

Rev. Latino-Am. Enfermagem
nov.-dic. 2015;23(6):1033-40
DOI: 10.1590/0104-1169.0211.2646
www.eerp.usp.br/rlae

Artículo Original

Niveles de comprometimiento y atrincheramiento con la carrera de enfermeros de hospitales públicos y privados¹

Mauren Pimentel Lima²

Vânia Medianeira Flores Costa³

Luis Felipe Dias Lopes³

Laércio André Gassen Balsan⁴

Andressa Schaurich dos Santos⁵

Gean Carlos Tomazzoni⁶

Objetivo: verificar la prevalencia de los tipos de vínculos – comprometimiento y atrincheramiento – con la carrera de enfermeros de instituciones hospitalarias públicas y privadas. Métodos: se trata de una investigación de campo, con enfoque cuantitativo. Participaron de la investigación 237 enfermeros, mediante un cuestionario que contiene 43 cuestiones sobre datos sociodemográficos, ocupacionales y vínculos con la carrera. Para el análisis de datos se utilizó estadística descriptiva, análisis de frecuencia y prueba U de Mann-Whitney. Resultados: enfermeros de hospitales públicos y privados presentan altos niveles de comprometimiento y nivel mediano de atrincheramiento con la carrera. Conclusiones: los enfermeros tienen un vínculo mayor de afecto e identificación con su carrera que el estancamiento, mantenido primeramente por las inversiones realizadas, seguido por los costos emocionales y falta de alternativas. Esto se asocia a la permanencia de los individuos en la enfermería y mayor desempeño en las actividades.

Descriptores: Enfermería; Hospitales; Empleo.

¹ Artículo parte de la disertación de maestría “Compromiso y Atrincheramiento con la carrera de las enfermeras: un análisis de los vínculos de Instituciones Hospitalarias Públicas y Privadas”, presentada en la Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil.

² MSc, Profesor, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil.

³ PhD, Profesor Doctor, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil.

⁴ Estudiante de doctorado, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil. Asistente Administrativo, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil.

⁵ Estudiante de maestría, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil. Becado de la Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Brasil.

⁶ Alumno del curso de graduación en Administración, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil. Becado del Fundo de Incentivo a Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria (FIPE-UFSM), Brasil.

Correspondencia:

Vânia Medianeira Flores Costa
Universidade Federal de Santa Maria. Centro de Ciências Sociais e Humanas
Av. Roraima, 1000
Bairro: Camobi
CEP: 97105-900, Santa Maria, RS, Brasil
E-mail: vania.costa@ufsm.br

Copyright © 2015 Revista Latino-Americana de Enfermagem

Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Reconocimiento-No Comercial (CC BY-NC). Esta licencia permite a otros distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de tu obra de modo no comercial, y a pesar de que sus nuevas obras deben siempre mencionarte y mantenerse sin fines comerciales, no están obligados a licenciar sus obras derivadas bajo las mismas condiciones.

Introducción

Trabajadores comprometidos con la carrera la tornan esencial para su vida⁽¹⁾. Por otra parte, factores como la agitación y inconstancia del mercado de trabajo producen efectos capaces de perjudicar el crecimiento y la estabilidad en la trayectoria de las profesiones, resultando en otra forma de vínculo, que es denominada de atrincheramiento con la carrera⁽²⁾.

El comprometimiento y atrincheramiento con la carrera se caracterizan por actitudes comportamentales divergentes, causando impactos personales, organizacionales y sociales significativos⁽³⁻⁴⁾. Individuos comprometidos permanecen en la carrera por sentimientos afectivos que generan fuerte identificación con la profesión; ellos se sienten motivados en su trabajo debido a la sensación de haber elegido la profesión correcta, mientras las personas atrincheradas permanecen en la carrera por necesidad o falta de alternativas.

La formación de vínculos con la carrera - comprometimiento y atrincheramiento - surgen de la motivación de los profesionales⁽⁵⁾. Por lo tanto, es importante comprender cómo los enfermeros están vinculados a las instituciones hospitalarias, ya que son responsables por la gerencia y coordinación de las actividades dirigidas al cuidado de pacientes. Además, entornos hospitalarios y las instituciones de salud son sectores ricos en experiencias y prácticas de gestión, sin embargo, son escasos los estudios desarrollados por investigadores que analizan estos enfoques⁽⁶⁾.

Así, apoyado en estas informaciones, el objetivo general del estudio es: verificar la predominancia de los tipos de vínculos - comprometimiento y atrincheramiento - con la carrera de enfermeros de instituciones hospitalarias públicas y privadas. Los objetivos específicos son: i) identificar el nivel de los vínculos con la carrera de los enfermeros y verificar cómo esto ocurre en cada tipo de institución (pública o privada); y ii) comparar los vínculos con la carrera de los enfermeros de instituciones hospitalarias públicas y privadas.

Vínculos con la carrera: comprometimiento y atrincheramiento

Los primeros estudios aplicados al comprometimiento con la carrera fueron dominados por el modelo unidimensional⁽⁷⁾, también conocido como ocupacional, cuyo objetivo es medir el fuerte involucramiento afectivo del individuo con su ocupación, mediante su identificación, sentimientos positivos

con respecto a la carrera y deseo en continuar con la actividad profesional elegida. Así, el comprometimiento laboral se define como "una actitud de un individuo con respecto a su vocación o profesión", y también se trata de "una actitud relativa a una ocupación o campo"⁽⁷⁾.

Sin embargo, a mediados de 1990 un nuevo modelo de comprometimiento con la carrera surgió, llamado modelo multidimensional⁽⁸⁾, formado por una escala compuesta por tres dimensiones (identidad, *insight* o planificación de carrera y resiliencia). En esta misma línea de pensamiento, el comprometimiento con la carrera es considerado como "una motivación para trabajar en una profesión elegida"⁽⁸⁾.

El atrincheramiento con la carrera se define como una tendencia que el profesional presenta al continuar en la misma ocupación debido a las inversiones realizadas en la carrera, costos emocionales que se perderían con el cambio de ocupación y a la percepción limitada de rutas alternativas fuera del campo de actuación profesional^(3,9). El individuo está atrincherado en estas condiciones y tiende a asumir una posición estática y al mismo tiempo defensiva, conforme su significación sugiere⁽⁵⁾. Esta inmovilidad, presente en el comportamiento del individuo, es desencadenada tanto por aspectos psicológicos cuanto económicos, haciendo difícil la concretización del cambio de carrera. Así, diferentemente de la definición de comprometimiento con la carrera, el vínculo de atrincheramiento no es formado exclusivamente por dimensiones psicológicas⁽³⁾, pues busca establecer un vínculo diferenciado del comprometimiento clásico más estudiado⁽¹⁰⁾.

El enfermero de instituciones hospitalarias

Entre las profesiones del área de salud, la enfermería es responsable por la gestión de unidades e implica previsión, provisión, mantenimiento y control de recursos materiales y humanos para el funcionamiento del servicio, junto con la gerencia del cuidado, estableciendo diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de la asistencia, mediante la delegación de actividades, supervisión y orientación del equipo⁽¹¹⁾.

Este profesional, como líder del equipo de trabajo y unidades hospitalarias, se vuelve referencia a los otros del grupo⁽¹²⁾. Ante esto, las instituciones hospitalarias han recibido una representación empresarial y la enfermería recibió influencias de este nuevo contexto hospitalario, que modifica el perfil del enfermero, que asume una postura de líder crítico, reflexivo, creativo y confiado en relación a la toma de decisiones.

Método

Se trata de un estudio de campo del tipo descriptivo, con enfoque cuantitativo, realizado en las regiones de Santa Maria y Santa Cruz do Sul, ciudades pertenecientes al estado de Rio Grande do Sul (RS). Cuatro hospitales fueron seleccionados, uno del sector público y tres del privado. La facilidad de acceso y autorización de los gestores de estas instituciones fueron determinantes en la elección. Participaron 156 enfermeros de hospitales públicos y 81 enfermeros de hospitales privados, con un total de 237 profesionales.

Después de la aprobación, se inició la recogida de datos, llevada a cabo entre septiembre y octubre de 2012. Como herramienta de investigación se utilizó un cuestionario con cuestiones cerradas, compuesto de dos partes. La primera con ocho cuestiones sobre edad, género, estado civil, renta, nivel de escolaridad, con niños o no y el tipo de institución del trabajo (pública o privada), y la segunda formada por ítems que evalúan los vínculos del individuo con la carrera (comprometimiento con la carrera, comprometimiento ocupacional y atrincheramiento con la carrera).

Para medir la variable comprometimiento con la carrera se aplicó la escala propuesta por Carson y Bedeian⁽⁸⁾, compuesta por tres dimensiones (identidad, planificación y resiliencia) y 12 ítems. Son ejemplos de ítems: "Mi tipo de profesión tiene gran significado personal para mí"; "No pienso frecuentemente sobre mi desarrollo personal en esta profesión"; y "debido a los problemas que experimento en esta profesión, me pregunto a veces si el retorno vale la pena".

Para medir el comprometimiento ocupacional se utilizó la escala unidimensional propuesta por Blau⁽⁷⁾, compuesta por siete ítems. Son ejemplos de ítems: "Si pudiese elegir una profesión diferente de la mía, con la misma remuneración, probablemente la elegiría"; "Yo deseo, claramente, hacer carrera en la profesión que he elegido"; y "me siento decepcionado por haber elegido mi profesión".

Por fin, para medir el atrincheramiento con la carrera se aplicó la escala elaborada por Carson, Carson y Bedeian⁽³⁾, estructurada en tres dimensiones (inversiones en la carrera, costos emocionales y limitaciones de alternativas), compuesta por 12 ítems. Son ejemplos de ítems de atrincheramiento con la carrera: "Si dejase mi profesión, sentiría que no tendría alternativas razonables"; "Dejar mi profesión causaría poco trastorno emocional a mi vida"; "Debido a mi

experiencia y formación, existen alternativas atractivas disponibles en otras profesiones".

Ante esto, la segunda parte del cuestionario totalizó 31 ítems. Las cuestiones evaluativas de los vínculos fueron medidas mediante el uso de escalas del tipo Likert de cinco puntos, que van desde "total desacuerdo" hasta "total acuerdo". Se evidencia que las escalas de comprometimiento ocupacional^(4,9-10,13), comprometimiento con la carrera y atrincheramiento con la carrera^(2,4,13), utilizadas en este estudio para medir los vínculos con la carrera, fueron validadas en Brasil.

Los datos obtenidos fueron analizados cuantitativamente con la ayuda de los softwares Microsoft Excel, SPSS - versión 18 y SAS - versión 9.1. Inicialmente, se realizaron análisis descriptivos (tendencia central y dispersión) y exploratorios para la investigación de la exactitud de entrada de los datos; distribución de los casos omisos; y tamaño y descripción de la muestra. Posteriormente, se utilizó el indicador de consistencia interna alpha de Cronbach para verificar la confiabilidad de las medidas de los constructos teóricos utilizados en el cuestionario. Las alpha de Cronbach obtenidas en este estudio para las escalas de los vínculos con la carrera fueron: comprometimiento ocupacional $\alpha=0,70$; comprometimiento con la carrera $\alpha=0,70$; y atrincheramiento con la carrera $\alpha=0,69$. Cabe señalar, por tanto, que el coeficiente alpha de Cronbach obtenidos para todas las variables se acercó a 0,7, considerado por la literatura un buen indicador de confiabilidad. Se destaca que ambas escalas presentan validación en contextos internacionales y nacionales por investigadores de psicología, administración y áreas relacionadas.

Entonces los valores promedio y desviación estándar fueron calculados para la comprobación de los niveles de vínculos establecidos por los enfermeros. Para identificar los niveles de los constructos fueron establecidas tres categorías: alto (promedio de 66,67% a 100%), medio (promedio de 33,33% a 66,67%) y bajo (promedio de 0% a 33,33%), identificándose así el nivel de vínculos establecidos por los enfermeros con su carrera. Por fin, para comprobar las diferencias entre los niveles de vínculos de los grupos de enfermeros de hospitales públicos y privados, se llevó a cabo la prueba de Mann-Whitney.

Resultados

En relación al perfil de la muestra, la mayoría de los individuos (65,82%) trabaja en instituciones públicas. El promedio de edad de los participantes fue de 30 a 39 años (37,13%), siendo los enfermeros más jóvenes

pertenecientes a la franja de los 20 a 29 años (15,19%) y las personas mayores con más de 50 años (19,83%).

En cuanto al sexo, hubo predominio de profesionales del sexo femenino (89,36%). En relación al estado civil, la mayoría de los participantes está casada (69,96%) y tiene hijos (65,11%), con un promedio de dos hijos (42,95%). En cuanto a los datos ocupacionales, los profesionales en su mayoría tienen experiencia (70,98%) hasta 10 años de carrera (38,98%) y remuneraciones entre seis y 10 salarios mínimos (52,63%).

Con el objetivo de identificar el nivel de los vínculos con la carrera de los enfermeros, se estandarizó los resultados de los promedios obtenidos para cada constructo, a fin de clasificar el nivel de los vínculos (comprometimiento y atrincheramiento) en bajo, medio y alto (procedimiento explicado en el método). Por lo tanto, se analizaron los promedios generales y la desviación estándar obtenidos para cada constructo y sus dimensiones respectivas, como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1 - Estadística general de los constructos y dimensiones estandarizadas. Santa Maria y Santa Cruz do Sul, RS, Brasil, 2012

Modelos teóricos	Estadísticas	
	Promedio estándar (%)	Desviación estándar
Comprometimiento ocupacional	59,33	9,49
Comprometimiento con la carrera	72,58	9,99
Identidad	80,10	16,97
Planificación en la carrera	80,41	14,60
Resiliencia	54,34	19,240
Atrincheramiento en la carrera	44,27	8,09
Inversiones en la carrera	56,60	20,05
Costos emocionales	55,47	10,99
Limitaciones de alternativas en la carrera	53,83	17,37

Para el primer modelo teórico, el comprometimiento ocupacional, el valor medio alcanzado fue del 59,33%, clasificándolo como un vínculo de nivel medio. En relación al comprometimiento con la carrera, el modelo teórico presentó el promedio más alto ($\bar{x}=72,58\%$), caracterizándolo como el vínculo de nivel más alto. Para las dimensiones de este vínculo, los promedios más altos fueron la planificación ($\bar{x}=80,41\%$), seguido de la identidad ($\bar{x}=80,10\%$) y resiliencia ($\bar{x}=54,34\%$) con la carrera, la cual tuvo nivel medio.

En cuanto al atrincheramiento con la carrera ($\bar{x}=44,27\%$), el promedio reveló un nivel medio para el vínculo, teniendo este mismo comportamiento las dimensiones inversiones ($\bar{x}=56,60\%$), los costos emocionales ($\bar{x}=55,47\%$) y las limitaciones de alternativas ($\bar{x}=53,83\%$). En cuanto a la desviación estándar, los promedios fueron bajos, lo que indica que no hubo gran variabilidad entre las respuestas de los participantes. Este hecho refuerza la evaluación favorable de los participantes acerca de los modelos teóricos utilizados.

En relación a la identificación de los vínculos con la carrera de los enfermeros por tipo de institución hospitalaria, se presentan en la Figura 1 los promedios para cada constructo por tipo de institución.

En cuanto al primer constructo, comprometimiento con la carrera, se observó que fue el modelo teórico con los promedios más altos, tanto entre los enfermeros de hospitales públicos ($\bar{x}=69,91\%$), cuanto privados ($\bar{x}=77,71\%$). Las dimensiones de este vínculo obtuvieron promedios mayores en las instituciones privadas que en las públicas. En las instituciones privadas, la dimensión con mayor promedio fue la identidad ($\bar{x}=83,75\%$), seguida de la planificación ($\bar{x}=82,84\%$) y resiliencia ($\bar{x}=64,19\%$). En las instituciones hospitalarias públicas, los promedios obtenidos para las dimensiones del comprometimiento también fueron más altas en la dimensión de identidad ($\bar{x}=78,20\%$), seguido de planificación ($\bar{x}=79,15\%$) y resiliencia con promedio igual al 49,22%.

En relación al comprometimiento ocupacional, se encontró que el promedio alcanzado entre los enfermeros de los hospitales privados ($\bar{x}=59,83\%$) fue mayor que el promedio del sector público ($\bar{x}=59,06\%$). Sin embargo, se observa en ambos una clasificación media en el nivel del comprometimiento ocupacional.

Sobre el atrincheramiento con la carrera, el promedio fue un poco mayor en las instituciones privadas ($\bar{x}=45,44\%$) que en las públicas ($\bar{x}=43,65\%$). Este constructo reveló un nivel de vínculo medio para

ambos tipos de instituciones. Este comportamiento del nivel del vínculo se mantuvo en sus dimensiones; sin embargo, los promedios fueron un poco mayores

en las instituciones privadas, salvo la dimensión limitación de alternativas, un poco más alta en el sector público.

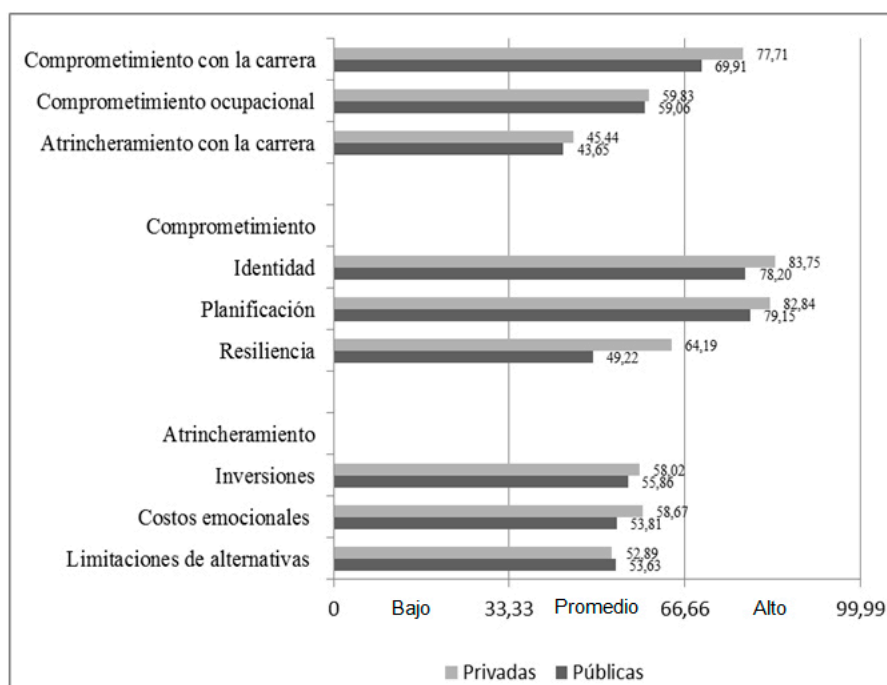


Figura 1 - Promedio estándar y clasificación del nivel de los constructos y dimensiones por tipo de institución hospitalaria

Por lo tanto, para la comparación de los vínculos con la carrera – comprometimiento y atrincheramiento – de los enfermeros hospitalarios de instituciones públicas y privadas se realizó la prueba de Mann-Whitney para comprobar las diferencias de promedio. Cabe señalar que se consideraron significativos los valores de $p < 0,05$.

Basado en los datos presentados en la Tabla 2 es posible interpretar que, de los modelos teóricos investigados, sólo el comprometimiento con la carrera y

sus dimensiones planificación y resiliencia y la dimensión costos emocionales de atrincheramiento con la carrera revelaron diferencias estadísticamente significativas ($p < 0,05$). Sobre los modelos teóricos restantes se constató que no presentaron tales diferencias ($p > 0,05$), lo que indica que independientemente del tipo de institución hospitalaria, la diferencia en el promedio encontrado posiblemente ocurrió debido a un error de muestreo.

Tabla 2 - Estadística descriptiva de los constructos y sus respectivas dimensiones entre enfermeros hospitalarios de instituciones públicas y privadas. Santa Maria y Santa Cruz do Sul, RS, Brasil, 2012

Modelos teóricos	Estadísticas				p-valor
	Públicas		Privadas		
	Promedio	Desviación estándar	Promedio	Desviación estándar	
Comprometimiento ocupacional	3,02	0,45	3,07	0,42	0,6196
Comprometimiento con la carrera	3,40	0,36	3,71	0,38	0,0001*
Identidad	3,55	0,46	3,59	0,49	0,2379
Planificación en la carrera	4,03	0,63	4,22	0,69	0,0092*
Resiliencia	2,60	0,87	3,34	0,96	0,0001*

(continúa...)

Tabla 2 - *continuación*

Modelos teóricos	Estadísticas				p-valor
	Públicas		Privadas		
	Promedio	Desviación estándar	Promedio	Desviación estándar	
Atrincheramiento en la carrera	2,81	0,50	2,92	0,51	0,2535
Inversiones en la carrera	2,94	0,94	3,02	0,96	0,5570
Costos emocionales	2,85	0,31	3,08	0,30	0,0001*
Limitaciones de alternativas	2,80	0,82	2,76	0,39	0,6294

*p<0,05

Discusión

En este estudio, comprometimiento y atrincheramiento con la carrera fueron medianos, diferente de otros estudios^(4,10,13), cuyos valores para los promedios de comprometimiento ocupacional obtuvieron alto nivel de vínculo.

Los resultados para el promedio y nivel de comprometimiento con la carrera y la dimensión identidad se mostraron altos, corroborando los valores encontrados en otro estudio⁽¹³⁾. Al examinar los promedios encontrados para las dimensiones que integran el constructo de comprometimiento con la carrera, se destaca que el alto nivel de comprometimiento con la carrera entre los enfermeros no necesariamente implica altos niveles de resiliencia. Resultado similar fue encontrado en una investigación aplicada con profesores de instituciones de educación superior^(4,10). El estudio concluye que, cuando el promedio de la dimensión resiliencia no puntúa un valor significativo, se presupone que el alto nivel de comprometimiento no está vinculado a la capacidad de ser resiliente, es decir, en encarar adversidades presentes en la profesión con el fin de mantenerse en ella^(4,10), según los resultados obtenidos en el presente estudio.

En cuanto al atrincheramiento con la carrera, una investigación similar⁽¹³⁾ también obtuvo nivel mediano en las tres dimensiones que forman este vínculo. Sin embargo, en este estudio, la dimensión inversiones fue la más alta en relación con los promedios, contrariando las conclusiones del autor, que obtuvo como mayor promedio la dimensión costes emocionales⁽¹³⁾.

En general, cabe señalar que los resultados obtenidos revelaron niveles mucho más expresivos para el comprometimiento que para el atrincheramiento con la carrera, similar a otros estudios desarrollados sobre el tema^(4,10,13). Este hecho refuerza que los enfermeros pesquisados tienen un vínculo mayor de identificación

con su carrera en vez de un vínculo de estancamiento, mantenido primeramente por las inversiones realizadas, seguido de los costes emocionales y falta de alternativas.

En relación al nivel de los vínculos con la carrera de los enfermeros por tipo de institución hospitalaria, en resumen, en los dos tipos de instituciones, públicas y privadas, los promedios para las dimensiones del comprometimiento, identidad y planificación se clasificaron en nivel alto y resiliencia mediana. Estudio similar supuso que niveles altos de identidad y planificación con la carrera, aspectos subjetivos de este vínculo, serían los que mejor definen el comprometimiento de estos profesionales⁽¹³⁾. Así, el nivel alto de planificación en la carrera puede indicar que los enfermeros elaboran estrategias, objetivos, planes y metas, aspectos considerados por la autora responsables por el desarrollo profesional.

A la luz de los resultados sobre las dimensiones formadoras del comprometimiento con la carrera se evidencia que los profesionales del contexto privado presentan niveles más expresivos para las dimensiones identidad y resiliencia con la carrera, mientras que los enfermeros del servicio público planifican más la carrera de enfermería. Así, se afirma que los profesionales de las instituciones hospitalarias privadas se muestran más capaces de superar las adversidades del contexto laboral, teniendo en cuenta la inestabilidad de los contratos de trabajo de la institución. Las instituciones públicas, a su vez, poseen profesionales que planean más sus carreras, debido a mayores posibilidades de crecimiento. Estos resultados son apoyados por un estudio realizado con profesores de instituciones de educación superior^(4,10), que menciona que el contexto público presenta diferencias significativas del privado, refiriéndose a las condiciones de carrera. Las instituciones de naturaleza pública ofrecen a los profesionales una carrera estable y posibilidad de capacitación continua, lo que no ocurre en el sector privado^(4,10).

En relación al comprometimiento ocupacional, los resultados revelan que existe apego emocional con la ocupación, lo que produce buenos sentimientos para mantenerse en la carrera y búsqueda por crecimiento profesional. En este caso específico, se constató que los enfermeros del hospital público tienen niveles más altos de comprometimiento con la ocupación que los profesionales de los hospitales privados. Resultado similar al estudio que analizó la escala de comprometimiento ocupacional⁽⁷⁾ entre profesores de instituciones de educación superior, identificando que los profesores de instituciones públicas presentaban mayor nivel de comprometimiento con la profesión que los profesores de universidades privadas^(4,10).

A respecto del atrincheramiento con la carrera, las informaciones obtenidas en los resultados indican que grandes inversiones realizadas en la carrera tienden a generar niveles medios de atrincheramiento en la carrera de los enfermeros estudiados. Ante esto, los enfermeros participantes del estudio tienden a quedar más estancados por las inversiones realizadas en la carrera que por las pérdidas afectivas y impactos emocionales que un cambio puede generar. En relación con las dimensiones que integran este vínculo, otra investigación ha encontrado un resultado opuesto al de este estudio⁽¹³⁾.

Para esto, se destaca que los valores obtenidos en los resultados indican que los enfermeros de organizaciones hospitalarias privadas son más comprometidos que los enfermeros de instituciones hospitalarias públicas. Estos resultados están de acuerdo con la visión de que el servicio público posibilita retornos a las carreras dichas tradicionales, es decir, aquellas caracterizadas por la estabilidad y posibilidades de jubilación por tiempo de servicios⁽¹⁴⁾. Así, aparentemente, este menor nivel de comprometimiento con la carrera entre los enfermeros de hospitales públicos puede haber ocurrido por las garantías ofrecidas por servicios con este tipo de naturaleza⁽¹⁴⁾.

En cuanto a las dimensiones integradoras del comprometimiento con la carrera se verificó que los enfermeros de hospitales privados tienen mayor planificación en la carrera que los enfermeros de instituciones públicas. Este mayor nivel de planificación entre los enfermeros de hospitales privados puede ser debido a las condiciones ofrecidas en el tipo de institución a la cual están empleados. En relación con la resiliencia en la carrera, los enfermeros de hospitales privados son más resilientes que los enfermeros del hospital público, indicando que estos profesionales se adaptan más fácilmente a las diversidades presentes en el contexto de trabajo.

Otra diferencia estadística identificada entre los enfermeros de los hospitales públicos y privados se relacionó con los costes emocionales, dimensión del atrincheramiento con la carrera. Se evidenció que los enfermeros de hospitales privados calculan más los costes emocionales, impactos afectivos, repercusiones en la vida social y familiar que los profesionales que trabajan en instituciones públicas. Además, una gran homogeneidad en el grupo estudiado es verificada a respecto de la desviación estándar encontrada para los constructos y dimensión de los modelos teóricos aplicados en este estudio.

Conclusión

El vínculo predominante entre los enfermeros del estudio fue el comprometimiento con la carrera. Los enfermeros tienen un vínculo mayor de afecto e identificación con la carrera que con el vínculo de estancamiento, mantenido por las inversiones realizadas, por los costes emocionales y falta de alternativas. Este vínculo de comprometimiento se asocia con la permanencia de los individuos en la enfermería y con el mayor esfuerzo en las actividades profesionales, lo que indica que los enfermeros permanecen en la carrera por identificarse con la profesión.

En cuanto al atrincheramiento con la carrera, se destaca la dimensión de las inversiones. Esto dato indica que, al dejar la carrera, el enfermero considera las inversiones hechas en la formación, así como los esfuerzos realizados en la práctica de enfermería.

Como limitaciones de la investigación se destaca el campo de estudio limitado a cuatro instituciones hospitalarias y la ausencia de evaluaciones con los compañeros de trabajo y jefe inmediato, lo que puede haber causado enfoques sobrestimados y subestimados en las respuestas de los sujetos. Además, se señala la dificultad de comparación de los resultados obtenidos con otros estudios sobre el mismo tema, en términos de búsquedas sobre el estudio del comportamiento organizacional dentro de instituciones de salud y sector de enfermería. Por lo tanto, se sugiere para los estudios futuros muestras ampliadas, regionales y nacionales, para que los resultados puedan ser generalizados.

Referencias

1. Blau G. Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *J Occup Org Psychol*. 2003;76(4):469-88.

2. Magalhães MO. Propriedades psicométricas da versão brasileira da Escala de entrenchment na carreira. *Psico-USF*. 2008;13(1):13-9. doi: 10.1590/S1413-82712008000100003
3. Carson KD, Carson PP, Bedeian AG. Development and construct validation of a career entrenchment measure. *J Occup Org Psychol*. 1995;68:301-20. doi: 10.1111/j.2044-8325.1995.tb00589.x
4. Rowe DEO, Bastos AVB, Pinho APM. Múltiplos comprometimentos com o trabalho e suas influências no desempenho: um estudo entre professores do ensino superior no Brasil. *Org Soc*. 2013;20(66):501-21. doi: 10.1590/S1984-92302013000300008
5. Carson KD, Carson PP, Phillips JS, Roe CW. A career entrenchment model: theoretical development and empirical outcomes. *J Career Develop*. 1996;22(4):273-86. doi: 10.1007/BF02259996
6. Borba GS, Kliemann Neto FJ. Gestão hospitalar: identificação das práticas de aprendizagem existentes em hospitais. *Saúde Soc*. 2008;7(1):44-60. doi: 10.1590/S0104-12902008000100005.
7. Blau GJ. The measurement and prediction of career commitment. *J Occup Psychol*. 1985;58(4):277-88. doi: 10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x
8. Carson KD, Bedeian AG. Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *J Vocational Beh*. 1994;44(3):237-62. doi: 10.1006/jvbe.1994.1017
9. Scheible ACF, Bastos AVB, Rodrigues ACA. Comprometimento e entrenchment na carreira: integrar ou reconstruir os construtos? Uma exploração das relações à luz do desempenho. *Rev Admin*. 2013;48(3):530-43. doi: 10.5700/rausp1104
10. Rowe DEO, Bastos AVB, Pinho APM. Comprometimento e entrenchment na carreira: Um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente de ensino superior. *Ver Admin Empresas*. 2011;15(6):973-92. doi: 10.1590/S1415-65552011000600002
11. Greco RM. Ensinando a administração em enfermagem através da educação em saúde. *Rev Bras Enferm*. 2004;57(4):504-7. doi: 10.1590/S0034-71672004000400026
12. Amestoy SC, Backes VMS, Trindade LL, Canever BP. Produção científica sobre liderança no contexto da enfermagem. *Rev Esc Enferm USP*. 2012;46(1):227-33. doi: 10.1590/S0080-62342012000100030.
13. Andrade RS, Fernandes SRP, Bastos AVB. Bem-estar subjetivo e comprometimento com a carreira: examinando suas relações entre professores de ensino superior. *Rev Psicol*. 2013,4(2):47-60.
14. Chanlat JF. Quais carreiras e para qual sociedade? *Rev Admin Empresas*. 1995;35(6):67-75. doi: 10.1590/S0034-75901996000100003

Recibido: 16.6.2014

Aceptado: 17.5.2015