

Compromiso en el cuidado de enfermería

Commitment in Nursing Care

Rosa María Contreras Gómez^{1*} <https://orcid.org/0000-0001-8171-7641>

Juana Matilde Cuba Sancho¹ <https://orcid.org/0000-0002-9803-1571>

¹Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

*Autor para la correspondencia: rosa.contreras@unmsm.edu.pe

RESUMEN

Introducción: La sobrecarga laboral, los recursos insuficientes y las condiciones precarias obligan a la enfermera brindar cuidados a la carrera en muchas ocasiones, debido a que debe distribuir su tiempo en las múltiples actividades del servicio. Promover el compromiso en las enfermeras implica un alto sentido de conexión física, cognitiva y emocional con la calidad del cuidado al paciente y contribuye con el logro de los objetivos institucionales.

Objetivo: Analizar la evidencia científica relacionada con el compromiso en el cuidado de enfermería.

Métodos: Revisión sistemática de la literatura entre los meses de julio a setiembre del 2020. Se realizó la búsqueda de artículos en las siguientes bases de datos: Wiley Online Library, Pubmed, DOAJ, SciELO, Esclvier, Sage Journals, Proquest y Lilacs; se aplicó el uso de los Descriptores en Ciencias de la Salud (DeCS), Descriptores MeSH y la combinación de los operadores booleanos OR y AND. Se consideraron textos completos en inglés, portugués y español entre los años del 2010 al 2020, los cuales fueron sometidos a la metodología PRISMA. Se seleccionaron 27 artículos.

Conclusiones: El compromiso surge en la enfermera como resultado de varios factores, entre ellos la vocación, la autonomía, la confianza, el apoyo social, la edad, el entorno laboral, el tipo de horario y la reflexión crítica, estos influyen de forma positiva o negativa en el desempeño, la capacidad laboral, la satisfacción y, sobretodo, en la calidad de los cuidados que se brindan.

Palabras clave: enfermería; compromiso laboral; atención de enfermería.

ABSTRACT

Introduction: Work overload, insufficient resources and precarious conditions force the nurse to provide care in a hurry on many occasions, due to the fact that she or he must distribute their time among the multiple activities of the service. Promoting commitment among nurses implies a high sense of physical, cognitive and emotional connection with the quality of patient care and contribute to the achievement of institutional objectives.

Objective: To analyze the scientific evidence related to commitment in nursing care.

Methods: Systematic review of the literature from July to September 2020. Articles were searched in the following databases: Wiley Online Library, Pubmed, DOAJ, SciELO, Elsevier, Sage Journals, Proquest and Lilacs. Health Sciences Descriptors (DeCS) and Medical Subject Headings (MeSH), as well as the combination of the Boolean operators OR and, were used. Full texts published in English, Portuguese and Spanish between 2010 and 2020 were considered and processed using the Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses methodology. Twenty-seven articles were selected.

Conclusions: Commitment appears in the nurse as a result of several factors, including vocation, autonomy, confidence, social support, age, work environment, type of schedule, and critical reflection; these influence, positively or negatively, performance, work capacity, satisfaction and, above all, the quality of provided care.

Keywords: nursing; work commitment; nursing care.

Recibido: 11/11/2020

Aceptado: 17/02/2021

Introducción

El mundo atraviesa un proceso de cambio continuo a nivel económico, político, social y tecnológico. Las organizaciones de salud no son ajenas a estos cambios, situación que demanda en el ámbito laboral sanitario la exigencia de personal comprometido. El compromiso, un concepto que se originó en la Psicología Positiva, es definido como un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción.⁽¹⁾

Las enfermeras representan la mayor fuerza de trabajo y constituyen la columna vertebral de cualquier organización de salud.⁽²⁾ Sin embargo, múltiples factores como la sobrecarga laboral, una proporción enfermera-paciente elevada,⁽³⁾ insuficientes recursos y las condiciones precarias⁽⁴⁾ obligan, en muchas ocasiones, a brindar cuidados a la carrera, debido a que deben distribuir su tiempo en las múltiples actividades del servicio.⁽⁵⁾

En la actualidad, la labor que cumplen las enfermeras se ha denominado rol del todismo, caracterizado por asumir funciones no solo del cuidado directo al paciente, sino también actividades administrativas y otras que les exige el hospital que no son de su competencia directa. Esto propicia el desgaste de la enfermera, desplaza la relación del cuidado,⁽⁵⁾ disminuye el compromiso en el logro de los objetivos de la organización, situación que afectará en la satisfacción del usuario externo, indicador de la calidad del cuidado.⁽⁶⁾

En este contexto es necesario promover el compromiso en las enfermeras, lo que implica un alto sentido de conexión y compromiso con la calidad del cuidado al paciente;^(7,8) en lugar de ver su trabajo como algo estresante y demandante, lo perciben como un reto, son proactivas, con iniciativa, colaboran con sus compañeros, asumen responsabilidades, se comprometen con altos estándares de rendimiento de calidad, son enérgicas y dedicadas en su trabajo.⁽⁹⁾

El objetivo de esta revisión fue analizar la evidencia científica relacionada con el compromiso en el cuidado de enfermería.

Métodos

Se realizó una revisión sistemática de la literatura en los meses de julio a setiembre del 2020, en cuatro etapas: planificación, diseño, análisis y elaboración, para ello se aplicó la hermenéutica que posibilitó la trascendencia reflexiva.^(10,11) Se formuló la pregunta de investigación: ¿Cómo influye el compromiso en los cuidados brindados por la enfermera? Mediante la metodología PICO, P (enfermería), I (compromiso), C (no existe comparativo), O (cuidado).

La búsqueda de los artículos se realizó en las bases de datos: Wiley Online Library, Pubmed, DOAJ, SciELO, Elsevier, Sage Journals, Proquest y Lilacs. Se aplicó como estrategia de búsqueda el uso de los Descriptores en Ciencias de la Salud (DeCS), Descriptores MeSH y la combinación de los operadores booleanos OR y AND, lo cual permitió acceder a una búsqueda más precisa (Cuadro 1).

Cuadro 1- Estrategia de búsqueda según base de datos

Base de datos	Descriptores	Estrategia de búsqueda
Wiley Online Library Pubmed DOAJ SciELO Elsevier Sage Journals Proquest Lilacs	Atención en enfermería Enfermería Compromiso laboral	((Atención de enfermería) OR (enfermería) AND (compromiso laboral)))
	Cuidados de Enfermagem Enfermagem Engajamento no trabalho	((Cuidados de Enfermagem) OR (Enfermagem) AND (Engajamento no trabalho)))
	Nursing care Nursing Work engagement	((Nursing care) OR (Nursing) AND (Work engagement)))

Criterios de inclusión: artículos de texto completo, publicados en revistas indexadas en el período de enero 2010 a agosto del 2020, redactados en idioma inglés, portugués y español.

Criterios de exclusión: artículos que solo tengan acceso al resumen, notas previas y monografías; que no estén acorde al objetivo y también se excluyeron los artículos duplicados.

Se obtuvieron 508 artículos (Fig. 1), los cuales fueron sometidos a la metodología PRISMA y fueron seleccionados 27 artículos. Se utilizó el diagrama de flujo *Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses* (PRISMA).⁽¹²⁾

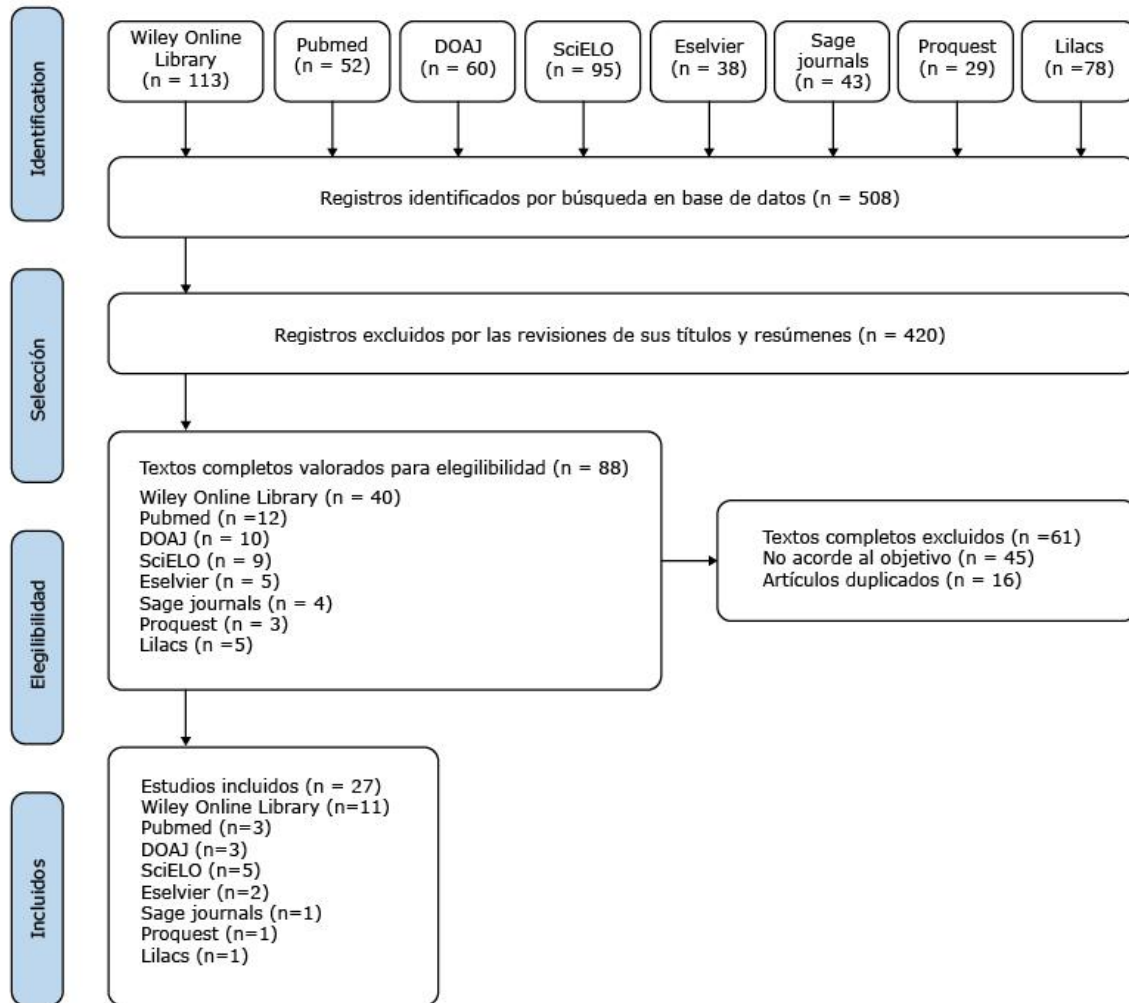


Fig. 1- Diagrama de flujo del proceso de selección de los artículos que formaron parte del estudio.

Desarrollo

En el cuadro 2 se muestra la matriz de análisis de los artículos incluidos en el estudio, donde se visualizan los autores, el propósito, los resultados fundamentales y las conclusiones.

Cuadro 2- Matriz de discusión de resultados

Base de datos	Autores/Año/País	Propósito	Resultados	Conclusiones
Wiley Online Library	Engelbrecht M, Rau A, Nel P, Wilke M. (2019). Sudáfrica	Investigar el bienestar emocional de las enfermeras pluriempleadas y su compromiso laboral.	Las enfermeras tienen un riesgo disminuido de agotamiento emocional, presentan puntuaciones elevadas en satisfacción y compromiso laboral al	Las enfermeras que trabajaban en centros privados tienen un bajo riesgo de agotamiento emocional y altos niveles

			trabajar en centros de salud privados.	de satisfacción y compromiso laboral.
Tomietto M, Paro E, Sartori R, Maricchio R, Clarizia L, De Lucía P, Pedrinelli G, Finos R. (2019) Estados Unidos	Probar un modelo desarrollado para estimar el impacto del compromiso laboral en la capacidad laboral tal como lo perciben las enfermeras.	Existe asociación entre el compromiso laboral y la capacidad laboral.		El compromiso laboral contribuye a mejorar la capacidad laboral en la profesión de enfermería.
Wan Q, Shang S, Yu F, Zhou W, Li Z. (2018) China	Describir el estado del compromiso laboral y explorar sus predictores entre las enfermeras registradas en China.	El compromiso laboral de las enfermeras fue de 3,54 (DE = 1,49). Los predictores significativos del compromiso laboral fueron: la edad, características del puesto de trabajo y el entorno laboral.		El compromiso laboral fue relativamente bajo. La edad, las características laborales y el entorno laboral fueron predictores del compromiso laboral.
García R, Fernández J, Martínez F. (2016) España	Profundizar en la comprensión de las relaciones entre demandas laborales, control, apoyo social, <i>burnout</i> y <i>engagement</i> en enfermeras.	Los enfermeros con mayor <i>engagement</i> presentan menor <i>burnout</i> al enfrentar altas demandas laborales. El apoyo social es un predictor significativo del compromiso.		El <i>engagement</i> modera la relación entre las demandas laborales y el <i>burnout</i> .
García R, Fernández J, Martínez F.. (2016) España	Revisar críticamente la investigación empírica sobre el compromiso laboral en enfermería y sintetizar los hallazgos para comprender mejor este constructo.	La calidad de atención por parte de las enfermeras mejora a través del compromiso y depende del empoderamiento y del apoyo social.		El compromiso influye en el desempeño de las enfermeras, por lo tanto tiene un impacto en los resultados de una atención de calidad.
Wang S. (2013) China	Investigar la influencia del entorno de práctica profesional de enfermería y el empoderamiento psicológico en el compromiso laboral de las enfermeras.	El entorno de práctica profesional y el empoderamiento psicológico podrían influir de forma positiva en el compromiso laboral.		El empoderamiento psicológico media la relación entre los entornos de práctica y el compromiso laboral.
Van P, Wouters K, Willems R, Mondelaers M, Clarke S. (2012) Bélgica	Investigar el impacto de los aspectos del entorno de la práctica de enfermería y el compromiso laboral en el resultado del trabajo y las variables de calidad de la	Existe asociación significativa entre el entorno de práctica, las tres dimensiones del compromiso laboral y la calidad de la atención.		Los entornos de práctica influyen en el compromiso laboral dentro y entre los miembros de los equipos de enfermería.

		atención evaluadas por la enfermera en todos los equipos en entornos de hospitalización psiquiátrica utilizando un diseño multinivel.		El compromiso laboral mostró impactos más fuertes en los resultados laborales y con la atención de calidad.
	Othman N, Mohd A. (2012) Malasia	Examinar el papel de los recursos laborales (apoyo del supervisor y apoyo del compañero de trabajo) como antecedentes del compromiso laboral entre las enfermeras malasia.	El apoyo del supervisor se relacionó de forma positiva con el compromiso laboral, mientras que el apoyo de los compañeros no tiene ningún efecto.	El apoyo de la supervisión es un predictor importante del compromiso laboral de las enfermeras.
	Lawrence L. (2011) Estados Unidos	Examinar cómo la angustia moral, el nivel de educación y la práctica reflexiva crítica (PCR) de las enfermeras se relacionaban con su compromiso laboral.	Se identificó una relación directa positiva entre el aumento la PCR y el compromiso laboral.	Primer estudio en demostrar una relación positiva entre la PCR y el compromiso laboral.
	Bargagliotti L. (2012) Estados Unidos	Analizar el concepto de compromiso laboral.	La autonomía y confianza son los antecedentes del compromiso laboral.	La confianza y autonomía tienen mayor poder explicativo del compromiso laboral en las enfermeras.
	Jenaro C, Flores N, Begoña M, Cruz M. (2010) España	Analizar la asociación entre las características individuales de las enfermeras, las funciones laborales y el compromiso laboral.	Estar satisfecho con el puesto de trabajo y experimentar una alta calidad de vida son factores clave a la hora de explicar el vigor y la dedicación.	Las variables personales y organizacionales predicen el compromiso laboral de las enfermeras.
Pubmed	Silva A, Cabrera E, Gazetta C, Sodré P, Castro J, Cordioli J, <i>et al.</i> (2019) Brasil	Evaluar los niveles de compromiso de las enfermeras en las unidades de atención primaria de salud.	Los profesionales con más de 10 años de experiencia tuvieron niveles muy altos de compromiso laboral.	Las enfermeras tienen un alto compromiso y capacidad para actuar; mejoran el desempeño del equipo, la calidad y efectividad de la atención.
	Dasgupta P. (2016) India	Examinar el impacto de los factores organizacionales, personales, de equipo, de demanda laboral y los efectos mediadores de los	El apoyo organizacional percibido, el intercambio de líderes y miembros del equipo, la amistad en el lugar de trabajo, todos se	El compromiso del equipo se ha convertido en un actor importante para promover el

		compromisos afectivos y de equipo en el compromiso laboral de las enfermeras.	relacionan de forma positiva con el compromiso laboral.	compromiso laboral de las enfermeras.
	Sullivan P, Warshawsky N, Vasey J. (2013) Estados Unidos Pubmed	Describir el compromiso del personal de enfermería en el trabajo, identificar predictores por cohorte generacional.	Las enfermeras veteranas obtuvieron puntajes más altos de compromiso. En todas las cohortes generacionales los entornos de práctica están asociados de forma significativa con el compromiso laboral.	Las enfermeras veteranas estaban más comprometidas y el entorno de práctica fue el único predictor significativo del compromiso para todas las cohortes generacionales.
DOAJ	Cao Y, Liu J, Liu K, Yang M, Liu Y. (2019) China	Explorar las relaciones entre vocación, compromiso organizacional y compromiso laboral.	La vocación, el compromiso organizacional y laboral se correlacionan de forma positiva.	El compromiso laboral no solo se ve afectado por la vocación y por el compromiso organizacional.
	Van P, Van D, Timmermans O, Franck E. (2014) Bélgica	Explorar los mecanismos a través de los cuales las dimensiones del entorno de práctica de la enfermera, como la relación médico-enfermera, la gestión de la enfermera a nivel de unidad y la gestión hospitalaria y el apoyo organizacional, se asocian con los resultados laborales y la calidad de la atención evaluada por la enfermera.	Las características del trabajo de las enfermeras y las tres dimensiones del compromiso laboral, desempeñaron papeles mediadores entre el entorno de la práctica de la enfermera, los resultados y la calidad de atención.	Las características del trabajo, la libertad de decisión, el capital social, junto con el compromiso laboral de las enfermeras influyen en la perspectiva de las enfermeras sobre su entorno de práctica, los resultados laborales y la calidad de cuidado.
	Beukes I, Botha E. (2013) Sudáfrica	Investigar la relación entre el compromiso organizacional, el laboral y el significado del trabajo en el personal de enfermería de varios hospitales.	El significado de trabajo como vocación se correlacionó de forma positiva con el compromiso laboral y organizacional.	Las enfermeras que ven su trabajo como una vocación están más comprometidas con la organización y con su trabajo.
SciELO	García L. (2018) Brasil	Evaluar los niveles de <i>engagement</i> en el trabajo de enfermeros matriculados en programas de residencia	El personal de enfermería presentó niveles promedio de vigor, absorción y altos niveles de dedicación y compromiso.	Las enfermeras tienen buenos niveles de <i>engagement</i> , muestran buenos niveles de energía, resiliencia,

		<p>multiprofesional y perfeccionamiento profesional en salud de una institución pública brasileña.</p>		<p>entusiasmo e implicación con el trabajo, están satisfechas e identificadas con su trabajo.</p>
	<p>Sanclemente I, Elboj C, Íñiguez T. (2017) España</p>	<p>Determinar el nivel de <i>engagement</i> y la relación con las seis áreas de la vida laboral en los profesionales de enfermería en la ciudad de Huesca (España) y su asociación con las variables socio-demográficas y laborales.</p>	<p>El 35,4% de la muestra presenta altos niveles de <i>engagement</i>. Se observan relaciones significativas entre las subescalas del <i>engagement</i> y las seis áreas de la vida laboral con las variables socio-personales.</p>	<p>La población estudiada presenta altos niveles de <i>engagement</i> laboral y congruencia entre las subescalas de la vida laboral y la organización.</p>
	<p>Orgambídez A, Almeida H. (2017) Portugal</p>	<p>Evaluar el papel predictor del <i>engagement</i> en el trabajo y el apoyo social del supervisor y de los compañeros sobre el compromiso afectivo con la organización en personal de enfermería del sur de Portugal.</p>	<p>El apoyo social del supervisor y el <i>engagement</i> en el trabajo se relacionaron de manera significativa con el compromiso organizacional afectivo.</p>	<p>El apoyo social del supervisor y el <i>engagement</i> (vigor y absorción) son importantes determinantes del vínculo afectivo de las enfermeras con sus organizaciones.</p>
	<p>Orgambídez A, Borrego Y. (2016) Portugal</p>	<p>Comprobar el papel predictor del apoyo social y del <i>engagement</i> en el trabajo sobre la satisfacción laboral en una muestra de enfermeros y enfermeras del sur de Portugal.</p>	<p>El apoyo social del supervisor, compañeros y el <i>engagement</i> en el trabajo se relacionan de forma positiva y significativa con la satisfacción laboral.</p>	<p>El apoyo social de supervisores, colegas y el <i>engagement</i> en el trabajo permiten el diseño de intervenciones para aumentar la satisfacción laboral en las enfermeras.</p>
	<p>Fernández C, Yáñez R. (2014) Chile</p>	<p>Describir la manifestación del <i>engagement</i> en profesionales de enfermería del nivel primario de atención.</p>	<p>Las enfermeras con <i>engagement</i> poseen un gran sentido de ayuda, muestran conductas motivadas y experimentan emociones positivas muy intensas durante el contacto con los pacientes.</p>	<p>Las enfermeras <i>engaged</i> entienden su profesión como algo significativo, como parte de su identidad, donde satisfacen su necesidad de ayudar, y donde se valora el vínculo afectivo con los pacientes como estrategia principal.</p>
Elsevier	<p>Siller J, Dolansky M, Clavelle J,</p>	<p>Explorar la relación entre las percepciones de</p>	<p>Las percepciones de la gobernanza compartida en las</p>	<p>Existe una gran relación entre las percepciones de</p>

	Fitzpatrick J. (2016) Estados Unidos	gobernanza compartida y el nivel de compromiso laboral en enfermeras de emergencia.	enfermeras están asociadas con el compromiso laboral.	gobernanza compartida y el compromiso laboral.
	Poulsen M, Khan A, Poulsen E, Khan S, Poulsen A. (2015) Australia	Examinar la asociación del apoyo del compañero de trabajo y del supervisor, y otras variables sociodemográficas y prácticas con el compromiso laboral de los trabajadores del cáncer.	El apoyo de los compañeros de trabajo y del supervisor están asociados de forma positiva con el compromiso laboral.	El apoyo social de los colegas y supervisores son vía potencial para mejorar el compromiso laboral.
Sage Journals	Keyko K. (2014) Canadá	Describir las conceptualizaciones del compromiso laboral y examinar críticamente el compromiso laboral de las enfermeras desde una perspectiva de ética relacional.	El compromiso laboral permite a las enfermeras tener relaciones significativas en su trabajo y brindar atención ética.	El compromiso es esencial para la práctica ética de la enfermería.
Proquest	Gómez J, Navarro A, López M, Romero M, Climent J. (2019) España	Describir los constructos básicos de la psicología positiva, elementos como el compromiso, la pasión en el trabajo, la centralidad y el significado del trabajo, que podrían actuar como factores protectores en la profesión de enfermería.	Si las enfermeras no están involucradas física, cognitiva y conectadas de forma emocional, es posible que no ofrezcan la atención de calidad.	La psicología positiva ayuda al enfermero a afrontar su compleja realidad y sus actividades cotidianas relevantes, contribuye a brindar una atención de calidad.
Lilacs	Gonçalves A, Galvão A, Escanciano S, Pinheiro M, Gomes M. (2014) Portugal	Caracterizar dos muestras de enfermeros (español y portugués) y analizar las dimensiones de estrés y <i>engagement</i> .	Las enfermeras españolas tienen mayores puntuaciones de compromiso que las enfermeras portuguesas. El horario rotativo genera más estrés y es menos motivador.	La variable profesional que más influye en el estrés y en el <i>engagement</i> es el tipo de horario, siendo el horario rotativo más estresante y menos motivador.

De los 27 artículos analizados, 22 tienen enfoque cuantitativo, dos son revisiones sistemáticas, dos revisiones bibliográficas y un artículo de enfoque cualitativo. El instrumento más utilizado para medir el compromiso en la enfermera fue la escala de compromiso laboral de *Utrecht* (UWES).

Después que los artículos fueron leídos, analizados y sintetizados, surgieron dos aspectos principales: factores que intervienen en el compromiso de enfermería e impacto del compromiso en el cuidado de enfermería.

Factores que intervienen en el compromiso de enfermería

Vocación

Las enfermeras con vocación sienten que nacieron para trabajar en esta profesión, ven el quehacer de la práctica del cuidado como una misión significativa más que como un medio para obtener recursos o ganancias económicas,⁽¹³⁾ dedican gran parte de su energía (vigor) a la labor asistencial, están dispuestas a implicarse más (absorción) y disfrutan de su trabajo, de ahí que la vocación o el llamado influye en todas las dimensiones del compromiso, que posibilita un mayor involucramiento con el cuidado, todo ello impacta de manera directa en la calidad de atención.⁽¹⁴⁾

Autonomía y confianza

La autonomía y la confianza son consideradas antecedentes del compromiso de la enfermera,⁽¹⁵⁾ para que sean más autónomas y tengan mayor confianza en sus habilidades y conocimientos es necesario el empoderamiento,⁽¹⁶⁾ la libertad de decisión, participación dentro de los equipos, la gobernanza compartida y la toma de decisiones.^(8,17) El compromiso de las enfermeras mejora en entornos que valoran la autonomía profesional.⁽¹⁵⁾

Apoyo social

Es considerado uno de los recursos laborales más importantes para la enfermera y resulta ser un predictor significativo del compromiso.^(18,19) Al respecto, varios estudios reportaron que el apoyo de los compañeros de trabajo y del supervisor se asocia de forma significativa con el compromiso, los consideran como vía potencial para mejorar y optimizar el compromiso en el personal que no se siente involucrado.^(20,21) De ahí que se resalte que el proceso de trabajo en enfermería es complementario e interdependiente y es influido por los miembros del equipo de enfermería y supervisores.

Otro estudio destaca que el apoyo social del supervisor influye en las dimensiones de vigor y absorción de la enfermera, lo cual crea mayor vínculo con la organización y genera elevados deseos de permanencia en la institución.⁽²²⁾ Hay un caso contrario en Malasia, donde se descubrió que el apoyo de los compañeros de trabajo no tiene ningún efecto en el

compromiso a diferencia del recibido por el supervisor; afirmación que se sustenta en la teoría del intercambio social, la cual postula que cuando se percibe la supervisión como retroalimentación constructiva, apoyo, ayuda, preocupación por los sentimientos y necesidades, las enfermeras se sentirán obligadas a corresponder con una actitud favorable en forma de compromiso.⁽²³⁾

Edad

La edad es la variable demográfica que más impacto tiene en el compromiso de la enfermera. Un estudio de cohorte generacional reveló que las enfermeras veteranas presentan altos niveles de compromiso y la generación Y (el grupo más joven) obtuvo un nivel más bajo.⁽²⁴⁾ Asimismo, otro estudio indica que las enfermeras menores de 25 años están en la etapa de exploración profesional y necesitan acumular experiencia de la práctica, por ello en este grupo se debe incrementar la percepción del significado del trabajo de la enfermera como motivador intrínseco para aumentar el compromiso, por representar una gran esperanza para la profesión y para la atención de la salud.⁽²⁵⁾

Las enfermeras cuyas edades oscilan entre los 49-67 años de edad, quienes cumplen muchos de los roles de liderazgo no estuvieron muy comprometidas. Una investigación determinó que los profesionales de enfermería de 29 a 39 años tienen menor nivel de dedicación.⁽²⁶⁾ La generación X (33-48 años de edad) fueron las que tuvieron menos compromiso y están propensas al agotamiento y a dejar los puestos de trabajo. Esto es muy preocupante, debido a que esta cohorte generacional es la próxima en ascenso de enfermeras experimentadas que reemplazarán a los *boomers* y serán vistas como modelos a seguir por las futuras generaciones de enfermeras.⁽²⁴⁾

Entorno laboral

El entorno laboral de la práctica enfermera tiene un efecto significativo sobre el compromiso,⁽¹⁶⁾ es factor motivacional extrínseco⁽²⁵⁾ y ejerce mayor impacto en la dimensión de dedicación.⁽²⁷⁾ Es necesario resaltar que el clima laboral del entorno de trabajo se considera factor predictor del compromiso en la enfermera por relacionarse de forma significativa con todas sus dimensiones.⁽²⁸⁾ Por ello, el desafío de las instituciones es mejorar y mantener entornos que maximicen las capacidades de la enfermera, en donde exista un equilibrio en las cargas de trabajo que proporcionen suficiente autonomía⁽⁸⁾ y garanticen la satisfacción laboral.⁽²⁹⁾

Tipo de horario

Se determinó que la variable profesional que tiene una relación estadística significativa con un mayor número de dimensiones de estrés y compromiso es el tipo de horario, se considera al horario rotativo como el más estresante, menos motivador y se asocia de forma negativa con el compromiso ^(20,30) Es por ello que se busca mejorar o adecuar las condiciones laborales, sobre todo en lo que se refiere al tipo de horario, a fin de mejorar el desempeño de los equipos de enfermería sin que esto tenga implicaciones presupuestarias, solo organizacionales. ⁽³⁰⁾

La reflexión crítica

La formación académica está relacionada con un aumento de la reflexión crítica y esto, a su vez, estimula a la enfermera a examinar el proceso de toma de decisiones en la práctica, promueve una mayor autoconciencia y una integración de los conceptos teóricos a los procesos de trabajo. Asimismo, la reflexión mejora la autoestima, empodera a las enfermeras y conlleva a niveles altos de compromiso, lo cual contribuye al funcionamiento óptimo y proporciona felicidad a la enfermera. ⁽³¹⁾

Impacto del compromiso en el cuidado de enfermería

Desempeño

El compromiso influye en el desempeño de la enfermera, ⁽³²⁾ de las tres dimensiones, la absorción tuvo impacto directo tanto en la calidad de la atención como en los resultados relacionados con el trabajo, ⁽²⁷⁾ lo que conlleva a la enfermera a ser más proactiva, tener mayor iniciativa y asumir la responsabilidad de alcanzar los estándares de calidad establecidos en el marco de los objetivos institucionales. ⁽³²⁾

Capacidad laboral

El compromiso en la enfermera mejora y fomenta la capacidad laboral. La principal dimensión del compromiso que contribuyó con esta mejora fue la dedicación, seguido del vigor. La absorción no se asoció con la capacidad laboral y podría percibirse como factor motivacional negativo. Fomentar la dedicación en las enfermeras mayores impulsa la motivación y búsqueda del significado, ya que muchas de ellas son más vulnerables a puntuaciones bajas en capacidad de trabajo, menos satisfacción laboral, mayor intención de

rotación y jubilación anticipada; caso contrario en las enfermeras jóvenes se debe estimular el vigor.⁽³³⁾

Satisfacción

Todas las dimensiones del compromiso se asociaron con la satisfacción⁽⁸⁾ y es considerado como el predictor más potente para esta variable,⁽¹⁸⁾ de ellas la dimensión de dedicación fue el mayor predictor para la satisfacción en la profesión.⁽²⁷⁾ El alto nivel de satisfacción en enfermería favorece la adquisición de habilidades y competencias en los futuros profesionales, asegura la práctica enfermera con cuidados de calidad⁽³⁴⁾ y conlleva a menores tasas de rotación.⁽⁸⁾

El vigor y la dedicación en enfermería se asociaron con un mayor cuidado de calidad al paciente, menor estrés en la enfermera y mayores niveles de satisfacción con el trabajo que realiza.⁽²⁹⁾ Es pertinente señalar que en un estudio se encontró que a pesar de los numerosos factores estresantes y el pluriempleo; las enfermeras que trabajan en centros privados tienen altos niveles de satisfacción y de compromiso; además, informaron que el mayor desgaste es más común en entidades públicas.⁽³⁵⁾

Calidad de atención

La enfermera es el profesional que tiene mayor involucramiento en los procesos de asistencia sanitaria y está en más contacto con los pacientes y familiares. Su rol es relevante para salvaguardar la calidad de la atención, por lo que debe estar física, cognitiva y conectada de forma emocional con su trabajo.⁽³⁶⁾

El personal de enfermería se identifica con el cuidado, dedica siempre el máximo esfuerzo en sus actividades y a mejorar estrategias para proporcionar cuidado de calidad con enfoque humanista, en el proceso de la atención considera el aspecto ético y moral y realiza una reflexión crítica de la práctica.^(37,38) El tener enfermeras comprometidas será predictor para reducir la tasa de mortalidad y de complicaciones en los pacientes, genera mayor éxito y rentabilidad económica y social a la institución hospitalaria.⁽¹⁵⁾

En este sentido, el compromiso aporta una visión de la enfermera más dedicada, vigorosa y absorta que contribuye a lograr cuidados de calidad que promueve una cultura de mejora continua, tiene como precedente a la autonomía y confianza. El alcance de la revisión proporciona elementos fundamentales para realizar el análisis del desempeño de la enfermera en el contexto hospitalario en base a la evidencia científica; como limitación se

señala que no abarca el ámbito de Atención Primaria al encontrarse escasos artículos al respecto.

Conclusiones

El compromiso surge como resultado de varios factores, entre ellos la vocación, la autonomía, la confianza, el apoyo social, la edad, el entorno laboral, el tipo de horario y la reflexión crítica, estos influyen ya sea de forma positiva o negativa en el desempeño, la capacidad laboral, la satisfacción y, sobre todo, en la calidad de los cuidados que brinda la enfermera.

Referencias bibliográficas

1. Salanova M, Schaufeli W. El engagement en el trabajo España: Alianza Editorial; 2009 [acceso: 11/08/2020]. Disponible en: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf
2. Organización Mundial de la Salud. Año del Personal de Enfermería y de Partería. 2020 [acceso: 11/09/2020]. Disponible en: <https://www.who.int/es/campaigns/year-of-the-nurse-and-the-midwife-2020>
3. Ayuso Fernandez MA, Gomez Rosado JC, Barrientos Trigo S, Rodríguez Gómez S, Porcel Gálvez AM. Impacto de la ratio paciente-enfermera en los resultados de salud en los hospitales públicos del Servicio Andaluz de Salud. Estudio ecológico. Enferm Clínica. 2021 [acceso: 12/02/2021];31(1):51-6. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862120305544>
4. Canales Vergara M, Valenzuela Suazo S, Paravic Klijn T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. Enferm Univ. 2016;13(3):178-86. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.05.004>
5. Melgarejo LM, Ballén MNR. Profesionales de enfermería y cuidado en las condiciones laborales actuales. Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo. 2010 [acceso: 12/02/2021]12(2):55-92. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=145217280005&idp=1&cid=39842>

6. Fitriani R, Yetti K, Kuntarti K. Analysis of workload and occupational commitment: Their relationship to the caring behaviors of nurses in a hospital. *Enferm Clínica*. 2019;29:634-9. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.097>
7. Spence Laschinger HK, Wilk P, Cho J, Greco P. Empowerment, engagement and perceived effectiveness in nursing work environments: does experience matter? *J Nurs Manag*. 2009;17(5):636-46. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2008.00907.x>
8. Van Bogaert P, van Heusden D, Timmermans O, Franck E. Nurse work engagement impacts job outcome and nurse-assessed quality of care: model testing with nurse practice environment and nurse work characteristics as predictors. *Front Psychol*. 2014 [acceso: 11/08/2020];5:1-11. Disponible en: <https://doaj.org/article/1cfa5144479e4c88ad86c159640733a5>
9. Hernández Arenas MA. Los recursos humanos en las nuevas empresas internacionales. El papel del engagement [tesis]. Universidad Jaume I. 2017 [acceso: 11/09/2020]. Disponible en: <https://docplayer.es/141466551-Los-recursos-humanos-en-las-nuevas-empresas-internacionales-el-papel-del-engagement.html>
10. Gómez Vargas M, Vargas MG, Higueta CG, Muñoz DAJ. El estado del arte: una metodología de investigación. *Rev Colomb Cienc Soc*. 2015 [acceso: 11/08/2020];6(2):423-42. Disponible en: <https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/RCCS/article/view/1469>
11. Chrizostimo MM, Brandão AAP. La formación profesional del enfermero: estado del arte. *Enferm Glob*. 2015 [acceso: 11/08/2020];14(40):414-29. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412015000400018
12. Galvão TF. Principais itens para relatar Revisões sistemáticas e Meta-análises: Recomendação PRISMA. *Epidemiol Serv Saúde*. 2015 [acceso: 21/09/2020];24(2):335-42. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/279712773_Principais_itens_para_relatar_Revisoes_sistematicas_e_Meta-analises_A_recomendacao_PRISMA
13. Cao Y, Liu J, Liu K, Yang M, Liu Y. The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *Int J Nurs Sci*. 2019 [acceso: 11/08/2020];6(3):309-14. Disponible en: <https://doaj.org/article/57b38ec74e6c47bca7259ca04b8abb30>
14. Beukes I, Botha E. Organisational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. *SA Journal of Industrial Psychology*. 2013 [acceso: 12/02/2021];39(2):1-10. Disponible en: <https://doaj.org/article/bf113eed79ea4b3b910fbd256bd51969>

15. Bargagliotti LA. Work engagement in nursing: a concept analysis. *J Adv Nurs*. 2012;68(6):1414-28. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05859.x>
16. Wang S, Liu Y. Impact of professional nursing practice environment and psychological empowerment on nurses' work engagement: test of structural equation modelling. *J Nurs Manag*. 2015;23(3):287-96. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12124>
17. Siller J, Dolansky MA, Clavelle JT, Fitzpatrick JJ. Shared Governance and Work Engagement in Emergency Nurses. *J Emerg Nurs*. 2016;42(4):325-30. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jen.2016.01.002>
18. Orgambidez Ramos A, Borrego Alés Y. Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Enferm Glob*. 2017 [acceso: 11/08/2020];16(48):208-25. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n48/1695-6141-eg-16-48-00208.pdf>
19. García Sierra R, Fernández Castro J, Martínez Zaragoza F. Relationship between job demand and burnout in nurses: does it depend on work engagement? *J Nurs Manag*. 2016;24(6):780-8. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12382>
20. Poulsen MG, Khan A, Poulsen EE, Khan SR, Poulsen AA. Work engagement in cancer care: The power of co-worker and supervisor support. *Eur J Oncol Nurs*. 2016;21:134-8. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ejon.2015.09.003>
21. Dasgupta P. Work Engagement of Nurses in Private Hospitals: A Study of Its Antecedents and Mediators. *J Health Manag*. 2016;18(4):555-68. DOI: <https://doi.org/10.1177/0972063416666160>
22. Orgambidez A, Almeida H. Predictors of Organizational Commitment in Nursing: Results from Portugal. *Investig Educ En Enferm*. 2018;36(1):1-9. DOI: <http://dx.doi.org/10.17533/udea.iee.v36n1e14>
23. Othman N, Nasurdin AM. Social support and work engagement: a study of Malaysian nurses. *J Nurs Manag*. 2013;21(8):1083-90. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01448.x>
24. Havens DS, Warshawsky NE, Vasey J. RN. Work engagement in generational cohorts: the view from rural US hospitals. *J Nurs Manag*. 2013;21(7):927-40. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12171>
25. Wan Q, Zhou W, Li Z, Shang S, Yu F. Work engagement and its predictors in registered nurses: A cross-sectional design. *Nurs Health Sci*. 2018;20(4):415-21. DOI: <https://doi.org/10.1111/nhs.12424>

26. Gomez A, Cabrera EM, Gazetta CE, Sodr  PC, Castro JR, Cordioli JR, *et al.* Engagement in primary health care nurses: A cross-sectional study in a Brazilian city. *Public Health Nurs.* 2019;37(2):169-77. DOI: <https://doi.org/10.1111/phn.12694>
27. Van P, Wouters K, Willems R, Mondelaers M, Clarke S. Work engagement supports nurse workforce stability and quality of care: nursing team-level analysis in psychiatric hospitals. *J Psychiatr Ment Health Nurs.* 2013;20(8):679-86. DOI: <https://doi.org/10.1111/jpm.12004>
28. Sanclemente Vinu  I, Elboj Saso C,  niguez Berrozpe T. Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas. *Enferm Glob.* 2017 [acceso: 11/08/2020];16(47):400-26. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000300400
29. Jenaro C, Flores N, Orgaz MB, Cruz M. Vigour and dedication in nursing professionals: towards a better understanding of work engagement. *J Adv Nurs.* 2011;67(4):865-75. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05526.x>
30. Gonçalves AR, Galvão A, Escanciano S, Pinheiro M, Gomes MJ. Stress e engagement na profiss o de enfermagem: An lise de dois contextos internacionais. *Rev Port Enferm Saude Ment.* 2018 [acceso: 11/08/2020];(Spe 6):59-64. Disponible en: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16472160201800020009
31. Lawrence LA. Work Engagement, Moral Distress, Education Level, and Critical Reflective Practice in Intensive Care Nurses. *Nurs Forum (Auckl).* 2011;46(4):256-68. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2011.00237.x>
32. García Sierra R, Fernández Castro J, Martínez Zaragoza F. Work engagement in nursing: an integrative review of the literature. *J Nurs Manag.* 2016;24(2):101-11. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12312>
33. Tomietto M, Paro E, Sartori R, Maricchio R, Clarizia L, Lucia PD, *et al.* Work engagement and perceived work ability: An evidence-based model to enhance nurses' well-being. *J Adv Nurs.* 2019;75(9):1933-42. DOI: <https://doi.org/10.1111/jan.13981>
34. Lourenço LG. Engagement no trabalho entre residentes e aprimorandos de enfermagem. *Rev Bras Enferm.* 2018 [acceso: 11/08/2020];71:1487-92. Disponible en: https://www.scielo.br/pdf/reben/v71s4/pt_0034-7167-reben-71-s4-1487.pdf
35. Engelbrecht M, Rau A, Nel P, Wilke M. Emotional well-being and work engagement of nurses who moonlight (dual employment) in private hospitals. *Int J Nurs Pract.* 2019;26(1):1-9. DOI: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/ijn.12783>

36. Gómez Salgado J, Navarro Abal Y, López López MJ, Romero Martín M, Climent Rodríguez JA. Engagement, Passion and Meaning of Work as Modulating Variables in Nursing: A Theoretical Analysis. *Int J Environ Res Public Health*. 2019;16(1):1-13. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6338914/>
37. Fernández Merino C, Yáñez Gallardo R. Describiendo el engagement en profesionales de enfermería de atención primaria de salud. *Cienc. enferm.* 2014 [acceso: 11/08/2020];20(3):131-40. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532014000300012
38. Keyko K. Work engagement in nursing practice: A relational ethics perspective. *Nurs Ethics*. 2014;21(8):879-89. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0969733014523167>

Conflictos de intereses

Los autores declaran que no tienen conflicto de intereses.