DOI: <https://doi.org/10.25762/vveg-e571>
23. Hisel ME. Measuring Work Engagement in a multigenerational nursing workforce. *Journal of Nursing Management.* 2020; 28(2):294-305. Acceso 2022 Julio. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12921>
24. Balay-Odao EM, Cruz JP, Alquwez N, Al Otaibi K, Al Thobaity A, Alotaibi RS, et al. Structural empowerment and work ethics influence on the work engagement of millennial nurses. *J Nurs Manag.* 2022; 30(2):501-10. Acceso 2023 Julio. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.13532>
25. Rutledge DN, Douville S, Winokur E, Drake D, Niedziela D. Impact of engagement factors on nurses' intention to leave hospital employment. *J Nurs Manag.* 2021; 29(6):1554-64. Acceso 2023 Julio. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.13287>
26. Federal Nursing Council (Conselho Federal de Enfermagem - COFEN). Brazil. Nursing in Numbers. [internet] Acceso 2023 Sep. Disponible en: <https://www.cofen.gov.br/enfermagem-em-numeros/>.
27. Santos BS, Rocha FLR, Bortolini J, Terra FS, Valim MD. Factors associated with presenteeism in nursing workers. *Rev Bras Enferm.* 2022; 75(1):e20201290. Acceso 2023 Sep. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-1290>
28. Hospital Israelita Albert Einstein. 10 years of Joint Commission International Accreditation. *Health News.* 2009. [internet] Acceso 27 Sep. 2023. Disponible en: <https://www.einstein.br/noticias/noticia/10-anos-acreditacao-joint-commission-international>
29. Fiorini LA, Houdmont J, Griffiths A. Nurses' perceived work performance and health during presenteeism: Cross-sectional associations with personal and organizational factors. *J Nurs Manag.* 2020; 00:1-9. Acceso 2023 Sep. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jonm.13065>

30. De Beer LT. The effect of presenteeism-related health conditions on employee work engagement levels: A comparison between groups. SA Journal of Human Resource Management.2014; 14(1). Acceso 2021 Junio. Disponible en: <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.640>

**Editor Asociado:** Rafael Gomes Ditterich

**Conflicto de intereses:** los autores han declarado que no existe ningún conflicto de intereses.

**Financiación:** no hubo

### CONTRIBUCIONES

Conceptualización – Campos APC, Baptista PCP

Investigación - Campos APC

Redacción - primera redacción - Campos APC, Baptista PCP

Redacción - revisión y edición - Campos APC, Baptista PCP

#### Como citar este artículo (Vancouver)

Campos APC, Baptista PCP. Factores asociados al compromiso de los trabajadores de enfermería. Rev Fam, Ciclos Vida Saúde Contexto Soc. [Internet]. 2024 [citado el *insertar el día, mes y año de acceso*]; 12(2):e7780. DOI: <https://doi.org/10.18554/refacs.v12i2.7780>.

#### Como citar este artículo (ABNT)

CAMPOS, A. P. C.; BAPTISTA, P. C. P. Factores asociados al compromiso de los trabajadores de enfermería. **Revista Família, Ciclos Vida e Saúde no Contexto Social**, Uberaba, MG, v. 12, n. 3, e7780, 2024. DOI: <https://doi.org/10.18554/refacs.v12i2.7780>. Acceso el: *insertar el día, mes y año de acceso*.

#### Como citar este artículo (APA)

Campos, A. P. C & Baptista, P. C. P. (2024). Factores asociados al compromiso de los trabajadores de enfermería. Rev. Fam., Ciclos Vida Saúde Contexto Soc., 12(3), e7780. Recuperado el: *insertar el día, mes y año de acceso* de <https://doi.org/10.18554/refacs.v12i2.7780>.



Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons