



**XVI Encuentro Internacional
de Investigación en Cuidados**
16th International Nursing
Research Conference

Libro de Ponencias

Book of Abstracts

Cartagena, España
6-9 noviembre de 2012



Patrocinan:
Sponsor:



Ovid



Colaboran:
Collaborate:



Gestión de inscripciones:
Financial management:



ISBN: 978-84-695-6114-0

Edita: Instituto de Salud Carlos III. Unidad de Investigación en Cuidados de Salud (Investén-isciii). Cartagena, 2012.

Este libro recoge íntegra y fielmente los trabajos enviados por los autores. La organización no se hace responsable de las opiniones expresadas en ellos, ni de su contenido, formato, ortografía o gramática.

This book contains entirely and exactly the texts sent by the authors. The organisation is not responsible for the opinions expressed, nor the content or grammar.

AUTORES/AUTHORS:

Ana Paula Macedo, Manuela Frederico Ferreira, Manuel Alberto Brás

TÍTULO/TITLE:

Compromiso organizacional de los profesionales de enfermería y apoyo organizacional percibido

Introducción

El interés por el estudio de los factores que influyen en la estabilidad y intensidad de la dedicación del empleado con la organización se ha incrementado a lo largo de estos últimos años. La definición del empleo como un intercambio de esfuerzo y lealtad por bienes materiales o recompensas sociales, sugiere la importancia de desarrollar una interpretación social detallada del valor de este intercambio y de la importancia del compromiso organizacional (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986). 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). 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 (Morgan y Hunt, 1994), tendiendo también a ejercer un mayor esfuerzo y se comprometen a más energía en sus asignaciones (Graddick & Farr, 1983). Según Eisenberger Huntington, Hutchison y Sowa (1986), el apoyo organizacional se refiere a la percepción del trabajador sobre la calidad de la atención que reciben por parte de la organización, a cambio del esfuerzo que emplea en el trabajo. Esto puede estar influenciado por la frecuencia y la sinceridad de elogios y aprobación, por recompensas como el incremento salarial, por la asignación de funciones más cualificadas, o por la posibilidad de influir en las políticas organizacionales, ya que estos resultados significan calificaciones positivas y un reconocimiento por parte de la organización. La percepción del apoyo organizacional es un constructo muy importante en la área de la investigación sobre el comportamiento humano en el trabajo, por ser una de las variables que mejor explica muchas conductas relacionadas con el desempeño en el puesto de trabajo, y que puede ser un antecedente o consecuente a analizar en nuevos modelos, ya que las relaciones de apoyo experimentadas en el trabajo implican también, y no con menor importancia, las interacciones entre el empleado y el empleador y compañeros de trabajo, en términos de las creencias y expectativas de apoyo. El apoyo por parte de la organización conduce a un mayor compromiso organizacional de los empleados, a un mayor rendimiento y a la realización de actividades innovadoras, así como a la disminución del absentismo y del recambio de profesionales (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986; Shore & Wayne, 1993). Estos resultados son consistentes en los diferentes estudios realizados, y por ello el apoyo organizacional se acepta como un factor clave y significativo en el aumento de la efectividad organizacional (Yoon & Lim, 1999).

Objetivo

Este estudio tiene como objetivo analizar el compromiso con la organización y la percepción de apoyo organizacional de los enfermeros, así como la relación existente entre ambos.

Métodos

En este estudio se realizó un análisis cuantitativo, descriptivo y correlacional. El instrumento de recogida de datos fue un cuestionario compuesto por preguntas cerradas relacionadas con variables personales, por 16 ítems relacionados con el compromiso organizacional (afectivo, normativo e instrumental, según el modelo Meyer y Allen, 1991, y que ha sido validado en Portugal) y 24 ítems relacionados con la percepción de apoyo organizacional (validado en Portugal, a partir de los elementos de Eisenberger et al, 1986).

Los ítems se suministran conforme escala de Likert de 1 (no está de acuerdo en absoluto) a 5, (completamente de acuerdo). Se empleó la tecnología Google Docs para la creación y alojamiento de los formularios on-line durante los meses de abril y mayo de 2012. El muestreo realizado fue por conveniencia mediante la técnica de snowball, a través de la lista de contactos personales de los investigadores por correo electrónico y la solicitud para reenviar el cuestionario a los contactos de cada uno de los receptores. Los criterios de inclusión fueron: ser enfermero y aceptar voluntariamente participar en el estudio. Esta es una base de datos ciegos, a fin de no identificar a los participantes en el estudio, los resultados se analizaron cuidadosamente. El diseño y el cuestionario fueron presentadas al comité de ética de la Unidad de Investigación en Ciencias de la Salud: Enfermería - Escuela de Enfermería de Coimbra, siendo el estudio considerado pertinente, tanto para la profesión de enfermería, como para los profesionales y las organizaciones sanitarias (Opinión 83-04/2012). El análisis de datos se realizó utilizando el software SPSS.

Resultados

La muestra consta de 611 enfermeros, siendo representativa con un intervalo de confianza del 95% y el error de muestreo <4% respecto al número de enfermeros registrados en "Ordem de Enfermeiros – Portugal" en diciembre de 2011. Participaron enfermeros de diferentes categorías profesionales (enfermero, enfermero graduado, especialista, jefe y profesor), de todas las regiones del país. La mayoría, 461 (75,5%) son mujeres. La edad oscila entre 22 a 60 años. El 59.7% son menores de 40 años de edad. El 59,2% trabaja en un hospital público. El compromiso organizacional muestra los valores medios de $3,06 \pm 0,68$, los valores de la dimensión afectiva $3,53 \pm 0,91$, de la dimensión normativa $2,64 \pm 0,94$ y de la instrumental $3,02 \pm 0,57$. El promedio de la percepción de apoyo organizacional es $2,65 \pm 0,83$. En cuanto a la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y la percepción de apoyo organizacional el coeficiente de correlación de Pearson, permite verificar la existencia de una relación estadísticamente significativa. El valor de la correlación entre el compromiso organizacional y la percepción de apoyo de la organización y entre cada dimensión y la percepción de apoyo organizacional, en todas las situaciones, es positivo y significativo. La correlación entre el compromiso organizacional y la percepción de apoyo de la organización fue de $r = 0,652$ ($p < 0,001$); entre la dimensión afectiva y la percepción de apoyo de la organización $r = 0,628$ ($p < 0,001$); entre la dimensión normativa y la percepción de apoyo de la organización $r = 0,620$ ($p < 0,001$); y entre la dimensión instrumental y la percepción de apoyo de la organización $r = 0,386$ ($p < 0,001$). La correlación entre la dimensión instrumental y la percepción de apoyo organizacional es moderada, y las restantes correlaciones son moderadas-altas, ya que se encuentran por encima de 0,6, y de acuerdo a diferentes autores, los valores de 0.7 o mayores representan una correlación alta o fuerte.

Discusión

La complejidad de las organizaciones de salud, la especificidad de los servicios que ofrecen, y las dificultades de recursos, entre otros factores, conducen una interacción específica de la organización con los enfermeros. Sin embargo, los empleados van a adoptar ciertas actitudes y comportamientos porque se sienten orgullosos de ser parte de la organización y por la congruencia entre sus valores y los valores de la organización (Frederico-Ferreira, 2008), por lo que es importante desarrollar estudios que contribuyan a la identificación de sus percepciones y por lo tanto nos ayuden a entender el comportamiento en el trabajo. En el presente estudio lo compromiso organizacional muestra unos valores medios de $3,06 \pm 0,68$. Entre las dimensiones que contribuyen a este valor, hacemos hincapié en la dimensión afectiva con las puntuaciones más elevadas ($3,53 \pm 0,91$) y la normativa con las puntuaciones más bajas ($2,64 \pm 0,94$). De acuerdo con la asignación de Meyer y Allen (1991), esto implica que la relación entre los empleados y la

organización se basa en una unión mucho más emocional que en un deber moral. Estos resultados están en consonancia con un estudio en 1027 enfermeros (Ferreira, 2011), en el que los valores más altos están en la dimensión afectiva y los más bajos en la dimensión normativa. Las puntuaciones medias mencionadas en este estudio son ligeramente inferiores a los obtenidos, siendo respectivamente: el compromiso organizacional $2,89 \pm 0,69$; dimensión afectiva $3,48 \pm 0,86$ y normativa $2,61 \pm 0,88$. En cuanto a el promedio de la percepción de apoyo organizacional en este estudio es $2,65 \pm 0,83$. Este valor es ligeramente inferior al presentado por Frederico-Ferreira (2008) en el que obtuvo una puntuación media de $2,82 \pm 0,66$. Esta diferencia nos permite dejar abiertas algunas preguntas: ¿son estas diferencias debidas a la muestra? ¿Vivimos en una época de "menor atención" institucional hacia los empleados? Parece ser evidente que, tanto en un estudio como en el otro, los empleados perciben el apoyo organizacional como débil, ya que no alcanzó el posible valor medio en la escala (1 a 5). El valor de la correlación entre el compromiso organizacional y la percepción de apoyo organizacional y entre cada dimensión y la percepción de apoyo organizacional, en todos los casos es positivo y significativo, lo que lleva a la consideración de que el apoyo organizacional percibido por parte de los enfermeros, refleja en su compromiso, es decir, como mencionan Eisenberger, Huntington, Hutchison y Sowa (1986) las percepciones de los empleados sobre la calidad del trato que reciben de la organización, mantiene una estructura de intercambio social, donde los empleados que perciben un alto nivel de apoyo de la organización posiblemente sienten la obligación de "devolver" ese apoyo a la organización. Un estudio sobre el compromiso organizacional y las variables de contexto de trabajo en enfermeras señala, a través de análisis de regresión múltiple por el método Stepwise, que la primera variable a introducir en el modelo explicativo fue el "apoyo organizacional percibido" que contribuye a explicar 38,2 % de la varianza del compromiso organizacional (Frederico, 2005).

Conclusiones y implicaciones futuras

Adquiere una importancia creciente el estudio de cómo los profesionales de la salud, especialmente los enfermeros, establecen un compromiso con la organización en que trabajan, porque se acepta que el compromiso favorece, comportamientos positivos y de productividad (Frederico, 2005). El compromiso de la organización se muestran los valores promedio de $3,06 \pm 0,68$. Entre las dimensiones que contribuyen a este valor, es especialmente importante la dimensión afectiva que refleja la conexión emocional de los empleados. Los valores promedio de la percepción de apoyo organizacional son $2,65 \pm 0,83$. Nos permite señalar el hecho de que los empleados perciben el apoyo organizacional como débil. Se hace necesario, desde una perspectiva de intercambio social, la necesidad de que las organizaciones demuestren este apoyo o a revisar la forma en que esto se está realizando y percibiendo por parte de los profesionales. Este estudio contribuye a la discusión sobre el papel de los enfermeros en las organizaciones sanitarias, sobre la importancia de compromiso organizacional de los enfermeros y del apoyo organizacional. Sería importante dar a conocer algunas "recomendaciones" organizacionales a través de estructuras profesionales, entre ellos la Orden de los Enfermeros.

BIBLIOGRAFÍA/BIBLIOGRAPHY:

- 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.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Ferreira, M. (2011). Relação com a chefia e empenhamento organizacional: que associação? - estudo em enfermeiros. *Revista Portuguesa de Management*, nº 5-6, 3, 117-125.
- Frederico M. (2005). Empenhamento organizacional de enfermeiros em hospitais com diferentes modelos de gestão: papel de variáveis de contexto. *Referência*, 1, 53-62.
- Frederico M. (2008). Percepção de suporte organizacional em hospitais públicos: estudo em enfermeiros. *Análise Psicológica*, 4,

697-706.

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.

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.

Shore, L. & Wayne, S. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78, 774-780.

Yoon, J. & Lim, J. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human Relations*, 52, 923-945.