



FACULTAD DE ENFERMERÍA

GRADO EN ENFERMERÍA

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE ENFERMERAS DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19

CURSO ACADÉMICO 2021/2022

Autora: Laura Mato Lijó;

Tutoría: Sandra Vidal Martínez;

Cotutoría: Paula Boga Veiras.

UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

Grado en Enfermería

El Proyecto de Fin de Grado titulado: **Compromiso organizacional de enfermeras durante la pandemia de COVID19**, fue realizado por el/la abajo firmante.

Santiago de Compostela, 11 de junio de 2022.

El/la alumno/a,



Fdo.: Laura Mato Lijó.

Vº Bº

El/La tutor/a

Firmado por SANDRA VIDAL
MARTINEZ - [REDACTED] el
día 11/06/2022 con un
certificado emitido por
AC CAMERFIRMA FOR
NATURAL PERSONS - 2016

Fdo.: Sandra Vidal Martínez.

RESUMEN.

Introducción: El nivel de compromiso organizacional es uno de los aspectos más importantes a examinar para conocer la implicación de las enfermeras en su trabajo. Determinar sus condicionantes y estudiar situaciones que puedan ocasionar tensión e inquietud, como fue el caso de la COVID19, ayudará a especificar el nivel actual de compromiso y la dedicación que están dispuestas a aceptar. **Objetivos:** El principal objetivo de este estudio es conocer la magnitud de compromiso organizacional de las enfermeras del Área Sanitaria de Santiago de Compostela y Barbanza, relacionándola con variables sociodemográficas y niveles de esfuerzo extra. **Material y métodos:** Se ha llevado a cabo un estudio transversal descriptivo mediante el cuestionario autocumplimentado de compromiso organizacional de Meyer y Allen, enviado a enfermeras de diferentes centros sanitarios y unidades del Área Sanitaria, contando finalmente con una muestra de 319 enfermeras. **Resultados:** El nivel de compromiso organizacional afectivo y normativo presenta una mediana de 3,17 y 2,00 y un rango intercuartílico de 2,75 y 2,08, respectivamente, mientras que el de continuidad, una media de 3,26 y una desviación típica de 1,61. No existen diferencias estadísticamente significativas entre la participación en la vacunación y el cuidado de pacientes COVID-19 y el nivel de compromiso organizacional, pero sí relación entre las variables sociodemográficas estudiadas y los niveles de compromiso, esfuerzo y satisfacción. Además, éstas últimas están correlacionadas entre sí, siendo el compromiso afectivo y el normativo las que mayor relación presentan. **Conclusiones:** El compromiso organizacional se ve influenciado por variables sociodemográficas como puede ser la edad o género y por situaciones puntuales de estrés. Desarrollar una buena relación entre enfermeras y supervisoras y proporcionar unas buenas condiciones laborales incrementaría el grado de compromiso y esfuerzo extra que las enfermeras podrían asumir.

Palabras clave: *Compromiso Organizacional, Esfuerzo Extra, Enfermeras, COVID19.*

RESUMO.

Introducción: O nivel de compromiso organizacional é un dos aspectos máis importantes a examinar para coñecer a implicación das enfermeiras no seu traballo. Determinar os seus condicionantes e estudar situacións que poidan causar tensión e inquietude, como foi o caso da pandemia da COVID19, axudará a especificar o nivel actual de compromiso e a dedicación que están dispostas a asumir. **Obxectivos:** O principal obxectivo deste estudo é coñecer a magnitude

do compromiso organizacional das enfermeiras da Área Sanitaria de Santiago de Compostela e Barbanza, relacionándoa con variables sociodemográficas e niveis de esforzo extra. Material e métodos: Realizouse un estudo transversal descriptivo a través do cuestionario autocumplimentado de compromiso organizacional de Meyer e Allen, que foi enviado a enfermeiras de distintos centros sanitarios e unidades da área, contando finalmente cunha mostra de 319 respostas. Resultados: O nivel de compromiso organizacional afectivo e normativo presenta unha mediana de 3,17 e 2,00 e un rango intercuartílico de 2,75 e 2,08, respectivamente, mentras que o de continuidade, unha media de 3,26 e unha desviación típica de 1,61. Non se atoparon diferenzas estadísticamente significativas entre a participación na vacinación e o coidado de pacientes COVID19 e o nivel de compromiso organizacional, pero sí relacións entre as variables sociodemográficas estudadas e os niveis de compromiso, esforzo e satisfacción. Además, estas últimas están correlacionadas entre sí, existindo maior relación entre o compromiso afectivo e o normativo. Conclusións: O compromiso organizacional está influenciado por variables sociodemográficas como a idade ou xénero e por situacións de inquietude. Desenvolver unha boa relación entre enfermeiras e supervisoras e mellorar as condicións laborais aumentaría o nivel de compromiso e esforzo extra que estas profesionais poderían asumir.

Palabras clave: *Compromiso Organizacional, Esforzo Extra, Enfermeiras, COVID19.*

ABSTRACT.

Introduction: The level of organizational commitment is one of the most important aspects to examine to determine the involvement of nurses in their work. Determining their conditions and studying situations that may cause tension and concern, as it was the case with COVID19, will help specify the current level of commitment and dedication they are willing to accept. Objectives: The main objective of this study is to determine the magnitude of organizational commitment of nurses in the Sanitary Area of Santiago de Compostela and Barbanza, relating it to sociodemographic variables and levels of extra effort. Material and methods: A descriptive cross-sectional study has been carried out by the self-completed Meyer and Allen's Organizational Commitment Questionnaire, which was sent to nurses from different health centers and units of the Health Area, and finally counting with a sample of 319 nurses. Outcomes: The level of affective and normative organizational commitment presents a median of 3.17 and 2.00 and an interquartile range of 2.75 and 2.08, respectively, while the continuity organizational commitment, an average

of 3.26 and a standard deviation of 1.61. There aren't statistically significant differences between participation in the vaccination and care of COVID19 patients and the level of organizational commitment, but it was found a relationship between the sociodemographic variables studied and the levels of commitment, effort and satisfaction. In addition, the last ones are correlated with each other, being affective and normative commitment the ones with the strongest relationship. Conclusions: Organizational commitment is influenced by sociodemographic variables such as age or gender and by stress situations. Developing a good relationship between nurses and supervisors and providing good working conditions would increase the standard of commitment and extra effort that nurses could take on.

Keywords: *Organizational Commitment, Extra Effort, Nurses, COVID-19.*

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.	6
2. JUSTIFICACIÓN.	8
3. OBJETIVOS DEL TRABAJO.	8
3.1. Objetivo principal.	
3.2. Objetivos específicos.	
4. METODOLOGÍA.	9
5. ASPECTOS ÉTICOS Y LEGALES.	11
6. RESULTADOS.	11
7. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.	15
8. CONCLUSIONES.	16
9. LIMITACIONES.	18
10. DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES.	18
11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	19
12. ANEXOS.	21
Anexo 1. Cuestionario completo del estudio.	
Anexo 2. Resolución Comité de Bioética de la USC.	
Anexo 3. Tabla 3: Estadísticos descriptivos de Compromiso, Satisfacción y Esfuerzo Extra en función de variables cualitativas.	

1. INTRODUCCIÓN.

Formar parte de una estructura organizativa, sentirse integrado y alinear los objetivos del trabajador con los de la organización, son aspectos fundamentales para cumplir con las expectativas de trabajo y proporcionar la mejor atención y cuidados posibles al paciente. Meyer y Allen explicaron dicha importancia en 1991, acuñándola bajo el término de Compromiso Organizacional y definiéndola como “el estado psicológico que se caracteriza por la relación del empleado con la organización y que tiene implicaciones en la decisión del empleado de continuar como miembro de la organización” [1]. Sin un adecuado compromiso organizacional, el profesional no se sentiría vinculado al servicio sanitario y no se establecerían unas metas propias de desarrollo, despreocupándose por completo de desempeñar una buena praxis y actitud y así como de obtener unos buenos resultados [2,3].

Según Meyer y Allen, existen tres tipos de compromiso organizacional: el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo [1,4,5]. El compromiso afectivo hace referencia al vínculo que el profesional establece con su empresa y que lo une a ella, que depende del apoyo recibido en la unidad y la satisfacción personal adquirida, entre otros, y que le hacen considerar como propios los objetivos y logros de la institución [1,4,5,6]. Por otro lado, el compromiso de continuidad alude a la permanencia como consecuencia de los inconvenientes que ocasionaría el dejar su trabajo, como pueden ser el tener pocas oportunidades de encontrar otro trabajo, o el tiempo y esfuerzo invertidos en la organización. Estas circunstancias influyen directamente en este aspecto, ya que, cuanto mayor sean las desventajas, mayor será la necesidad de permanencia en la institución [1,4,5,6]. Por último, el compromiso normativo comprende la obligación, la deuda moral que siente el profesional de continuar en ella, dependiendo fundamentalmente de la fidelidad, los agradecimientos y los beneficios percibidos por su trabajo. De esta forma, en caso de dimitir, se sentiría culpable. En función de cuál sea el compromiso dominante del empleado, se obtendrán diferentes resultados en la valoración [1,4,5,6].

Un compromiso organizativo débil o inexistente perjudicaría ya no solo al servicio sanitario en el logro de sus objetivos, sino al paciente, ya que repercutiría directamente en la calidad asistencial prestada [7]. Para evitar esta situación, deben darse ciertas circunstancias laborales como mantener un buen clima de trabajo, que exista autonomía para el desempeño de su trabajo y que éste no

consista en una tarea tediosa y repetitiva ^[3]. Además, el profesional debe sentirse incluido en la institución ya que, en caso de no tener unos objetivos en común o diferir en los mismos, no se daría el feedback necesario para que el trabajador sienta la necesidad de mejorar sus acciones y de permanecer en el servicio ^[2,3,5].

El nivel de compromiso organizacional depende de variables distales, como la socialización, los valores personales y la gestión de la unidad, y de variables proximales, como las experiencias laborales, los contratos psicológicos y la autonomía del profesional ^[5,8]. Uno de los factores proximales más determinantes es el esfuerzo extra, definido como la contribución que el empleado realiza a mayores de sus obligaciones, sin recompensa alguna, para alcanzar nuevas metas, bien individuales o grupales, y, como consecuencia, obtener un mayor empoderamiento y satisfacción laboral ^[9].

El esfuerzo extra de cada profesional sanitario está influenciado por múltiples determinantes, como pueden ser unas buenas condiciones laborales y la satisfacción tanto con la empresa como con la supervisión de la unidad en la que trabaja, entre otras ^[9]. La presencia de unas consideraciones laborales óptimas conlleva un aumento de la calidad asistencial, ya que, cuanto mayor esfuerzo esté dispuesta a asumir una enfermera, mayor ayuda desinteresada les prestará a sus compañeros y mayor número de técnicas llevará a cabo, adelantando así trabajos pendientes para reducir la carga laboral del próximo turno, agilizando el tratamiento y recuperación de los pacientes y perfeccionando los resultados de sus procedimientos, beneficiándose ya no sólo a ella misma, sino a todo el equipo multidisciplinar que conforma la unidad ^[9]. A su vez, cuanto mayor esfuerzo esté dispuesto a aceptar el profesional, mayor compromiso organizacional sentirá con respecto a su institución, y mayor preocupación obtendrá por llevar a cabo las técnicas correspondientes lo mejor posible ^[9].

Conocer y estudiar el nivel de compromiso existente entre las enfermeras, así como relacionarlo con variables como el esfuerzo extra, nos dará información sobre la situación actual de compromiso y dedicación extra que las enfermeras están dispuestas a asumir, especialmente después de dos años de lucha contra la COVID-19, enfermedad que supuso una situación de estrés y desconfianza sin precedentes.

2. JUSTIFICACIÓN.

El nivel de compromiso de las enfermeras es un factor determinante en la buena praxis y cumplimiento de los objetivos del sistema sanitario y del propio profesional. Conocerlo y estudiarlo es necesario para comprender los factores que lo determinan y llevar a cabo medidas para aumentar la adherencia, implicación, calidad de los cuidados y satisfacción tanto del paciente como de sus cuidadores con la institución sanitaria.

La realización de esta investigación se centra en determinar el propio nivel y relacionarlo a variables sociodemográficas, laborales y psicológicas, así como asociar el compromiso y la satisfacción del profesional con la supervisión con la flexibilidad de asumir más trabajo del que le corresponde, de manera desinteresada. Como hay escasez de estudios de esta índole en España, siendo el último el de Orgambidez, Borrego y Vázquez ^[5], realizado en 2019, surge la necesidad de comprobar el nivel actual después de haber pasado por una situación estresante e inesperada como fue la pandemia de la COVID-19, para examinar los posibles cambios y determinar si son atribuibles o no a la situación sanitaria que tuvo inicio en marzo del 2020.

Así mismo, el estudio también abre las puertas a investigadores para analizar dichos niveles en los demás profesionales de la salud de otras provincias y/o comunidades, estudiar de forma más concreta las variables determinantes y desarrollar líneas de actuación para incrementar el compromiso y la calidad de los cuidados sanitarios.

3. OBJETIVOS.

Objetivo principal:

- Conocer el grado de compromiso organizacional de las enfermeras del Área Sanitaria de Santiago de Compostela y Barbanza.

Objetivos específicos:

- Comprobar el nivel de compromiso organizacional de las enfermeras que han participado en la vacunación contra la COVID-19 o han atendido a pacientes COVID-19 y las enfermeras que no han participado en la misma.

- Conocer la relación de las variables sociodemográficas, laborales y psicológicas con el nivel de compromiso organizacional de las enfermeras y enfermeros.
- Explorar las relaciones entre las variables de satisfacción con la supervisión, compromiso y esfuerzo extra.

4. METODOLOGÍA.

Para averiguar el nivel de compromiso organizacional y evaluar sus condicionantes se ha llevado a cabo un estudio transversal, correlacional, no experimental y descriptivo, a través de un cuestionario autocumplimentado. La población diana han sido las enfermeras del Área Sanitaria de Santiago de Compostela y Barbanza, que previamente debían cumplir los siguientes criterios de inclusión y exclusión, respectivamente:

- Querer participar en el estudio de forma voluntaria.
- No estar especializada en Enfermería Obstétrico-ginecológica y no ser enfermeras gestoras (supervisoras, mandos intermedios y superiores).

Siendo 1430 el número total de enfermeras del área sanitaria mencionada y realizando el cálculo de tamaño muestral necesario para un nivel de confianza del 95%, heterogeneidad del 50% y error del 5%, se estima que se precisa un total de 303 participantes para que la muestra sea representativa.

Se han recogido los datos mediante cuestionarios validados para las variables de compromiso, satisfacción con la supervisión y esfuerzo extra, además de un cuestionario “Ad hoc” para el resto de variables. En la Tabla 1 se especifican las variables evaluadas, así como el instrumento de medición. Dichos cuestionarios se han divulgado de forma física y/o mediante un código QR en distintos centros sanitarios y unidades de hospitalización del área, solicitando la participación voluntaria y anónima.

El Test de Meyer y Allen se trata de un cuestionario tipo Likert con 17 ítems y 7 opciones de respuesta, siendo 1 “No estoy de acuerdo” y 7 “Estoy totalmente de acuerdo”, y evalúa las tres dimensiones del compromiso organizacional. El Test Job Diagnostic Survey (JDS) es de tipo Likert con 3 ítems y 7 opciones de respuesta analiza la satisfacción con la supervisión. El Test

Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) evalúa el esfuerzo extra, es de tipo Likert y consta de 3 ítems con 5 opciones de respuesta, siendo 0 “No estoy de acuerdo” y 4 “Estoy totalmente de acuerdo”. Por último, para recopilar las variables sociodemográficas y de exposición a estresores como la participación en la vacunación o atención a pacientes COVID-19, se ha elaborado un cuestionario sociodemográfico “ad hoc”. Véase ANEXO 1.

Tabla 1: Relación de variables e instrumentos de medición.

Variables	Instrumento
Compromiso organizacional (afectivo, normativo y de continuidad).	Cuestionario Meyer & Allen (Validación al español por Arciniega y González [8]).
Satisfacción con la supervisión.	Job Diagnostic Survey (JDS) (Validación al español por Fuertes et al [10]).
Esfuerzo Extra.	Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) (Versión adaptada al español de Vidal [11]).
Género.	Cuestionario Sociodemográfico.
Edad en años.	Cuestionario Sociodemográfico.
Experiencia laboral en años.	Cuestionario Sociodemográfico.
Ámbito de trabajo (Atención primaria, hospitalaria o área integrada).	Cuestionario Sociodemográfico.
Participación en la vacunación.	Cuestionario Sociodemográfico.
Forma de participación (Contratada, voluntaria u otras formas).	Cuestionario Sociodemográfico.
Modo de participación (Grupos de inicio de atención primaria, grandes recintos o en atención primaria).	Cuestionario Sociodemográfico.
Trabajo con pacientes COVID-19.	Cuestionario Sociodemográfico.

Para el análisis de datos se ha empleado el software IBM SPSS; en primer lugar, se ha realizado el Test de Kolmogorov-Smirnov para analizar si los datos siguen una distribución normal. Para la comparación de medias, se han llevado a cabo las pruebas paramétricas de ANOVA o t de Student que siguen una distribución normal y las no paramétricas H de Kruskal-Wallis en aquellas que no siguen una distribución normal. Por último, para estudiar el grado de relación existente entre las variables cualitativas estudiadas se ha calculado el coeficiente de correlación de Pearson y se ha construido una regresión logística binaria, considerando “Esfuerzo Extra” como variable dependiente.

Con respecto a la elección de los artículos científicos para la elaboración de las bases teóricas del estudio, se han efectuado múltiples búsquedas bibliográficas en distintas plataformas, destacando PubMed y Google académico, empleando palabras clave como “Compromiso Organizacional”, “Enfermeras”, “Esfuerzo Extra”, “Satisfacción Supervisión” y “COVID-19”, los operadores booleanos “AND” y “OR” y el símbolo de comillas (“).

5. ASPECTOS ÉTICOS Y LEGALES.

Para el estudio no se recopilan datos personales, clínicos, ni muestras biológicas, por lo que no es necesario solicitar un consentimiento firmado. No obstante, consideramos necesario informar al paciente del anonimato de los datos, la voluntariedad de participación y la legislación que rige la gestión de los datos. Así, al inicio del cuestionario se le informa de todas estas cuestiones y se le indica que al enviar el formulario acepta las condiciones de participación que se indican, estando en conformidad con la Ley Orgánica 3/2018, del 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y con el Reglamento UE 2016/679. Véase el documento ANEXO 1.

El estudio ha sido evaluado por el Comité de Bioética de la USC, obteniendo una resolución positiva. Véase ANEXO 2.

6. RESULTADOS.

Para el presente estudio se ha contado con una muestra de 319 respuestas válidas (4 respuestas se han eliminado por no cumplir el mínimo del 80% de cada cuestionario completado), de las cuales el 16% eran hombres, el 83,4% mujeres y el 0,6% restante no especificado. En la tabla 2 se exponen los datos descriptivos de las variables cuantitativas.

En la Tabla 3 (véase Anexo 3) se exponen los estadísticos descriptivos según las variables categóricas para los tres compromisos, satisfacción con la supervisión y esfuerzo extra. Para comprobar la relación entre las variables, se ha empleado la prueba paramétrica ANOVA o t de Student, en función del número de categorías, en variables que siguen una distribución normal y son homocedásticas, y las no paramétrica H de Kruskal-Wallis o U de Mann-Whitney, también en

función del número de categorías, en las que no cumplen las condiciones de normalidad y homocedasticidad.

Tabla 2: Descriptivos de las variables cuantitativas.

Variables	Media \pm DE vs Mediana (Rango Intercuartílico)*
Edad	36 (18)
Experiencia laboral	12 (20)
Compromiso Organizacional Afectivo	3,17 (2,75)
Compromiso Organizacional de Continuidad	3,26 \pm 1,61
Compromiso Organizacional Normativo	2,00 (2,08)
Satisfacción con la supervisión	4,60 \pm 1,42
Esfuerzo Extra	1,33 (2,16)

*Si la variable cuantitativa sigue una distribución normal, se expresa con Media \pm Desviación Estándar; si no sigue una distribución normal, se expresa con Mediana (Rango Intercuartílico P75-P25).

Dichos resultados indican que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de compromiso, satisfacción y esfuerzo y las variables cualitativas estudiadas, salvo entre la forma de participación en la vacunación contra la COVID-19 y el nivel de Compromiso organizacional Normativo, ya que presentan una significación inferior a 0,05 ($p < 0,05$). Para conocer entre qué categorías se dan dichas diferencias, se han llevado a cabo pruebas post hoc para averiguar entre qué dos categorías está la diferencia, encontrando que las diferencias significativas se establecen entre las enfermeras que han sido contratadas para la vacunación y “otras” (enfermeras de atención primaria desplazadas en los primeros grupos de vacunación).

Con el objetivo de conocer las correlaciones existentes entre las variables Compromiso Organizacional Afectivo, de Continuidad y Normativo, Esfuerzo Extra y Satisfacción con la Supervisión, se ha calculado el coeficiente de correlación de Pearson, ya que las variables nombradas son cuantitativas. Teniendo en cuenta que un resultado de 0 indicaría ausencia de relación y valores próximos a ± 1 , una fuerte relación, se puede deducir que todas las variables están correlacionadas, siendo el Compromiso organizacional Afectivo y el Compromiso organizacional Normativo las variables que más relación presentan entre sí, y la Satisfacción con la Supervisión y el Compromiso organizacional de Continuidad, las que menos. La correlación existente entre las diferentes variables se observa en la Tabla 4:

Tabla 4: Correlaciones entre compromisos, satisfacción y esfuerzo extra.

	C. Org. Afectivo	C. Org. De Continuidad	C. Org. Normativo	Satisfacción Supervisión	Esfuerzo Extra
C. Org. Afectivo	1				
C. Org. De Continuidad	0,265**	1			
C. Org. Normativo	0,719**	0,329**	1		
Satisfacción con la supervisión	0,329**	0,103**	0,367**	1	
Esfuerzo Extra	0,359**	0,180**	0,447**	0,705**	1

**La correlación es significativa a nivel 0,01 (bilateral).

Por último, para conocer la influencia de los tres tipos de compromiso organizacional y la satisfacción con la supervisión en el esfuerzo extra, se ha construido un modelo de regresión logística, tomando como variable dependiente el esfuerzo extra y dicotomizándolo por los terciles extremos en esfuerzo extra bajo y alto. Se obtienen los datos de la Tabla 5:

Tabla 5: Modelo de regresión logística binaria para Esfuerzo Extra.

	B	E.T.	Sig.	Exp(B)	I.C. 95% para EXP(B)		Sig. Modelo	R ² Nagelkerke	Sig. Hosmer y Lemeshow
					Inferior	Superior			
COA	-0,069	0,246	0,780	0,934	0,576	1,512	< 0,001	0,656	0,935
COC	0,203	0,227	0,370	1,226	0,786	1,912			
CON	0,743	0,327	0,023	2,103	1,108	3,992			
SATs	1,637	0,303	0,000	5,140	2,839	9,306			
Edad	-0,023	0,029	0,433	0,977	0,923	1,035			
Género_Dicotómica(1)	-0,120	0,745	0,872	0,887	0,206	3,820			
Constante	-8,015	2,011	0,000	0,000					

El valor de R², llamado coeficiente de determinación, indica que el 65% de la variabilidad existente en el nivel de Esfuerzo Extra se puede explicar con el modelo propuesto, que es significativo. Tanto la Satisfacción con la supervisión como el Compromiso organizacional Normativo son

variables que aumentan la probabilidad de tener un nivel de Esfuerzo Extra alto. La Bondad de ajuste del modelo es aceptable, y el modelo resulta significativo a un nivel $<0,001$.

Con respecto a los propios coeficientes de regresión, los valores de β tipificados indican que el Compromiso Organizacional Normativo influye aumentando el nivel de Esfuerzo Extra del participante, mientras que cuanto más aumenta la edad de la enfermera, más disminuye el nivel de Esfuerzo Extra que está dispuesta a asumir.

7. DISCUSIÓN.

El primer objetivo de este trabajo de investigación era conocer el grado de compromiso de las enfermeras del Área Sanitaria de Santiago de Compostela y Barbanza según la teoría de Meyer y Allen ^[8]. Según los datos obtenidos, en comparación con los artículos científicos revisados, estos niveles varían; los niveles de compromiso afectivo y normativo reportados por Jaimez y Bretones ^[4] en una muestra española no sanitaria en 2011 son mayores que los del presente estudio. En el caso del compromiso de continuidad, el nivel del presente estudio es mayor que el de Jaimez y Bretones ^[4]. El dato de compromiso afectivo se corrobora en el estudio de Orgambidez, Borrego y Vázquez-Aguado ^[5] en una muestra de enfermeras españolas en el 2019, con un dato de compromiso afectivo muy por encima del valor de nuestro estudio.

Según Meyer y Allen ^[12], las dimensiones de compromiso más relacionadas con comportamientos recomendables de trabajadores son el afectivo y el normativo, mientras que el de continuidad es el compromiso menos atractivo para la organización, ya que fomenta la retención por cuestiones de miedo a la pérdida económica o social.

Sobre el segundo objetivo, la comparación de los niveles de compromiso entre enfermeras que han participado bien en la vacunación contra la COVID-19 o en el cuidado de pacientes COVID-19 positivos y las que no, se ha obtenido que no existen diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos. Debido a la falta de estudios realizados después del inicio de la pandemia, ninguno de los estudios en los que se ha basado esta investigación ha analizado esta variable y, como consecuencia, no hay datos con los que contrastar estos resultados.

En cuanto a las relaciones existentes entre las variables sociodemográficas, laborales y psicológicas cualitativas estudiadas (género, ámbito de trabajo, participación en la vacunación, forma de participación, lugar de participación y cuidado de pacientes COVID) y los tipos de compromiso organizacional, satisfacción con la supervisión y esfuerzo extra, no se han observado diferencias estadísticamente significativas entre los diferentes grupos de cada variable y los niveles de compromiso, satisfacción y esfuerzo, pero sí se han observado entre la forma de participación en la vacunación y el compromiso normativo, concretamente entre las enfermeras que han sido contratadas para la vacunación y las que han participado de “otras formas”, siendo en este caso las enfermeras de atención primaria que iniciaron los grupos de vacunación.

Con respecto a las correlaciones entre las variables compromiso afectivo, de continuidad y normativo, satisfacción y esfuerzo extra se ha obtenido que todas ellas están correlacionadas entre sí, existiendo mayor relación entre el compromiso afectivo y el normativo, y menor entre la satisfacción con la supervisión y esfuerzo extra y el compromiso de continuidad. Según Jaimez y Bretones, y al igual que en este estudio, los tres tipos de compromiso están relacionados entre sí, exceptuando el compromiso afectivo y el de continuidad, que no presentan correlación. Según Neves et al. ^[7], el compromiso afectivo está muy correlacionado con el normativo, mientras que el compromiso de continuidad presenta una correlación reducida con el compromiso afectivo y normativo.

Según el estándar de los autores de los cuestionarios de JDS ^[10] y MLQ ^[13], el nivel medio de satisfacción con la supervisión y del esfuerzo extra que deberían presentar los profesionales de Europa es de 4,89 y 2,75 con unas desviaciones estándares de 1,29 y 0,85, respectivamente. En este estudio, los valores obtenidos son ligeramente inferiores en cuanto a la satisfacción con la supervisión; sin embargo, el nivel de esfuerzo extra está muy por debajo del estándar, lo que se puede atribuir al sobreesfuerzo que ha ocasionado la pandemia.

Por último, sobre la influencia de los compromisos y satisfacción en el esfuerzo extra, se ha observado que unos niveles de satisfacción con la supervisión y compromiso organizacional normativo altos aumentan las probabilidades de que la enfermera presente un esfuerzo extra alto. Nuevamente, debido a la escasez de estudios y especificidad en el análisis de esfuerzo extra, no se

puede comparar este resultado con ningún dato de los trabajos que se han empleado para realizar la presente investigación.

8. CONCLUSIONES.

El compromiso organizacional es uno de los condicionantes decisivos para la realización de una buena práctica y el aumento del esfuerzo de las enfermeras por ampliar sus conocimientos y mejorar sus técnicas. El esfuerzo extra está directamente relacionado con él, así como la satisfacción con la supervisión, ya que, cuanto mayor es el compromiso y la satisfacción de la enfermera, mayor esfuerzo extra está dispuesta a realizar.

La situación sanitaria ocasionada por el COVID-19 supuso un aumento de la autoexigencia y carga laboral y un empeoramiento de las condiciones laborales, ya que las enfermeras tuvieron que hacerle frente a una enfermedad muy contagiosa sin apenas conocimientos básicos sobre ella y sin un incremento de los recursos materiales y/o físicos. Este incremento de la demanda asistencial ha ocasionado un sobreesfuerzo inhumano, haciendo que las enfermeras y demás profesionales sanitarios dieran más de sí y se sintiesen exhaustas y menospreciadas. De esta forma, los niveles bajos de compromiso afectivo y normativo en comparación con estudios previos podrían explicarse por la situación actual en la que trabajan las enfermeras, relacionada con la pandemia de COVID-19; lo que también podría explicar el alto nivel de compromiso de continuidad.

En comparación con los valores predeterminados por los autores de los cuestionarios empleados, las enfermeras encuestadas presentan un nivel de satisfacción y esfuerzo extra ligeramente y muy inferior de lo esperado. Las pruebas analíticas demuestran que no existen diferencias significativas en el nivel de compromiso entre enfermeras que han participado en la vacunación o en el cuidado de pacientes COVID y las que no, aunque las enfermeras de los primeros grupos de vacunación parecen demostrar una mayor implicación o sentimientos de obligatoriedad que los demostrados por personal contratado.

El resultado principal es que el esfuerzo extra puede explicarse por el compromiso normativo y satisfacción con la supervisión. Esto corrobora la teoría del liderazgo transformacional, ya que un

líder con el que el trabajador está satisfecho aumenta el esfuerzo extra, efectividad percibida y la satisfacción con el líder de los seguidores.

Es fundamental continuar indagando sobre este tema, ya que lo más importante es establecer proyectos para conseguir que las enfermeras se sientan más comprometidas con la institución sanitaria, haciéndolas lo más partícipes posibles de las decisiones de cada unidad y dándoles una completa autonomía de trabajo. Si la relación enfermera-institución se descuida, el sistema sanitario se vería perjudicado, ya que las enfermeras buscarían otros centros, ya sea del mismo país o de otros, en los que les dieran la importancia que realmente tienen, además de unas mejores condiciones laborales. Además, las enfermeras que continuasen en su servicio, serían menos exigentes consigo mismas y no se preocuparían por mejorar en su día a día, dañificando así a los pacientes.

Buscar maneras eficaces de mejorar la relación entre las enfermeras y supervisoras, crear un buen clima de trabajo, darles autonomía y mejorar las condiciones laborales ayudaría a las enfermeras a sentirse apreciadas, realizadas y satisfechas con sus acciones, buscando lograr la perfección y alcanzar una buena imagen tanto para sí misma como para la enfermería en general.

9. LIMITACIONES.

El principal obstáculo de la investigación ha sido el encontrar enfermeras dispuestas a colaborar, problema que se ha solucionado ampliando el período de recogida de datos y acudiendo personalmente a las distintas unidades de enfermería de los centros sanitarios visitados.

Así mismo, otras limitaciones con las que cuenta el estudio son la escasez de estudios previos sobre el tema en el territorio español, dificultando la discusión de los resultados obtenidos con los de otras investigaciones, y el trabajar con datos autoinformados, ya que su subjetividad conlleva la imposibilidad de contrastar su veracidad, ocasionando un considerable sesgo de información.

Por último, al haber obtenido una muestra representativa de un área sanitaria en concreto de la comunidad autónoma de Galicia no nos da información de la situación en el resto de España, lo que conllevaría muestreos estratificados.

10. DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES.

Las autoras de la presente investigación declaran no poseer conflicto de interés alguno, ni haber recibido financiación pública o privada para su realización.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

[1] Rosario-Hernández, Ernesto, Rovira-Millán, Lillian V., Revisión de las propiedades psicométricas y estructura interna de la escala de compromiso organizacional usando el modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Puertorriqueña de Psicología* [Internet]. 2016;27(1):166-182. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233245623011>

[2] Blanco, Mario, Castro CH., Paola. Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. *Ajayu* [online]. 2011, vol.9, n.2 [citado 2021-11-15], pp.215-233. ISSN 2077-2161. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612011000200002&lng=es&nrm=iso

[3] Miranda Limachi KE. Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. *Rev cient cienc salud* [Internet]. 2019;11(2). Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/6b32/ce08026a379e5b6240885186fb466890b5bd.pdf>

[4] Román, M. J. J. El Empowerment Organizacional: El inicio de una gestión saludable del trabajo [Internet]. *Universidad de Granada. Granada*. 2011. [citado 2021-11-15]. Disponible en: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/8406432/El_Empowerment_Organizacional.%20CEF%202011-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1654248561&Signature=IdGXSQ3lf1a~dz9MbYER1ZdeXsmXWX89WGG1q9Zx1gBX17VspmZ2DcJugDfJY~AJ4F-IhMoVzCcuSCeZKHfZpkTL9Xpbva6xgRDyTaj3hHgQ7GKTaa~CrDJG2V-gSJirr1S6BBdq6HjZVphbi6XlbdqY7m8CPFn9L7i3S6GD4wyZwQA1~u5V2t70Tc3uk-xUtTy54jSRnZqy5ah4Gt6LPa4bAdMGinFn8NbvTmbCTNmnmvq9oTw-EEjuzIsUtoM4yndpy2AUCRvn7NhEId9ELQHZlwXAjoti6Rd-F3UFsO6bdy5D31z-

[iLEtwsMyYp7F8f3MHghiHR5TPHZk7zKVoNw &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://doi.org/10.1111/inr.12526)

[5] Orgambídez A, Borrego Y, Vázquez-Aguado O. Self-efficacy and organizational commitment among Spanish nurses: the role of work engagement. *Int Nurs Rev* [Internet]. 2019;66(3):381–8. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/inr.12526>

[6] Omar, Alicia, Florencia Urteaga, Alicia, *Valores personales y compromiso organizacional*. Enseñanza e Investigación en Psicología [Internet]. 2008;13(2):353-372. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29213210>

[7] Neves T, Graveto J, Rodrigues V, Marôco J, Parreira P. Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen Questionnaire for Portuguese Nurses. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2018;26:e3021 [Access 8 11 2021]; Available in: DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>.

[8] Arciniega LM, González L. What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*. 2006 Jan;21(1):35–50. Recuperado de: <https://doi.org/10.1174/021347406775322269>

[9] Soria Pozo ÁG. Estilos de liderazgo en los jefes departamentales de administración, contabilidad, enfermería y farmacia y su incidencia en factores de resultado (satisfacción, efectividad y esfuerzo extra) en los trabajadores de Novaclinica S.A. *www.dspaceuceeduc* [Internet]. 2015 [cited 2022 Jun 3]; Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7424>

[10] Fuertes Martínez F, Munduate Jaca L, Fortea Bagán MÁ. Análisis y rediseño de puestos:(adaptación española del cuestionario Job Diagnostic Survey-JDS-). Castellón: Publicaciones de la Universitat Jaume I; 1996.

[11] Vidal Martínez, S. Estudio del liderazgo en la enfermería del Servicio Galego de Saúde (SERGAS) de atención especializada, y su relación con los comportamientos de los trabajadores:

un estudio transversal y multicéntrico mediante el "Multifactor Leadership Questionnaire" (MLQ) y el "Job Diagnostic Survey" (JDS) (Doctoral dissertation, Universidade de Santiago de Compostela); 2017.

[12] Meyer, J. P., & Allen, N. J. Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Thousand Oaks, CA: SAGE publications; 1997.

[13] Bass, BM, Avolio, BJ. MLQ International Normative Samples [Internet]. Mindgarden; 2004 [acceso 20 de febrero de 2022]. Disponible en: <http://mindgarden.com/documents/MLQInternationalNorms.pdf>

12. ANEXOS.

Anexo 1. Cuestionario completo del estudio.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE ENFERMERAS DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19

La participación en este estudio es completamente VOLUNTARIA. Este estudio se realiza con fines académicos y de investigación. Los datos recopilados son ANÓNIMOS, por lo que no se podrán asociar a las personas participantes.

Estando en conformidad con la Ley Orgánica 3/2018, do 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y con el Reglamento UE 2016/679, los datos recogidos serán tratados por el responsable -La Universidad de Santiago de Compostela (USC)- en el tratamiento de "usuarios de servicios de la USC" . El Delegado de Protección de Datos es D. José Julio Fernández Rodríguez, dpd@usc.gal (<mailto:dpd@usc.gal>)

La base de justificación de este tratamiento es el consentimiento expresado por las personas interesadas. No se prevén cesiones ni transferencias de datos.

Las personas interesadas pueden ejercer ante el responsable los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación de tratamiento, oposición y portabilidad a través da Sede Electrónica de la USC:

<https://sede.usc.es/sede/publica/catalogo/procedemento/55/ver.htm>

(<https://sede.usc.es/sede/publica/catalogo/procedemento/55/ver.htm>) También pueden dirigirse a la Agencia Española de Protección de Datos para realizar la reclamación que consideren oportuna.

Los datos serán conservados anónimos para futuras investigaciones. La política de privacidad y protección de datos de la USC se puede consultar en:

<http://www.usc.es/gl/normativa/protecciondatos/index.html>

(<http://www.usc.es/gl/normativa/protecciondatos/index.html>)

Al cubrir el formulario y enviarlo, se aceptan las condiciones antes mencionadas de participación en el estudio.

Para más información sobre el estudio, pueden ponerse en contacto con:

laura.mato.lijo@rai.usc.es (<mailto:laura.mato.lijo@rai.usc.es>)

Algo sobre ti, antes de empezar

1. Género

- Femenino
- Masculino
- Otros
- No contesto

2. Tu edad en años

3. Tu experiencia como enfermera en años (si es inferior a un año, anota 0)

4. ¿En qué ámbito trabajas?

- Atención primaria
- Atención hospitalaria
- Atención sociosanitaria
- Otros

5. ¿Has participado en la vacunación contra la COVID-19?

- Si
- No
- No, pero me hubiese gustado

6. ¿De qué manera has participado?

- Contratada para vacunación o contratada en general
- Voluntaria. Realicé el curso de vacunación y me ofrecí para la vacunación.
- Otros

7. Si has participado en la vacunación, ¿Dónde lo has hecho?

- En los grupos del inicio, de Atención Primaria
- En atención primaria
- En los grandes recintos de vacunación
- Otros

8. En tu trabajo ¿Has cuidado o cuidas a pacientes COVID-19?

- Si
- No
- No, pero me hubiese gustado
- No sabe/no contesta

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN

Lee las siguientes frases y puntúa de 1 a 7 tu grado de acuerdo con ellas.

9. **1 es NO estás de acuerdo**
7 es SI estás totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5	6	7
Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Me siento como parte de una familia en esta empresa.

Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.

Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.

Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta empresa.

Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.

Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerarla posibilidad de dejar esta empresa.

Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.

Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.

Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.

Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.

Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa.

Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado.

Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.

Esta empresa se merece mi lealtad.

Creo que le debo mucho a esta empresa.

10. Contesta con tu grado de SATISFACCIÓN a las frases siguientes siendo 1 "MUY INSATISFECHO" y 7 "MUY SATISFECHO"

	1	2	3	4	5	6	7
El grado de respeto y de trato justo que recibo de mi jefe/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El grado de orientación y de apoyo que recibo de mi supervisor/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La calidad global de la supervisión que recibo en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Piensa en tu supervisor/a y contesta con qué frecuencia ocurre lo que dicen estas frases

	0 Definitivamente NO	1 Rara Vez	2 Algunas veces	3 A Menudo	4 Frecuentemente o casi siempre
É/ella consigue que tu hagas más de lo que tu mismo esperabas hacer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É/Ella aumenta en ti el deseo de tener éxito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É/Ella aumenta el deseo en ti de esforzarte más	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



CONFORMIDAD DE LA DIRECCIÓN DEL CENTRO

La Gerencia del Área Sanitaria de Santiago de Compostela y Barbanza

CERTIFICA

Que conoce la propuesta realizada por la investigadora **Dña. Laura Mato Lijó**, alumna de la Universidad de Santiago de Compostela, para realizar en Centros del Área Sanitaria de Santiago de Compostela y Barbanza el estudio titulado "**Compromiso organizacional de enfermeras durante la pandemia de covid-19**", siendo las tutoras del estudio Dña. Sandra Vidal Martínez y Dña. Paula Boga Veiras, del Área Sanitaria de Santiago de Compostela y Barbanza. El estudio cuenta con el visto bueno del Comité de Bioética de la Universidad de Santiago de Compostela. El estudio no conlleva pago alguno a ninguna de las partes implicadas.

Que **ACEPTA** la realización de dicho estudio clínico en este Centro.

Fdo.

Dña. Eloína Núñez Masid

Gerente del Área del Área Sanitaria de Santiago de Compostela y Barbanza

Anexo 3. Tabla 3: Estadísticos descriptivos de Compromiso, Satisfacción y Esfuerzo Extra en función de variables cualitativas.

		Compromiso Org. afectivo		Compromiso Org. Continuidad		Compromiso Org. normativo		Satisfacción con la supervisión		Esfuerzo Extra	
		Mediana (P25-P75)	Sig.	Media (DE)	Sig.	Mediana (P25-P75)	Sig.	Media (DE)	Sig.	Mediana (P25-P75)	Sig.
Género	Masculino	3,67 (2)	0,82	3,93 (1,41)	0,88	2,17 (1,5)	0,29	4,26 (1,43)	0,10	1,33 (2,33)	0,63
	Femenino	3 (2,83)		3,97		2 (2,17)		4,68 (1,42)		1,33 (2)	
Ámbito de trabajo	Atención primaria	3,75 (2,58)	0,20	4,2 (1,4)	0,31	2,42 (2,5)	0,20	4,5 (1,37)	0,86	1,33 (1,67)	0,95
	Atención hospitalaria	3 (2,83)		3,92 (1,52)		1,83 (1,83)		4,62 (1,42)		1,33 (2)	
	Área Integrada	3,08 (1,83)		3,73 (1,65)		2,17 (1,67)		4,68 (1,59)		1,33 (1,67)	
¿Has participado en vacunación?	No	3 (2,67)	0,34	3,95 (1,44)	0,95	1,83 (2,33)	0,08	4,51 (1,41)	0,35	1,33 (2)	0,72
	No, pero me hubiese gustado	3,67 (3,17)		4,01 (1,58)		2,33 (2,33)		4,49 (1,51)		1 (2)	
	Sí	3 (2,5)		3,94 (1,59)		2 (1,83)		4,8 (1,37)		1,33 (2,33)	
¿De qué forma has participado en la vacunación?	Contratada	2,83 (1,83)	0,27	3,63 (1,41)	0,16	1,67 (1,5)	0,02	4,9 (1,38)	0,12	1,33 (2,33)	0,97
	Voluntaria	3,5 (3,83)		4,22 (1,78)		2,17 (1,5)		5,22 (1,21)		1,33 (2,67)	
	Otros	3,83 (2,25)		4,21 (1,64)		2,50 (2,33)		4,33 (1,4)		1,33 (1,67)	
¿Dónde has participado?	Primeros grupos de primaria	3,17 (1,5)	0,23	3,91 (1,26)	0,30	3,17 (2,17)	0,10	5,07 (1,09)	0,14	1 (2)	0,29
	Grandes recintos	3 (2,33)		3,78 (1,6)		2 (1,33)		5,02 (1,23)		1,17 (2,67)	
	Atención primaria	3 (2,83)		4,01 (1,6)		1,75 (2,67)		4,33 (1,43)		1,33 (2)	
	Otros	5,17 (3)		5,07 (1,57)		2,83 (1,83)		5,53 (1,8)		2,17 (2,67)	
¿Has cuidado a pacientes COVID?	No	3,33 (2,5)	0,63	3,92 (1,51)	0,73	1,83 (2,17)	0,92	4,79 (1,34)	0,16	1,33 (2)	0,94
	Sí	3 (2,83)		3,98 (1,52)		2 (2)		4,5 (1,45)		1,33 (2)	