

Predictores de la intención de los trabajadores de enfermería de dejar la unidad de trabajo, la institución de salud y la profesión*

Maiara Bordignon^{1,2}

 <https://orcid.org/0000-0001-7766-4612>

Maria Inês Monteiro³

 <https://orcid.org/0000-0002-6004-8378>

Objetivo: identificar los factores relacionados con la intención de los trabajadores de enfermería de dejar la unidad de trabajo, la institución de salud y la profesión. Método: se realizó un estudio transversal con enfoque cuantitativo con 267 trabajadores de enfermería de siete unidades de emergencia en Brasil. Para la recopilación de datos, utilizamos el Cuestionario de aspectos sociodemográficos, de estilo de vida y de trabajo y salud, así como el Índice de Capacidad para el Trabajo, el Cuestionario de violencia en el trabajo, las preguntas sobre la intención de dejar y la Escala de Intención de Rotación. Los predictores de intenciones de dejar fueron evaluados a través de modelos de regresión de Poisson. Resultados: la violencia en el trabajo aumentó y una mejor satisfacción con el trabajo actual disminuyó la probabilidad de una mayor intención de dejar la unidad, la institución y la profesión. Una mejor capacidad para el trabajo disminuyó la probabilidad de una mayor intención de dejar la unidad y la profesión. Los trabajadores más calificados y aquellos que han trabajado en la institución por más tiempo tenían más probabilidades de una mayor intención de dejar la profesión. Conclusión: promoviendo la satisfacción laboral, la capacidad para el trabajo y un ambiente libre de violencia es posible disminuir la intención de los trabajadores de dejar el trabajo o la profesión, pero los gerentes de enfermería deben comprender los tres fenómenos de intención de dejar individualmente para estrategias de retención.

Descriptor: Intención; Empleo; Ocupaciones; Enfermería; Enfermeros; Violencia Laboral.





* Artículo parte de la tesis de doctorado "Capacidade para o trabalho, violência e intenções de abandono entre trabalhadores de enfermagem", presentada en la Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Enfermagem, Campinas, SP, Brasil. Apoyo financiero de la Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP) – Proceso nº 2016/06128-7, del Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) – Proceso nº 162825/2014-5 e de la Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) – Proceso nº 01-P-3481/2014, Brasil.

¹ Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de Enfermagem, Chapecó, SC, Brasil.

² Becaria de la Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP) – Proceso nº 2016/06128-7, del Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) – Proceso nº 162825/2014-5 y de la Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) – Proceso nº 01-P-3481/2014, Brasil.

³ Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Enfermagem, Campinas, SP, Brasil.

Cómo citar este artículo

Bordignon M, Monteiro MI. Predictors of nursing workers' intention to leave the work unit, health institution and profession. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2019;27:e3219. [Access   ]; Available in:  . DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3280.3219>.

mes día año

URL

Introducción

La escasez de trabajadores de enfermería es un fenómeno mundial y actualmente es motivo de preocupación para varios países. El envejecimiento de la población general y de la fuerza laboral de enfermería, junto con el aumento de la demanda de cuidados de salud, interés disminuido por la carrera de enfermería y el deseo de los jóvenes enfermeros de abandonar su profesión son algunos de los factores que contribuyen a la falta actual de profesionales de enfermería⁽¹⁻⁸⁾. Estos factores constituyen la escasez real de enfermería, y algunos autores destacan la posibilidad de una pseudo-escasez, en la cual el número de trabajadores de enfermería es suficiente, pero no están dispuestos a trabajar en las condiciones ofrecidas por algunas organizaciones de salud^(7,9).

Sin embargo, la falta de trabajadores de enfermería es un desafío para los sistemas de salud, considerando la capacidad de cuidar a las personas, los estándares de calidad de la atención brindada y el alcance general de salud^(1,10-12); esto se debe a que la enfermería es responsable de la mayor parte de la atención que se ofrece en los servicios de salud⁽⁷⁾. Los estudios indican que la cantidad inadecuada de enfermeras puede contribuir a resultados negativos, como la mortalidad del paciente, la infección y los eventos adversos^(7,13-14). Además, la reducción del personal de enfermería hace que los trabajadores restantes sean responsables de un mayor número de pacientes, aumentando su carga de trabajo y el estrés, lo que contribuye a la insatisfacción laboral y al agotamiento^(7,10,15-16).

Por estas razones, la retención de los trabajadores de enfermería es un tema particularmente importante para el sistema de salud e inicialmente requiere una comprensión de los factores asociados con la intención de los trabajadores de dejar su trabajo y profesión en cada país⁽⁸⁾. Como los factores son diferentes entre países, es relevante analizarlos dentro de los contextos nacionales para apoyar planes de acción específicos⁽⁸⁾.

En América Latina, que incluye a Brasil, los estudios sobre reclutamiento y retención de trabajadores de enfermería se incluyen en las prioridades de investigación en enfermería⁽¹⁷⁾. Además, las estimaciones indican que por cada 100 jóvenes habrá 153 personas mayores en 2040 en Brasil, lo que requiere la preparación del sistema de salud⁽¹⁸⁾. Sin embargo, el número de estudios sobre el mantenimiento de una fuerza laboral de enfermería suficiente y especializada para la atención de la salud, a fin de evitar la falta de trabajadores de enfermería en este país, todavía está restringido. Todo esto nos llevó a realizar este estudio para identificar los factores relacionados con la intención de los trabajadores de

enfermería de dejar la unidad de trabajo, la institución de salud y la profesión. Este es uno de los pocos estudios que evaluó estas tres intenciones de renunciar entre los trabajadores de enfermería brasileños.

Método

Este es un estudio transversal con enfoque cuantitativo realizado con 267 enfermeros que trabajaron en siete unidades de emergencia en tres instituciones de salud pública en Brasil, con dos instituciones en el interior del estado de São Paulo y una en el interior del estado de Santa Catarina. El trabajo en las unidades de emergencia incluye el cuidado de pacientes en condiciones complejas a menudo inesperadas y también estar en contacto con familiares ansiosos⁽¹⁹⁾. Además, generalmente hay un tiempo de espera prolongado debido a la mayor carga de trabajo y las altas demandas⁽¹⁹⁻²⁰⁾. Los trabajadores de enfermería de emergencia están expuestos a situaciones que pueden conducir al agotamiento físico y mental (por ejemplo, violencia en el lugar de trabajo), así como contribuir a la intención de los trabajadores con experiencia de dejar su trabajo o institución de salud⁽¹⁹⁻²²⁾. La Junta de Ética en Investigación de nuestra universidad aprobó este estudio (número CAAE: 41225814.4.0000.5404).

Los participantes fueron enfermeras, técnicos de enfermería y asistentes que son categorías profesionales que integran el equipo de enfermería en Brasil y que habían estado trabajando en las unidades durante al menos tres meses, considerando la importancia de un período de trabajo para la experiencia profesional en la unidad de emergencia y el contacto con sus características. Se utilizó un esquema de muestreo probabilístico que incluyó estratificación por unidad de trabajo y categorías profesionales, además de una muestra aleatoria de trabajadores. Según las atribuciones de cada profesional dentro del equipo de enfermería, definimos dos categorías para el esquema de muestreo: (i) enfermeros y (ii) técnicos y auxiliares de enfermería.

Para el cálculo de la muestra, insertamos una proporción p igual a 0.50, un nivel de significación del 5% y un error del 5%, lo que generó un tamaño de muestra mínimo de 201 trabajadores de enfermería. Superamos esta muestra mínima y recopilamos datos de 267 trabajadores, lo que garantiza una tasa de respuesta del 63,7%. Para garantizar la equivalencia y mantener estrictamente los criterios del esquema de muestreo, se definió el número de participantes que excedió el tamaño mínimo de la muestra considerando una proporción adicional equivalente a las tres instituciones de salud. Finalmente, distribuimos este número de acuerdo con

el número de trabajadores en cada unidad de trabajo y categoría profesional. Los profesionales ausentes del trabajo (por ejemplo, licencia por enfermedad, vacaciones) no participaron en este estudio.

La recopilación de datos se realizó entre 2015 y 2017. Los trabajadores fueron abordados individualmente en sus unidades de trabajo por el primer autor. Se proporcionó información sobre la investigación y fueron invitados a participar voluntaria y anónimamente. Un formulario de consentimiento registró el acuerdo de los trabajadores para ser parte del estudio. Se devolvieron los formularios en la misma fecha de invitación, mientras que el investigador permaneció en la unidad para apoyar o responder dudas, o en otro momento acordado entre las partes. En esta situación, el investigador regresó a la unidad para recoger los formularios.

Para la recopilación de datos generales sobre el perfil de la muestra, utilizamos el Cuestionario de aspectos sociodemográficos, de estilo de vida y de trabajo y salud (QSETS)⁽²³⁾. Este cuestionario fue desarrollado en Brasil y se ha utilizado en diferentes proyectos de investigación en el área de salud ocupacional durante dos décadas, incluidos los estudios que involucran a trabajadores de enfermería⁽²³⁾. El QSETS permitió la recopilación de variables, tales como: (i) variables sociodemográficas: sexo, edad, estado civil, hijos y nivel educativo; (ii) variables de estilo de vida y aspectos de vida: práctica de actividad física, satisfacción con la vida actual, estrés, cansancio y/o consternación después del trabajo, buen sueño después del trabajo y cantidad de actividades de ocio; (iii) condiciones de salud: salud comparativa y de problemas de salud en los últimos 15 días; y (iv) características relacionadas con el trabajo: categoría profesional, tiempo de trabajo en la unidad de trabajo e institución de salud, edad del primer trabajo y satisfacción con el trabajo actual⁽²³⁾.

Utilizamos la Escala de Intención de Rotación (EIR) para evaluar la intención de los trabajadores de dejar la institución de salud. Esta es una escala desarrollada y validada en Brasil, que le permite al trabajador expresar hasta qué punto él o ella planea, piensa y desea dejar la institución. Las opciones de respuesta variaron de uno (nunca) a cinco puntos (siempre), y se generó un puntaje promedio. La clasificación de puntaje varió de alta o media intención (3 a 5 puntos) a baja intención (1 a 2,9 puntos)¹.

Dos preguntas evaluaron la intención de los trabajadores de enfermería de dejar la unidad de trabajo y la profesión. Las preguntas fueron: (i) ¿Tiene intención

de dejar de trabajar en la unidad de emergencia actual? (ii) ¿Tiene intención de dejar su profesión? Las respuestas variaron de cero (sin intención) a diez (intención fuerte)⁽²⁴⁾. Para ambas intenciones, clasificamos los puntajes en dos categorías: ninguna o baja intención (puntaje de hasta cinco puntos) y mayor intención (puntaje mayor de cinco puntos).

Para la evaluación de la capacidad para el trabajo, aplicamos el Índice de Capacidad para el Trabajo (ICT)⁽²⁵⁾. Este índice es originalmente finlandés y fue validado para su uso en Brasil⁽²⁶⁾. El puntaje varía de 7 a 49 puntos e indica una mejor capacidad para el trabajo a medida que aumenta⁽²⁵⁾.

Un cuestionario organizado a partir de medidas y literatura accedió a la experiencia de la violencia en el trabajo en los últimos 12 meses, específicamente tres tipos de violencia: abuso verbal, acoso sexual y violencia física⁽²⁷⁾. Cinco especialistas en validación de medidas, violencia laboral y práctica de enfermería evaluaron el cuestionario a través de validez aparente⁽²⁷⁾. Consideramos víctimas de violencia en el lugar de trabajo los que sufrieron al menos uno de los tres tipos de violencia. Del mismo modo, este criterio definió a los testigos de la violencia laboral. Además, estos tres tipos de violencia apoyaron la clasificación en categorías de análisis: no sufrieron, sufrieron un tipo, sufrieron dos o los tres tipos de violencia; y no presenciaron, testigo de un tipo, testigo de dos o de los tres tipos de violencia en el trabajo.

Para el análisis de datos, utilizamos el *Statistical Analysis for the Social Sciences* (SPSS®, versión 20.0) y el *Statistical Analysis System* (SAS®, versión 9.4). Primero, analizamos la intención de dejar la unidad de trabajo, la institución de salud y la profesión utilizando estadísticas descriptivas. En segundo lugar, la prueba de chi-cuadrado o la prueba exacta de Fisher nos permitió analizar la existencia de asociaciones estadísticamente significativas entre las intenciones de salir y otras variables categóricas. La prueba de Mann-Whitney y la prueba de Kruskal-Wallis evaluaron las diferencias entre los grupos de intenciones de dejar con respecto a las variables numéricas. Los datos no se adhirieron a la distribución normal de la prueba de Kolmogorov-Smirnov y la prueba de Shapiro-Wilk, que respaldaron el uso de pruebas no paramétricas. Finalmente, las variables de análisis que resultaron en un valor p inferior a 0.20 se insertaron como variables independientes en el modelo de regresión de Poisson correspondiente a cada intención de dejar⁽²⁸⁻²⁹⁾. La inserción de variables independientes se produjo en grupos con variables similares (por ejemplo, grupos de variables demográficas: estado civil y nivel educativo). Los modelos estructuran pasos respetados e insertamos un grupo variable en cada paso⁽²⁸⁾.

¹ Siqueira MMM, Gomide S Júnior, Oliveira AF, Polizzi A Filho. Intenção de rotatividade. In: Siqueira MMM (Org.) Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed; 2014. p. 209-16.

Las variables con significación estadística en el paso de análisis actual permanecieron en el modelo para el análisis en el paso siguiente⁽²⁸⁾. Las variables sexo, edad y lugar de trabajo ajustaron los tres modelos. Siempre hemos considerado como nivel de significación un valor p inferior a 0,05.

Resultados

En este estudio, el 73% eran técnicos de enfermería o asistentes y los demás eran enfermeros. La edad promedio fue de 39.2 años (Desviación estándar – DE 9.9), que oscila entre 21 y 68 años. El tiempo promedio de trabajo en la unidad de emergencia fue de 5.5 años (DE 5.7) y 7.9 años (DE 7.4) en la institución de salud.

Con respecto a la intención de los trabajadores de enfermería de dejar la unidad de trabajo, el promedio fue de 2.9 (DE 3.4), que van de cero a diez.

El 24.1% de los trabajadores expresaron una mayor intención de dejar la unidad de trabajo. En la Tabla 1, presentamos los pasos 6.1 y 6.2 que resaltan los resultados del modelo de regresión de Poisson. Hay dos pasos, porque difieren en la inserción de variables de violencia en el trabajo en dos formatos. En ambos pasos, los trabajadores que presentaban percepciones más positivas sobre su satisfacción con su trabajo actual (ni satisfechos ni insatisfechos; satisfechos o muy satisfechos) tenían menos probabilidades de manifestar una mayor intención de dejar la unidad que los trabajadores insatisfechos o poco satisfechos. En este análisis, la probabilidad de una mayor intención de dejar fue aún menor en el grupo satisfecho o muy satisfecho con el trabajo que entre los trabajadores ni satisfechos ni insatisfechos (Tabla 1). En este estudio, el alfa de Cronbach para ICT fue de 0,70.

Tabla 1 – Predictores de la intención de los trabajadores de enfermería de dejar la unidad de trabajo, Campinas, SP, Chapecó, SC, Brasil, 2015-2017 (n=220)*

Paso 6.1				
Variables independientes	RP [†]	Intervalo de confianza (95%)		valor-p
		Límite inferior	Límite superior	
Satisfacción con el trabajo actual (ni satisfecho ni insatisfecho) [‡]	0,55	0,34	0,88	0,0128
Satisfacción con el trabajo actual (satisfecho o muy satisfecho) [‡]	0,33	0,13	0,84	0,0208
Sufrió uno de los tres tipos de violencia en el trabajo [§]	2,71	1,29	5,69	0,0083
Sufrió dos o los tres tipos de violencia en el trabajo [§]	2,29	1,03	5,09	0,0418
Capacidad para el trabajo	0,93	0,90	0,97	0,0002
Paso 6.2				
Variables independientes	RP [†]	Intervalo de confianza (95%)		valor-p
		Límite inferior	Límite superior	
Satisfacción con el trabajo actual (ni satisfecho ni insatisfecho) [‡]	0,54	0,34	0,87	0,0111
Satisfacción con el trabajo actual (satisfecho o muy satisfecho) [‡]	0,33	0,13	0,86	0,0236
Sufrió violencia laboral (sí) [‡]	2,58	1,24	5,37	0,0115
Capacidad para el trabajo	0,93	0,90	0,97	0,0002

*Modelo de regresión de Poisson para estimar la probabilidad de mayor intención de dejar la unidad de trabajo (ajustado por edad, sexo y lugar de trabajo), n = 220 considerando datos faltantes; [†]RP = razón de prevalencia; [‡]Satisfacción con el trabajo actual (insatisfecho o poco satisfecho) (referencia); [§]Cuántos tipos de violencia en el trabajo sufrió (no sufrió) (referencia); [‡]Sufrió violencia laboral (no) (referencia)

Además de la satisfacción con el trabajo actual, entendemos que la violencia en el lugar de trabajo y la capacidad para el trabajo son predictores de la intención de los trabajadores de enfermería de dejar la unidad. Las víctimas de violencia en el trabajo tenían más probabilidades de querer dejar la unidad que las que no fueron víctimas. Por cada punto aumentado en la puntuación de la capacidad para el trabajo (mejor capacidad), la probabilidad de una mayor intención de dejar disminuyó 7% (Tabla 1).

Por otro lado, encontramos que el 80,2% de los trabajadores de enfermería tenían baja intención de dejar la institución y el 19,8% de intención media o alta. La satisfacción con el trabajo actual y la violencia laboral también fue un factor predictivo de la

intención de los trabajadores de enfermería de dejar la institución, en ambos pasos. Los trabajadores que estaban satisfechos o muy satisfechos con su trabajo actual, los ni satisfechos ni insatisfechos eran menos probables de tener una intención media o alta de dejar que el grupo insatisfecho o poco satisfecho. En las víctimas de violencia laboral, identificamos una mayor probabilidad de intención media o alta de dejar la institución que las no víctimas. La probabilidad de una intención media o alta de dejar la institución fue 215% mayor entre las víctimas de un tipo de violencia en el trabajo y 241% mayor entre los trabajadores que sufrieron dos tipos o más, teniendo como grupo de referencia a las no víctimas (Tabla 2). En este estudio, el alfa de Cronbach para EIR fue de 0,92.

La intención de dejar la profesión fue en promedio de 2.2 (DE 3.4), con un rango de cero a diez, y el 17.3% de los trabajadores tenían mayor intención de dejar la profesión. La satisfacción con el trabajo actual, el nivel educativo, la capacidad para el trabajo y el tiempo de trabajo en la institución fueron variables independientes relacionadas con la intención de dejar la profesión en los dos pasos del modelo. Los datos revelaron que los trabajadores ni satisfechos ni insatisfechos con el trabajo actual tenían menos probabilidades de informar mayor intención de dejar la profesión que el grupo insatisfecho o poco satisfecho.

La probabilidad de mayor intención de dejar fue aún menor entre los trabajadores satisfechos o muy satisfechos con su trabajo actual, considerando el mismo grupo de referencia. La probabilidad de una mayor intención de dejar la profesión fue mayor entre los trabajadores de grado y posgrado en relación con el grupo hasta el nivel técnico; y por cada punto adicional en el puntaje de capacidad para el trabajo, la probabilidad de mayor intención de dejar disminuyó 5%. Además, por cada punto adicional en el tiempo de trabajo en la institución, la probabilidad de una mayor intención de dejar aumentó 8% (Tabla 3).

Tabla 2 – Predictores de la intención de los trabajadores de enfermería de dejar la institución de salud, Campinas, SP, Chapecó, SC, Brasil, 2015-2017 (n=210)*

Paso 6.1				
Variables independientes	RP [†]	Intervalo de confianza (95%)		valor-p
		Límite inferior	Límite superior	
Satisfacción con el trabajo actual (ni satisfecho ni insatisfecho) [‡]	0,43	0,25	0,73	0,0019
Satisfacción con el trabajo actual (satisfecho o muy satisfecho) [‡]	0,20	0,05	0,83	0,0266
Sufrió uno de los tres tipos de violencia en el trabajo [§]	3,15	1,36	7,32	0,0076
Sufrió dos o los tres tipos de violencia en el trabajo [§]	3,41	1,44	8,11	0,0055
Capacidad para el trabajo	0,97	0,93	1,01	0,1286
Paso 6.2				
Variables independientes	RP [†]	Intervalo de confianza (95%)		valor-p
		Límite inferior	Límite superior	
Satisfacción con el trabajo actual (ni satisfecho ni insatisfecho) [‡]	0,43	0,25	0,74	0,0022
Satisfacción con el trabajo actual (satisfecho o muy satisfecho) [‡]	0,20	0,05	0,82	0,0259
Sufrió violencia laboral (sí) [¶]	3,23	1,43	7,29	0,0047
Capacidad para el trabajo	0,97	0,93	1,01	0,1272

*Modelo de regresión de Poisson para estimar la probabilidad de media o alta intención de dejar la institución de salud (ajustado por edad, sexo y lugar de trabajo), n = 210 considerando datos faltantes; [†]RP = razón de prevalencia; [‡]Satisfacción con el trabajo actual (insatisfecho o poco satisfecho) (referencia); [§]Cuántos tipos de violencia en el lugar de trabajo sufrió (no sufrió) (referencia); [¶]Sufrió violencia laboral (no) (referencia)

Tabla 3 – Predictores de la intención de los trabajadores de enfermería de dejar la profesión, Campinas, SP, Chapecó, SC, Brasil, 2015-2017 (n=228)*

Paso 5.1				
Variables independientes	RP [†]	Intervalo de confianza (95%)		valor-p
		Límite inferior	Límite superior	
Nivel educativo (grado incompleto) [‡]	0,87	0,36	2,12	0,7638
Nivel educativo (título de grado) [‡]	2,51	1,13	5,57	0,0242
Nivel educativo (título de posgrado) [‡]	2,60	1,19	5,67	0,0161
Satisfacción con el trabajo actual (ni satisfecho, ni insatisfecho) [§]	0,35	0,20	0,61	0,0002
Satisfacción con el trabajo actual (satisfecho o muy satisfecho) [§]	0,07	0,01	0,44	0,0044
Tiempo de trabajo en la institución (en años)	1,08	1,03	1,13	0,0011
Sufrió uno de los tres tipos de violencia en el trabajo [¶]	1,32	0,73	2,38	0,3581
Sufrió dos o los tres tipos de violencia en el trabajo [¶]	2,05	1,03	4,08	0,0396
Capacidad para el trabajo	0,95	0,91	0,99	0,0215
Paso 5.2				
Variables independientes	RP [†]	Intervalo de confianza (95%)		valor-p
		Límite inferior	Límite superior	
Nivel educativo (grado incompleto) [‡]	0,94	0,37	2,40	0,8957
Nivel educativo (título de grado) [‡]	2,33	1,05	5,19	0,0375
Nivel educativo (título de posgrado) [‡]	2,55	1,16	5,59	0,0196
Satisfacción con el trabajo actual (ni satisfecho, ni insatisfecho) [§]	0,38	0,21	0,68	0,0013
Satisfacción con el trabajo actual (satisfecho o muy satisfecho) [§]	0,07	0,01	0,43	0,0040
Tiempo de trabajo en la institución (en años)	1,08	1,03	1,13	0,0028
Capacidad para el trabajo	0,95	0,91	0,99	0,0108

*Modelo de regresión de Poisson para estimar la probabilidad de mayor intención de dejar la profesión (ajustado por edad, sexo y lugar de trabajo), n = 228 considerando datos faltantes; [†]RP = Razón de prevalencia; [‡]Nivel educativo (hasta grado técnico) (referencia); [§]Satisfacción con el trabajo actual (insatisfecho o poco satisfecho) (referencia); [¶]Cuántos tipos de violencia en el trabajo sufrieron (no sufrieron) (referencia)

Otro predictor de la intención de los trabajadores de enfermería de dejar la profesión fue la cantidad de violencia en el trabajo sufrida durante el último año. La probabilidad de una mayor intención de dejar fue 105% mayor en las víctimas de dos tipos o más de violencia que entre las no víctimas (Tabla 3).

Discusión

En la literatura, es evidente la importancia de conocer la intención de los trabajadores de enfermería de dejar la unidad, institución o profesión y por qué quieren abandonar el trabajo y la enfermería^(8,30-31). Consideramos esta recomendación y la necesidad de ampliar los estudios sobre este tema en Brasil para desarrollar este proyecto de investigación⁽³²⁾, así como la importancia del reconocimiento contextual para el diseño futuro de acciones centradas en la retención de los trabajadores y la promoción de la atención de calidad⁽³³⁻³⁴⁾.

Los resultados de este estudio indicaron que la satisfacción con el trabajo actual está relacionada con la intención de dejar la unidad, institución y profesión en Brasil. Otros estudios muestran resultados similares, destacando la influencia de la satisfacción laboral en la intención del trabajador de dejar el trabajo, posición y campo^(21-22,31-32,35-37). Este hecho sugiere que promover la satisfacción laboral puede ser una posibilidad para disminuir la intención de dejar y mejorar las tasas de retención^(21-22,31-32,35-37). Por otro lado, como este concepto a menudo involucra más de un factor, para promover la intención de los trabajadores de seguir trabajando en la unidad, institución o profesión, será necesario, en algunos casos, conocer los factores básicos que conducen a diferentes niveles de satisfacción de trabajo y que, en consecuencia, contribuyen a la intención de dejar⁽³⁵⁾.

Identificamos que los trabajadores de enfermería con niveles de calificación más altos tenían más probabilidades de expresar mayor intención de dejar la profesión, de acuerdo con una revisión bibliográfica integradora sobre la intención de enfermeros de dejar la profesión⁽¹¹⁾. Los trabajadores más calificados pueden representar una pérdida significativa para las instituciones, el sistema de salud y la atención de enfermería. Además, los investigadores revelaron la relación entre la educación del enfermero y la probabilidad de que los pacientes mueran, lo que indica que un aumento del 10% de enfermeros con título de grado en enfermería disminuyen las muertes de los pacientes en 9%⁽¹⁴⁾. De esta manera, es evidente que la educación es un factor que puede contribuir a obtener mejores resultados en la atención al paciente⁽¹³⁻¹⁴⁾.

Además, los autores consideran que el ambiente de trabajo es relevante en los estudios sobre la intención

de los trabajadores de dejar^(35,38). Este estudio presentó la violencia laboral como un predictor de las tres formas de intención de dejar analizadas. Entendemos que la probabilidad de una intención media o alta de dejar la institución aumentó a medida que el número de tipos de violencia sufridos creció, pero este resultado no fue común para la intención de dejar la unidad, por ejemplo. Utilizamos una variable que representa los tipos de violencia sufridas y no el impacto y el número de veces, hecho que puede estar relacionado con este resultado⁽³⁹⁾. En cualquier caso, los estudios desarrollados en varios países, como Inglaterra, China y Ghana, también identificaron correlaciones entre la violencia en el lugar de trabajo y la intención de los trabajadores de dejar la institución y la profesión^(21,30-31,40). Los resultados obtenidos, junto con investigaciones previas, sugieren que promover las condiciones de trabajo, las buenas relaciones interpersonales, la seguridad y el apoyo de los supervisores son estrategias que pueden contribuir a mejorar la retención de los trabajadores de enfermería^(36,41).

Del mismo modo, este estudio sugiere que los gerentes deben evaluar y promover la capacidad para el trabajo para mantener a los trabajadores en la unidad y en la profesión⁽⁴¹⁾. La literatura confirma la influencia de la baja capacidad para el trabajo en el aumento de la intención de dejar la unidad, el trabajo y la profesión⁽⁴¹⁻⁴²⁾. En este contexto, las estrategias dirigidas a construir buenas relaciones interpersonales son importantes, ya que pueden neutralizar el impacto de la baja capacidad para el trabajo en la intención de dejar⁽⁴¹⁾. El mantenimiento de la capacidad para el trabajo también podría contribuir a la retención de trabajadores de enfermería más experimentados que tienen un papel importante en la enseñanza, la atención y la gestión de enfermería como resultado del conocimiento estructurado durante su carrera^(6,41). Sin embargo, los trabajadores con más experiencia en la institución tenían más probabilidades de querer dejar la profesión en nuestro estudio. Es evidente que los gerentes deben prestar atención a todos estos detalles y encontrar alternativas para la acción en caso de que los trabajadores tengan la intención, pero aún no hayan optado definitivamente por dejar la institución y, más tarde, la profesión de enfermería^(11,33,43-44).

Este estudio tiene limitaciones. Primero, las características del estudio transversal no permiten el establecimiento de relaciones causales, aunque indiquen la influencia de ciertas variables en los resultados de interés⁽⁴³⁾. En segundo lugar, buscamos garantizar el uso de cuestionarios con propiedades psicométricas conocidas, pero esto no fue posible en todos los casos. Por otro lado, los expertos evaluaron el cuestionario sobre violencia laboral durante el proceso de validez aparente,

y el cuestionario de datos sociodemográficos integra varios estudios dentro del área de salud ocupacional a lo largo de los años. En Brasil, la baja disponibilidad de medidas validadas para evaluar la violencia en el trabajo es un desafío para los investigadores del tema⁽²⁷⁾. En tercer lugar, definimos el tamaño de la muestra para estimar la proporción de violencia laboral, considerando el eje central de nuestro estudio y la existencia de más de un resultado. Otra limitación del estudio es la evaluación de los eventos previos de violencia en el trabajo, que exigía el recuerdo de los participantes. En estos casos, existe la posibilidad de sesgo de memoria, pero los autores reconocen que los eventos se recuerdan mejor cuando están marcados por experiencias negativas o relacionadas con factores de riesgo (por ejemplo, violencia en el trabajo), y cuando se les pide a los participantes que proporcionen detalles al respecto⁽⁴⁵⁾.

Esta investigación sobre la intención de los trabajadores de enfermería de dejar su puesto tiene implicaciones para las organizaciones de salud y los nuevos estudios. Reconocemos la relevancia de este tema en Brasil, y también identificamos la relevancia de conocer la fuerza de cada factor en la intención de dejar dentro de grupos específicos, como categorías profesionales y personas en diferentes fases de su carrera y vida. Los factores de retención entre los trabajadores más jóvenes y las personas que trabajan por más tiempo pueden ser diferentes, y ambos grupos son importantes para el desempeño de la institución y el sistema de salud cuando trabajan colectivamente.

En este contexto, es interesante destacar que no todos los trabajadores que sufrieron violencia laboral expresaron su intención de dejar. Nuestra teoría propone que la intención del trabajador de dejar y su salida efectiva, cuando no están motivadas por buenas nuevas oportunidades, pueden estar relacionadas con la existencia de un equilibrio o desequilibrio en otros dominios (dominio afectivo/emocional, familiar, financiero o interpersonal/social). Los estudios sobre las trayectorias profesionales e de vida pueden ser importantes en este sentido, y deben articular las fases de la carrera y la vida, así como la red de apoyo individual y colectiva.

La permanencia de los trabajadores cuando están decididos a dejar la unidad, institución o profesión es otro elemento que requiere atención en términos de salud del trabajador, interacción paciente/profesional y atención de enfermería. El hecho de trabajar en un entorno no deseado puede ser una experiencia muy negativa para la salud del trabajador, especialmente cuando la regulación de las emociones es frágil. De esta forma, estudiar la intención de los trabajadores de enfermería de dejar una unidad, institución y profesión es importante para monitorear la dinámica de las intenciones y, posteriormente, actuar

con anticipación, evitando crisis en la fuerza laboral de enfermería brasileña y en otros países.

Conclusión

De este estudio, concluimos que la violencia en el trabajo y la satisfacción con el trabajo actual son factores importantes para la retención de los trabajadores de enfermería, ya que predijeron las tres formas de intención de dejar. Una mejor capacidad para el trabajo también disminuyó la probabilidad de mayor intención de dejar la unidad, así como la profesión. De esta forma, identificamos algunos factores comunes entre la intención de dejar la unidad, institución y profesión; sin embargo, hay elementos que se relacionan solo con una de estas tres formas. Los resultados sugieren que cuando se promueve la satisfacción laboral, la capacidad para el trabajo y un ambiente seguro en relación con la violencia en el trabajo, es posible disminuir la intención de los trabajadores de dejar el trabajo o la profesión. Por otro lado, los gerentes de enfermería deben comprender los tres fenómenos individualmente para proponer estrategias de retención de la fuerza laboral de enfermería de acuerdo con los objetivos de la institución y el sistema de salud.

Agradecimientos

A los trabajadores por permitir el estudio.

References

1. Marć M, Bartosiewicz A, Burzyńska J, Chmiel Z, Januszewicz P. A nursing shortage – a prospect of global and local policies. *Int Nurs Rev.* 2019;66(1): 9-16. doi: <<http://dx.doi.org/10.1111/inr.12473>>.
2. Hill KS. Nursing and the aging workforce: myths and reality, what do we really know? *The Nurs Clin North Am.* 2011;46(1):1-9. doi: <<http://dx.doi.org/10.1016/j.cnur.2010.10.001>>.
3. Buerhaus PI, Staiger DO, Auerbach DI. Implications of an aging registered nurse workforce. *JAMA.* [Internet]. 2000 Jun [cited Dec 19, 2018];283(22):2948-54. Available from: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10865272>>.
4. Booth RZ. The nursing shortage: a worldwide problem. *Rev. Latino-Am. Enfermagem.* 2002;10(3):392-400. doi: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692002000300013>>.
5. Flinkman M, Isopahkala-Bouret U, Salanterä S. Young registered nurses' intention to leave the profession and professional turnover in early career: a qualitative case study. *ISRN Nurs.* 2013; 2013:1-12. doi: <<http://dx.doi.org/10.1155/2013/916061>>.
6. Sherman RO, Chiang-Hanisko L, Koszalinski R. The ageing nursing workforce: a global challenge.

- J Nurs Manag. 2013;21(7):899-902. doi: <<http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12188>>.
7. Oulton JA. The global nursing shortage: an overview of issues and actions. *Policy Polit Nurs Pract.* 2006;7(3 Suppl):34S-9S. doi: <<http://dx.doi.org/10.1177/1527154406293968>>.
8. Heinen MM, van Achterberg T, Schwendimann R, Zander B, Matthews A, Kózka M, et al. Nurses' intention to leave their profession: a cross sectional observational study in 10 European countries. *Int J Nurs Stud.* 2013;50(2):174-84. doi: <<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.09.019>>.
9. Buchan J, Aiken L. Solving nursing shortages: a common priority. *J Clin Nurs.* 2008;17(24):3262-8. doi: <<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2702.2008.02636.x>>.
10. Zhang Y, Wu J, Fang Z, Zhang Y, Wong FKY. Newly graduated nurses' intention to leave in their first year of practice in Shanghai: a longitudinal study. *Nurs Outlook.* 2017;65(2):202-11. doi: <<https://doi.org/10.1016/j.outlook.2016.10.007>>.
11. Flinkman M, Leino-Kilpi H, Salanterä S. Nurses' intention to leave the profession: integrative review. *J Adv Nurs.* 2010;66(7):1422-34. doi: <<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05322.x>>.
12. Abhicharttibutra K, Kunaviktikul W, Turale S, Wichaikhum OA, Srisuphan W. Analysis of a government policy to address nursing shortage and nursing education quality. *Int Nurs Rev.* 2017;64(1):22-32. doi: <<http://dx.doi.org/10.1111/inr.12257>>.
13. Ball JE, Bruyneel L, Aiken LH, Sermeus W, Sloane DM, Rafferty AM, et al. Post-operative mortality, missed care and nurse staffing in nine countries: a cross-sectional study. *Int J Nurs Stud.* 2018;78:10-5. doi: <<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.08.004>>.
14. Cho E, Sloane DM, Kim EY, Kim S, Choi M, Yoo IY, et al. Effects of nurse staffing, work environments, and education on patient mortality: an observational study. *Int J Nurs Stud.* 2015;52(2):535-42. doi: <<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.08.006>>.
15. Yang H, Lv J, Zhou X, Liu H, Mi B. Validation of work pressure and associated factors influencing hospital nurse turnover: a cross-sectional investigation in Shaanxi Province, China. *BMC Health Serv Res.* 2017;17:112. doi: <<http://dx.doi.org/10.1186/s12913-017-2056-z>>.
16. You LM, Aiken LH, Sloane DM, Liu K, He GP, Hu Y et al. Hospital nursing, care quality, and patient satisfaction: cross-sectional surveys of nurses and patients in hospitals in China and Europe. *Int J Nurs Stud.* 2013;50(2):154-61. doi: <<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.05.003>>.
17. Cassiani SHDB, Bassalobre-Garcia A, Reveiz L. Universal Access to Health and Universal Health Coverage: identification of nursing research priorities in Latin America. *Rev. Latino-Am. Enfermagem.* 2015;23(6):1195-208. doi: <<http://dx.doi.org/10.1590/0104-1169.1075.2667>>.
18. Miranda GMD, Mendes ACG, Silva ALA. Population aging in Brazil: current and future social challenges and consequences. *Rev Bras Geriatr Gerontol.* 2016;19(3):507-19. doi: <<http://dx.doi.org/10.1590/1809-98232016019.150140>>.
19. Loro MM, Zeitoune RCG, Guido LA, Silveira CR, Silva RM. Revealing risk situations in the context of nursing work at urgency and emergency services. *Esc Anna Nery.* 2016;20(4):e20160086. doi: <<http://dx.doi.org/10.5935/1414-8145.20160086>>.
20. Ramacciati N, Gili A, Mezzetti A, Ceccagnoli A, Addey B, Rasero L. Violence towards Emergency Nurses: the 2016 Italian National Survey - a cross-sectional study. *J Nurs Manag.* 2019;27(4):792-805. doi: <<http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12733>>.
21. Li N, Zhang L, Xiao G, Chen J, Lu Q. The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *Int Emerg Nurs.* 2019;45:50-5. doi: <<http://dx.doi.org/10.1016/j.ienj.2019.02.001>>.
22. Jeong IY, Kim JS. The relationship between intention to leave the hospital and coping methods of emergency nurses after workplace violence. *J Clin Nurs.* 2018;27(7-8):1692-701. doi: <<http://dx.doi.org/10.1111/jocn.14228>>.
23. Monteiro I. Questionnaire of socio-demographic, life style and work and health aspects - QSETS: two decades. In: Monteiro I, Iguti AM (Org.) *Work, health and sustainability: an interdisciplinary international dialogue South-North* [Internet]. Campinas: BFCM-Unicamp; 2017 [cited Dec, 2018]. p. 91-4. Available from: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=80420>>.
24. Gasparino RC, Guirardello EB. Validation of the Practice Environment Scale to the Brazilian culture. *J Nurs Manag.* 2017;25(5):375-83. doi: <<http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12475>>.
25. Tuomi K, Ilmarinen J, Eskelinen L, Järvinen E, Toikkanen J, Klockars M. Prevalence and incidence rates of diseases and work ability in different work categories of municipal occupations. *Scand J Work Environ Health.* [Internet]. 1991 [cited Jul 9, 2019];17(Suppl 1):67-74. Available from: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/1792531>>.
26. Martinez MC, Latorre MRDO, Fischer FM. Validity and reliability of the Brazilian version of the Work Ability Index questionnaire. *Rev Saúde Pública.* 2009;43(3):525-32. doi: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-89102009005000017>>.
27. Bordignon M, Monteiro MI. Apparent validity of a questionnaire to assess workplace violence. *Acta*


- Paul Enferm. 2015;28(6):601-8. doi: <<http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201500098>>.
28. Francisco PMSB, Bastos TF, Costa KS, Prado MAMB, Barros MBA. The use of medication and associated factors among adults living in Campinas, São Paulo, Brazil: differences between men and women. *Ciênc Saúde Coletiva*. 2014;19(12):4909-21. doi: <<http://dx.doi.org/10.1590/1413-812320141912.18702013>>.
29. Barros AJ, Hirakata VN. Alternatives for logistic regression in cross-sectional studies: an empirical comparison of models that directly estimate the prevalence ratio. *BMC Med Res Methodol*. 2003;(3):21. doi: <<https://doi.org/10.1186/1471-2288-3-21>>.
30. Carter MR, Tourangeau AE. Staying in nursing: what factors determine whether nurses intend to remain employed? *J Adv Nurs*. 2012;68(7):1589-600. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.05973.x>
31. Jiang F, Zhou H, Rakofsky J, Hu L, Liu T, Wu S, et al. Intention to leave and associated factors among psychiatric nurses in China: a nationwide cross-sectional study. *Int J Nurs Stud*. 2019;94:159-65. doi: <<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.03.013>>.
32. Dutra HS, Cimiotti JP, Guirardello EB. Nurse work environment and job-related outcomes in Brazilian hospitals. *Appl Nurs Res*. 2018;41:68-72. doi: <<http://dx.doi.org/10.1016/j.apnr.2018.04.002>>.
33. McCarthy G, Tyrrell MP, Lehane E. Intention to 'leave' or 'stay' in nursing. *J Nurs Manag*. 2007;15(3):248-55. doi: <<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00648.x>>.
34. Nantsupawat A, Kunaviktikul W, Nantsupawat R, Wichaikhum OA, Thienthong H, Poghosyan L. Effects of nurse work environment on job dissatisfaction, burnout, intention to leave. *Int Nurs Rev*. 2017;64(1): 91-8. doi: <<http://dx.doi.org/10.1111/inr.12342>>.
35. Coomber B, Barriball KL. Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature. *Int J Nurs Stud*. 2007;44(2):297-314. doi: <<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.02.004>>.
36. Ito H, Eisen SV, Sederer LI, Yamada O, Tachimori H. Factors affecting psychiatric nurses' intention to leave their current job. *Psychiatr Serv*. 2001;52(2):232-4. doi: <<http://dx.doi.org/10.1176/appi.ps.52.2.232>>.
37. Burmeister EA, Kalisch BJ, Xie B, Doumit MAA, Lee E, Ferraresion A, et al. Determinants of nurse absenteeism and intent to leave: an international study. *J Nurs Manag*. 2019;27(1):143-53. doi: <<http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12659>>.
38. Chin W, Guo YL, Hung YJ, Hsieh YT, Wang LJ, Shiao JS. Workplace justice and intention to leave the nursing profession. *Nurs Ethics*. 2019;26(1):307-19. doi: <<http://dx.doi.org/10.1177/0969733016687160>>.
39. Hesketh KL, Duncan SM, Estabrooks CA, Reimer MA, Giovannetti P, Hyndman K, et al. Workplace violence in Alberta and British Columbia hospitals. *Health Policy*. [Internet]. 2003 Mar [cited Dec 19, 2018];63(3):311-21. Available from: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12595130>>.
40. Boafo IM, Hancock P, Gringart E. Sources, incidence and effects of non-physical workplace violence against nurses in Ghana. *Nurs Open*. [Internet]. 2016 Apr [cited Dec 19, 2018];3(2):99-109. Available from: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5047339/>>.
41. Derycke H, Clays E, Vlerick P, D'Hoore W, Hasselhorn HM, Braeckman L. Perceived work ability and turnover intentions: a prospective study among Belgian healthcare workers. *J Adv Nurs*. 2012;68(7):1556-66. doi: <<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.05961.x>>.
42. Rongen A, Robroek SJ, van der Heijden BI, Schouteten R, Hasselhorn HM, Burdorf A. Influence of work-related characteristics and work ability on changing employer or leaving the profession among nursing staff. *J Nurs Manag*. 2014;22(8):1065-75. doi: <<http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12066>>.
43. Oliveira DR, Griep RH, Portela LF, Rotenberg L. Intention to leave profession, psychosocial environment and self-rated health among registered nurses from large hospitals in Brazil: a cross-sectional study. *BMC Health Serv Res*. 2017;17:21. doi: <<http://dx.doi.org/10.1186/s12913-016-1949-6>>.
44. Lo WY, Chien LY, Hwang FM, Huang N, Chiou ST. From job stress to intention to leave among hospital nurses: a structural equation modelling approach. *J Adv Nurs*. 2018;74(3):677-88. doi: <<http://dx.doi.org/10.1111/jan.13481>>.
45. Fadnes LT, Taube A, Tylleskär T. How to identify information bias due to self-reporting in epidemiological research. *Internet J Epidemiol*. [Internet]. 2009 [cited Dec 19, 2018];7(2):1-10. Available from: <<http://ispub.com/IJE/7/2/9194>>.

Recibido: 21.12.2018

Aceptado: 19.08.2019

Autor correspondiente:

Maiara Bordignon

E-mail: bordignonmaiara@gmail.com <https://orcid.org/0000-0001-7766-4612>**Copyright © 2019 Revista Latino-Americana de Enfermagem**

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

Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.