

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



CLIMA LABORAL Y EMPODERAMIENTO ORGANIZACIONAL
DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL PÚBLICO

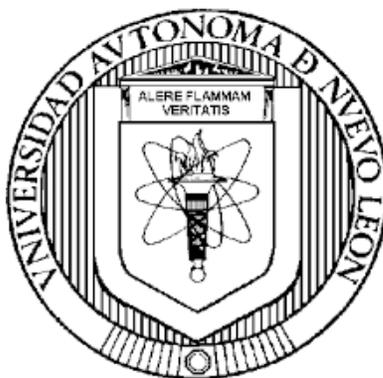
Por

LIC. ILSE MARISOL VALVERDE TOVAR

Como requisito para obtener el grado de
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA

MAYO, 2024

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



CLIMA LABORAL Y EMPODERAMIENTO ORGANIZACIONAL
DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL PÚBLICO

Por

LIC. ILSE MARISOL VALVERDE TOVAR

Director de Tesis

MCE. MARÍA GUADALUPE INTERIAL GUZMÁN

Como requisito para obtener el grado de
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA

MAYO, 2024

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



CLIMA LABORAL Y EMPODERAMIENTO ORGANIZACIONAL
DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL PÚBLICO

Por

LIC. ILSE MARISOL VALVERDE TOVAR

Asesor Estadístico

DR. ESTEBAN PICAZZO PALENCIA

Como requisito para obtener el grado de
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA

MAYO, 2024

CLIMA LABORAL Y EMPODERAMIENTO ORGANIZACIONAL
DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL PÚBLICO

Aprobación de Tesis

MCE. María Guadalupe Interrial Guzmán

Director de Tesis

MCE. María Guadalupe Interrial Guzmán

Presidente

Dr. Jonathan Hermayn Hernández Valles

Secretario

Dra. María Guadalupe Moreno Monsiváis

Vocal

Dra. María Magdalena Alonso Castillo

Subdirectora de Posgrado e Investigación

Agradecimientos

Al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías por el apoyo monetario brindado durante la realización de mis estudios de Posgrado en la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

A mi asesora de Tesis, la MCE. María Guadalupe Interrial Guzmán quien me guío en la realización de mi trabajo desde un inicio, hasta el final de este camino de aprendizaje.

A la Dra. María Guadalupe Moreno Monsiváis, Directora de la Facultad de Enfermería y a la Dra. María Magdalena Alonso Castillo, Subdirectora de Posgrado e Investigación y a todo el personal docente, administrativo y de investigación de la Facultad de Enfermería, UANL, quienes compartieron sus conocimientos y consejos.

A mi familia, por siempre estar conmigo cuando los necesitaba, por motivarme a seguir adelante y por su amor incondicional.

Al Dr. Gerónimo Esequiel Luna Salazar por su apoyo de manera paciente en dudas que surgieron durante el proceso de mi trabajo.

Finalmente, a los directivos y al personal de enfermería que laboran en el hospital público donde realicé mi trabajo de investigación, por permitirme acudir a las áreas siempre con una actitud amable y de respeto.

Dedicatoria

A mi querido esposo Francisco Bernabé Bernabé por su apoyo incondicional en el proceso de este sueño y por su amor que me mantuvo fuerte.

A mis amados hijos, Isaac Fabricio y Samara Constanza por ser mi motivo para seguir adelante y esforzarme ante los retos que se me presentaban.

A mis padres, la Sra. Luz Ma. Tovar Martínez y al Sr. Juan Cesar Valverde Lazcón por alentarme a continuar con mis estudios y brindarme todo su apoyo.

A todas aquellas personas que confiaron en mí y que me apoyaron siempre para culminar mi posgrado.

Tabla de Contenido

Contenido	Página
Capítulo I	
Introducción	1
Marco conceptual	7
Estudios relacionados	11
Definición de términos	23
Objetivo general	24
Objetivos específicos	24
Capítulo II	
Metodología	25
Diseño del estudio	25
Población, muestra y muestreo	25
Criterios de inclusión	26
Criterios de eliminación	26
Instrumentos de medición	26
Procedimiento de recolección de datos	28
Consideraciones éticas	29
Estrategia para el análisis de datos	30
Capítulo III	
Resultados	32
Características sociodemográficas y laborales del personal de enfermería	32

Tabla de Contenido

Contenido	Página
Confiabilidad de los instrumentos	33
Descripción de las variables de estudio	35
Diferencia en el clima laboral de enfermería de acuerdo con el servicio asignado por la institución	60
Relación entre las variables de estudio	61
Capítulo IV	
Discusión	63
Conclusiones	67
Recomendaciones	68
Referencias	69
Apéndices	80
A. Consentimiento informado	81
B. Cédula de datos sociodemográficos del personal de enfermería	85
C. Cuestionario clima laboral	86
D. Evaluación del empoderamiento de equipos/grupos dentro de las organizaciones	90

Lista de Tablas

Tabla	Página
1. Características sociodemográficas del personal de enfermería	32
2. Características laborales del personal de enfermería	33
3. Consistencia interna del instrumento clima laboral	34
4. Consistencia interna del instrumento evaluación del empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones	34
5. Clima laboral: Estructura	36
6. Clima laboral: Responsabilidad	37
7. Clima laboral: Recompensa	38
8. Clima laboral: Desafío	39
9. Clima laboral: Relaciones	40
10. Clima laboral: Cooperación	40
11. Clima laboral: Estándares	41
12. Clima laboral: Conflicto	42
13. Clima laboral: Identidad	43
14. Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones: Controlar los efectos de las fuerzas ambientales	44
15. Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones: Posición	47
16. Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones: Recursos	48

Lista de Tablas

Contenido	Página
17. Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones: Rol	50
18. Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones: Capacidad de empoderamiento	51
19. Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones: Competencia de empoderamiento del líder del grupo	55
20. Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones: Competencia comunicativa	57
21. Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones: Competencia de metas/resultados	58
22. Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones: Perspectiva de empoderamiento	59
23. Prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors de las variables de estudio	60
24. Clasificación del clima laboral global y por dimensiones	62
25. Nivel de empoderamiento organizacional global y por dominios	63
26. Diferencia en el clima laboral de acuerdo con el servicio asignado por la institución	64

Lista de Tablas

Contenido	Página
27. Prueba U de Mann-Whitney del clima laboral por servicio	64
28. Correlación de variables de estudio, dimensiones y dominios	66

Lista de Figuras

Figura	Página
1. Relación de clima laboral y empoderamiento organizacional de enfermería	11

Resumen

Lic. Ilse Marisol Valverde Tovar
Universidad Autónoma de Nuevo León
Facultad de Enfermería

Fecha Graduación: Mayo, 2024

Título del Estudio: CLIMA LABORAL Y EMPODERAMIENTO ORGANIZACIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL PÚBLICO

Número de páginas:97

Candidato para obtener el grado de Maestría en Ciencias Enfermería

LGAC: Gestión de Calidad en Salud

Propósito y método del estudio: El propósito del presente estudio fue determinar la relación entre el clima laboral y el empoderamiento organizacional de enfermería en un hospital público de segundo nivel de atención, de la Ciudad de Monterrey, Nuevo León. El estudio fue tipo descriptivo, correlacional y transversal. La muestra se conformó por 174 enfermeras(os) de los servicios de hospitalización, unidad de cuidados intensivos, quirófano, tococirugía y urgencias. Se utilizó el cuestionario del clima laboral y el instrumento de evaluación del empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones, con un Alpha de Cronbach de .88 y .94, respectivamente. Se aplicó estadística descriptiva y se utilizaron las pruebas no paramétricas de correlación de Spearman y Kruskal-Wallis.

Contribución y conclusiones: El personal de enfermería identificó un clima laboral en categoría regular con una media de 142.81 ($DE= 15.81$); las dimensiones más altas en categoría corresponden a cooperación con una media de 17.56 ($DE= 2.65$) e identidad con una media de 11.62 ($DE= 1.87$). Respecto al empoderamiento organizacional, se obtuvo una media de 98 ($DE= 15.60$) correspondiente al nivel alto; la subescala con mayor puntaje de nivel alto fue perspectiva de empoderamiento con una media de 12.56 ($DE= 2.51$). Se encontró diferencia significativa en el clima laboral de acuerdo con el servicio ($H= 12.48$; $p= .014$), con un rango más alto en los servicios de tococirugía (rango de 115.64) y hospitalización (rango de 96.06). Se encontró una relación significativa entre el clima laboral y el empoderamiento organizacional ($r_s= .318$, $p < .05$). Estos resultados permitirán ampliar la comprensión de cómo influyen el clima laboral y el empoderamiento organizacional en la práctica de enfermería. Así mismo, los hallazgos podrán ser de utilidad a los gestores de enfermería, al diseñar e implementar estrategias dirigidas a mejorar el clima laboral y favorecer el desarrollo del empoderamiento organizacional.

FIRMA DEL DIRECTOR DE TESIS: _____

Capítulo I

Introducción

Toda organización se conforma por personas que trabajan juntas de manera estructurada y coordinada para impulsar la productividad (Organización Internacional del Trabajo, 2022). Se considera que su éxito y progreso se relacionan con un buen clima laboral (Mejía Chavarría, 2019; Uturnco, 2018).

Al respecto, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención, establece que todas las instituciones deben promover un excelente clima laboral, el cual se caracteriza por diferentes aspectos. Destacan el brindar oportunidades de participación y superación a todos los trabajadores; favorecer la motivación y disponibilidad por parte de los superiores hacia los subordinados; ejercer un liderazgo eficaz, que permita la toma de decisiones; contar con reconocimiento laboral, apoyar el equipo de trabajo; proporcionar remuneración económica adecuada y fomentar permanentemente el empoderamiento (Al Yahyaei et al., 2022; Arvizu et al., 2020; González, 2021; González et al., 2018; NOM, 2018).

En este sentido, Pino et al. (2021) y Reyes et al. (2021) enfatizan que mantener el clima laboral agradable es un factor determinante para el desempeño profesional en todas las organizaciones y para el logro de objetivos y metas establecidas. La profesión de enfermería es una disciplina altamente demandante, para su óptimo desempeño es esencial el clima laboral debido a que favorece fomentar el trabajo en equipo, aumentar

la productividad, la calidad y calidez de la atención de enfermería y la satisfacción de los pacientes (Morales et al., 2021).

Litwin y Stringer (1968) definen ambiente organizacional, también denominado clima laboral, como el entorno que se genera dentro de una organización conformada por una serie de características que se perciben de forma directa o indirecta por los trabajadores que interactúan en dicho entorno y que influyen en su comportamiento y motivación. El clima laboral se clasifica en cuatro categorías, malo, regular, bueno y excelente (Hualampa et al., 2021). Sin embargo, las enfermeras reportan que en las instituciones de salud predomina un clima laboral malo o regular, señalan que no se comprende, ni se aprecia su verdadero potencial (Lavi et al., 2021).

Así mismo, en Reino Unido, la Royal College of Nursing [RCN] (2021) reporta las características del clima laboral que repercuten en el proceso de cuidado de enfermería, los resultados indicaron que el 68% de los participantes experimentaba una excesiva carga laboral, mientras que el 57% admitió estar contemplando la posibilidad de dejar su empleo. Entre las razones citadas, se destacó sentirse infravalorados (70%), experimentar una presión laboral abrumadora (61%), padecer agotamiento (60%) y enfrentar niveles reducidos de personal (59%).

En Estados Unidos de América la Asociación Americana de Hospitales aplicó la encuesta anual a instituciones hospitalarias de Nueva York y Chicago Illinois, reportó que la mitad de las enfermeras experimentaba un alto agotamiento por sobrecarga laboral, con poco apoyo de sus jefes o de los gerentes para la toma de decisiones (Abed El-Moez Radwan et al., 2017; Al sabei et al., 2022; Trus et al., 2019), por lo tanto, una de cada cuatro planeaba dejar su trabajo (Lasater et al., 2021). Así mismo, Hernández-

Cantú y Medina-Campos (2020) reportaron que el 89% de los enfermeros de un hospital público de Monterrey Nuevo León, manifestó sentirse insatisfechos por la sobrecarga de trabajo y la falta de reconocimiento acorde a su nivel académico.

Para que el personal de enfermería se desempeñe exitosamente, las instituciones de salud deben mejorar el clima laboral. Al respecto, Albashayreh et al. (2019) y Squires et al. (2018) refieren que se debe fomentar el desarrollo de reglamentos y regulaciones laborales y profesionales; que permita que el personal de enfermería realice su trabajo acorde a como está establecido y que se sienta parte de la organización. De acuerdo con Abo Elfotoh (2021) tener una familiaridad con el área de trabajo permite un mayor control sobre el clima laboral.

Respecto a la revisión de la literatura, en el contexto nacional el personal de enfermería ha reportado un clima laboral donde predominan las categorías bueno y malo. Respecto a sus dimensiones, cooperación, identidad y estructura reportan mejor puntaje considerándose como buenas; sin embargo, la dimensión recompensa se ha reportado como mala (Arvizu et al., 2020 & Morales-Romero et al., 2021).

A nivel internacional, tanto el clima laboral, como las dimensiones estructura, responsabilidad, recompensas y estándares han sido calificados en la categoría malo. El clima laboral se ha estudiado principalmente en los servicios de quirófano y en la unidad de cuidados intensivos (Abed El-Moez Radwan et al., 2017; Abo Elfotoh, 2021; Ambani et al., 2020; Al Sabei et al., 2022; Dutra et al., 2018; Kassem & Gaber, 2015; Kassahun et al., 2022; Morales-Romero et al., 2021; Ojeda Reyes et al., 2021; Trus et al., 2019).

En relación con el empoderamiento organizacional, se señala que es esencial permitir al personal de enfermería tener poder de elección y reconocimiento de sus

competencias para actuar e intervenir en acciones relacionadas a sus actividades. El Instituto Español de Investigación Enfermera (IE, 2020) enfatiza que las enfermeras en el ámbito internacional representan el 59% de los profesionales sanitarios; sin embargo, apenas están presentes en los órganos de decisión. Al respecto, en el contexto mexicano Squires et al. (2018) mencionan que las enfermeras mexicanas indica que no cuentan con suficiente apoyo laboral para la toma de decisiones en su institución, por consiguiente, su aporte a las políticas o decisiones del hospital es prácticamente nulo; lo que limita su capacidad para hacer su trabajo.

En consecuencia, se han propuesto iniciativas, como la campaña global *Nursing Now*, la cual establece que es esencial empoderar a los enfermeros para que puedan trabajar con todo su potencial (Fajardo-Nates, 2019). Al respecto, el Consejo Internacional de Enfermería (CIE, 2017) publicó que es fundamental empoderar a las enfermeras para que ejerzan acorde a su licencia profesional; que destaca brindar una atención de salud oportuna y de calidad a toda la sociedad.

En este sentido, Aljaramenez et al. (2021), y Rawah y Banakhar (2022) afirman que para empoderar al personal de enfermería se requiere que tenga acceso a oportunidades organizativas como apoyo, información y recursos requeridos para realizar su trabajo; esto le permite ser proactivo y productivo; además, de sentirse satisfecho y dispuesto a hacer mayores contribuciones para lograr el éxito de la organización. El empoderamiento organizacional debe ser equitativo en los equipos de enfermería, la distribución del poder es un aspecto clave para promover una atención oportuna y efectiva (Sánchez Vidal, 2017).

Flores Rueda et al. (2021) y García y Fernández (2020) mencionan que el empoderamiento a nivel organizacional implica el proceso de fortalecimiento de la organización como un todo para lograr sus objetivos y metas como sistema o unidad, lo que a su vez significa generar procesos de toma de decisiones, sistemas de comunicación efectiva, sistemas de distribución de roles y responsabilidades según capacidad, proveer suficientes recursos, desarrollar competencias desde la facilitación de los conocimientos y un modelo de gestión adecuada. Todo lo anterior impacta a nivel individual y grupal en el control, determinación e iniciativa que asumen los miembros de la organización para el logro de la eficacia organizacional. Sieloff y Bularzik, (2011) clasifican al empoderamiento organizacional en tres rangos, bajo, medio y alto.

Por lo tanto, el empoderamiento conlleva a que los miembros de una organización desarrollen percepciones del clima laboral compartidas, perciban con claridad la distribución del poder y la representación que tiene cada persona de su rol; esto permite que el personal realice su trabajo de la mejor forma posible acorde a lo establecido en la institución. Cuando las instituciones no fomentan un clima laboral bueno y no permiten el empoderamiento enfermero da como resultado un incremento en la estancia hospitalaria, la mortalidad y la morbilidad; además se afectan la satisfacción del paciente y otras medidas de calidad (Cougot et al., 2022; Han et al., 2020; Williamson et al., 2021).

En cuanto al empoderamiento organizacional, en México se ha reportado de manera global con un rango alto y en relación con sus subescalas no se registra evidencia (Escobar-Castellanos et al., 2023). A nivel internacional, el empoderamiento organizacional se ha registrado como medio y alto. Así mismo, la subescala posición ha

sido calificada con un rango alto y las subescalas recursos y competencia comunicativa con un rango bajo (Abed El-Moez Radwan et al., 2017; Abo Elfotoh, 2021; Al Sabei et al., 2022; Escobar-Castellanos et al., 2023; Kassem & Gaber, 2015; Ko et al., 2020; Rawah & Banakhar, 2022; Sung et al., 2017; Tan & Conde, 2021; Trus et al., 2019).

Respecto a estas variables, estudios realizados en el extranjero reportan una relación significativa entre el clima laboral y el empoderamiento organizacional (Abed El-Moez Radwan et al., 2017; Abo Elfotoh, 2021; Al Sabei et al., 2022; Trus et al., 2019). En el país no se ha reportado literatura acerca de la relación entre dichas variables.

Como puede observarse, se evidencia la necesidad de promover un excelente clima laboral y generar prácticas de empoderamiento organizacional que le permita al personal de enfermería una mayor participación en la toma de decisiones en las instituciones de salud, con la finalidad de realizar con confianza su trabajo y responder a las demandas de atención de los pacientes a su cargo, con un cuidado que se destaque por su calidad (Lavi et al., 2021; Oliveira et al., 2020; Wei et al., 2018). Por lo anterior, se plantea la presente investigación con el propósito de contribuir a ampliar la comprensión de cómo influyen el clima laboral y el empoderamiento organizacional en la práctica de enfermería. Los resultados del presente estudio proporcionarán información a los gestores de enfermería que les apoye al diseñar e implementar estrategias dirigidas a mejorar el clima laboral y favorecer el desarrollo del empoderamiento organizacional.

Marco conceptual

Para el presente estudio, se considera el concepto de clima laboral acorde al Modelo del Clima Organizacional de Litwin y Stringer, (1968) y el concepto empoderamiento organizacional, establecido como poder del grupo de enfermería en la Teoría del Empoderamiento de Equipos/Grupos de Trabajo dentro de las Organizaciones de Sieloff y Bularzik, (2011).

A continuación, se describen ambos conceptos:

El clima laboral, también definido como clima organizacional, es un conjunto de características que se perciben directa o indirectamente por los trabajadores y que tienen repercusiones sobre el comportamiento laboral; por lo que es necesario intervenir para garantizar su funcionamiento (Litwin & Stringer, 1968). Por su parte, Segredo et al. (2015) mencionan que el clima laboral, constituye un elemento fundamental en los procesos organizativos, de gestión, cambio e innovación de la organización; el cual es considerado como un sistema dinámico que repercute en la motivación y el comportamiento que tienen los miembros de una organización.

Litwin y Stringer señalan que el clima laboral está conformado por nueve dimensiones que interactúan en una organización: 1) estructura, 2) responsabilidad, 3) recompensa, 4) desafío, 5) relaciones, 6) estándares, 7) cooperación, 8) conflicto e 9) identidad (Díaz, 2021).

La estructura, es la percepción que tiene el trabajador respecto a las reglas, políticas, procedimientos, tareas asignadas, autoridad y trámites a los que se ve enfrentado en el desarrollo de su trabajo.

La responsabilidad, es el sentimiento de autonomía por parte de los miembros de un equipo en una organización para la toma de decisiones y la realización del trabajo.

La recompensa, es la percepción de retribución por parte de los miembros, recibida de la organización por el hecho de haber realizado adecuadamente el trabajo.

El desafío, es el sentimiento percibido por los miembros de una organización acerca de los retos impuestos por su lugar de trabajo para el logro de los objetivos.

Las relaciones, son percepciones de los trabajadores acerca de un ambiente laboral grato y donde existen buenas relaciones entre los jefes y los subordinados.

Los estándares, es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento.

La cooperación, es la percepción de apoyo de los directivos hacia los subordinados.

El conflicto, es la percepción de los miembros de una organización, tanto de jefes como subordinados, de aceptar las opiniones discrepantes y no temer enfrentar y solucionar los problemas tan pronto como surjan.

Por último, la identidad, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización. Es el sentimiento de pertenencia a la organización.

Respecto al poder del grupo de enfermería o empoderamiento organizacional, Sieloff (1996; 2018) lo define como la capacidad de un equipo o grupo de trabajo para alcanzar sus objetivos. El empoderamiento organizacional ocurre cuando las enfermeras pueden utilizar esta capacidad para lograr sus objetivos (Sieloff, 1996). Asimismo, el empoderamiento de las enfermeras puede contribuir en gran medida a desarrollar su autonomía y responsabilidad (Knol & Van Linge, 2009).

De acuerdo con la Teoría del Empoderamiento de Equipos/Grupos de Trabajo dentro de las Organizaciones, el trabajo de enfermería y el entorno hospitalario en el que se desarrolla es diferente a un entorno empresarial o de producción. Es por ello por lo que se constituye un marco conceptual propio de enfermería con la finalidad de favorecer a este gremio como grupo para evaluar y mejorar sus niveles de empoderamiento en su lugar de trabajo (Friend & Sieloff, 2018; Sieloff et al., 2018).

Sieloff (1996) establece que, para favorecer la capacidad de empoderamiento de un grupo, se requiere considerar un conjunto de dominios: (1) controlar los efectos de las fuerzas ambientales, (2) posición, (3) recursos, (4) rol, (5) competencia comunicativa, (6) competencia de metas/resultados, (7) competencia de empoderamiento del líder del grupo, (8) capacidad de empoderamiento y (9) perspectiva del empoderamiento (Sieloff, 1996; Sieloff & Burlarzik, 2011; Sieloff & Dunn, 2008).

Controlar los efectos de las fuerzas ambientales, se refiere a gestionar eficazmente las posibles consecuencias negativas, que resultan del efecto de las tendencias cambiantes de la atención de la salud, en la capacidad de una organización para lograr sus objetivos.

Posición, es la centralidad de un grupo de enfermería dentro de la red de comunicación de un suprasistema de enfermería.

Recursos, se refiere a cualquier elemento, material o herramienta que pueda ser utilizado por un grupo de enfermería para lograr sus objetivos. Estos pueden incluir equipos médicos, suministros, personal capacitado, información y otros elementos necesarios para brindar atención de calidad a los pacientes.

Rol, es el grado de contribución de cada miembro a la organización en la realización del trabajo como parte del grupo de enfermería.

Competencia comunicativa, es el conocimiento y la habilidad relacionados con la entrega de información de un grupo a otro grupo.

Competencia de metas/resultados, se refiere al conocimiento y la habilidad de un grupo, en relación con el proceso de lograr eventos que son valorados, queridos o deseados por el mismo.

Competencia de empoderamiento del líder de grupo, son los conocimientos y habilidades de la enfermera líder en relación con el logro de las metas del grupo.

Capacidad de empoderamiento, es la facultad del grupo para lograr resultados y se ve como un recurso positivo que está disponible para todos los grupos.

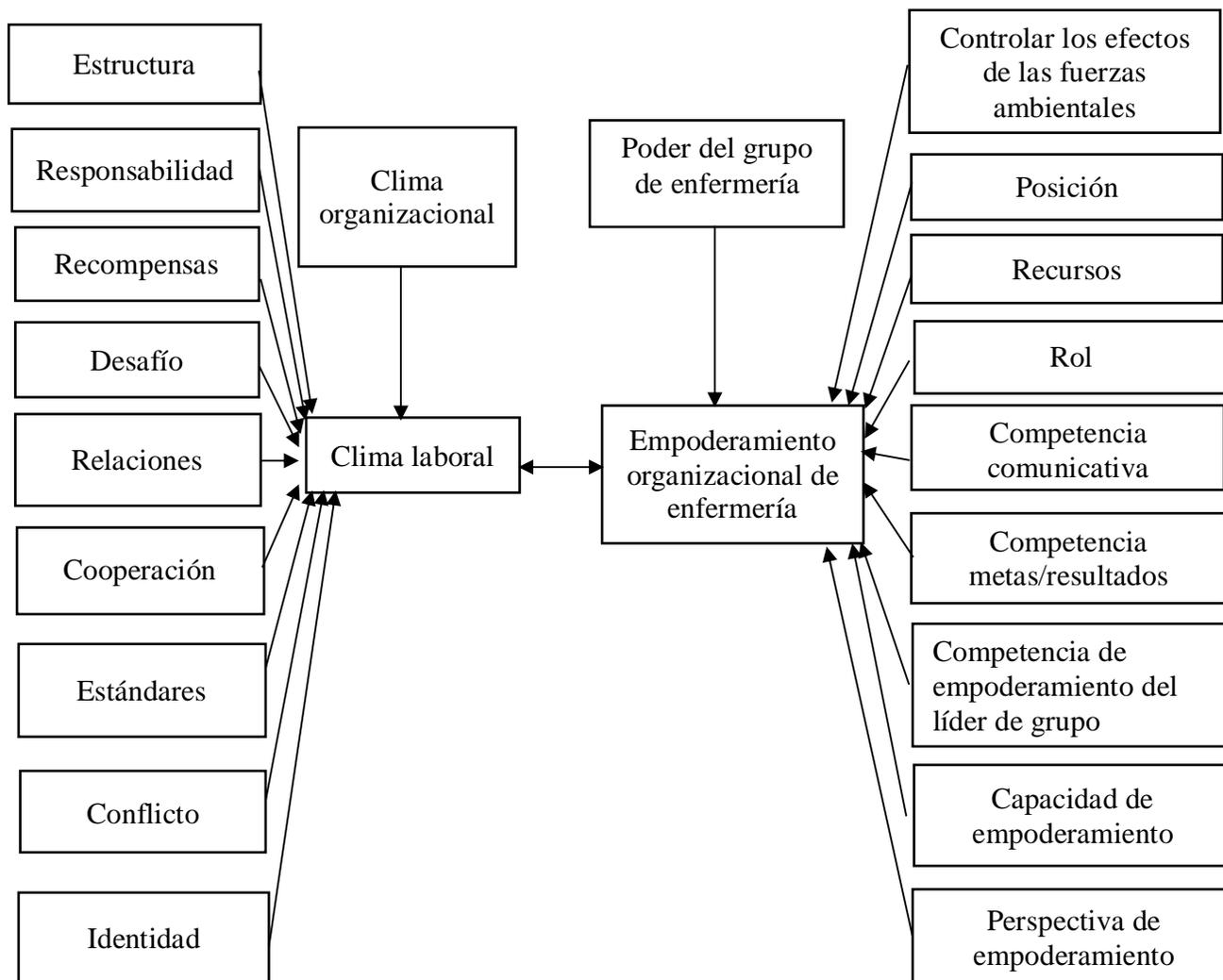
Perspectiva de empoderamiento, es la percepción y el valor con respecto al logro de metas.

Por su parte, Abed El-Moez Radwan et al. (2017) y Abo et al. (2021) revelan que el clima laboral se relaciona positivamente con el empoderamiento de las enfermeras, ya que los trabajadores se sienten empoderados al percibir un ambiente de trabajo más saludable.

Considerando lo anterior, para el presente estudio se propone identificar la relación de la variable clima laboral del Modelo del Clima Organizacional de Litwin y Stringer, (1968) y el empoderamiento organizacional de la Teoría del Empoderamiento de Equipos/Grupos de Trabajo dentro de las Organizaciones de Sieloff y Bularzik, (2011), con sus dimensiones y dominios, respectivamente (Figura 1).

Figura 1

Relación de clima laboral y empoderamiento organizacional de enfermería



Nota: Elaboración propia en base a la revisión de literatura.

Estudios relacionados

A continuación, se presentan los estudios relacionados. Primeramente, se señalan los referentes al clima laboral, posteriormente los de empoderamiento organizacional de enfermería y al final se abordan los estudios con estas dos variables.

Respecto al clima laboral, Morales et al. (2021) realizaron un estudio observacional, descriptivo y transversal, con el objetivo de determinar el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos, la muestra se constituyó por 49 enfermeras (os) del Hospital de Especialidades No.14 del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en Veracruz, México. Para la recolección de datos se utilizó el instrumento Clima Organizacional del Litwin y Stringer modificado y ampliado por Marín (2003), conformado por 53 reactivos dividido en nueve dimensiones, las cuales son: estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad. Dentro de cada dimensión se tienen respuestas con opción tipo Likert, las cuales fueron interpretadas a partir de los siguientes valores: 1 = malo; 2 = regular; 3 = bueno y 4 = excelente.

El clima laboral global se reportó como bueno, con un promedio de 26.4; las dimensiones con mayor número de respuestas calificadas como buenas fueron: estructura (28.2), responsabilidad (26.4), desafíos (25.0), relaciones (27.3), cooperación (30.2) e identidad (28.4) y con menor número de respuestas, calificadas como regular: recompensa (23.9), estándares (24.8) y conflicto (23.5).

Se concluyó que existe un clima laboral bueno en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos. El componente que influye de manera positiva es la dimensión cooperación, ya que el trabajador empatiza con sus compañeros de servicio, y el que influye de manera negativa es la dimensión conflicto, la cual abarca la falta de motivación del personal para realizar su trabajo.

Hossny et al. (2023) realizaron un estudio descriptivo con el objetivo de evaluar la percepción de las enfermeras sobre el clima laboral. La muestra se conformó por 250

enfermeras que trabajaban en hospitales de Assiut, Egipto. Se utilizó un instrumento para evaluar el estado actual del clima laboral de cada hospital en estudio, el cual consta de 42 ítems, en una escala tipo Likert de 5 puntos; que van desde (1) nunca disponible hasta (5) siempre disponible, en donde se incluyen las dimensiones: estructura, cooperación y estándares.

Como hallazgo, el clima laboral fue percibido por las enfermeras como malo (42.7%). En relación sus dimensiones, se reportó diferencia significativa entre el clima laboral y la dimensión estándares con una media de 12.8 ($DE = 5.0$; $p = .001$) y la dimensión cooperación con una media de 9.6 ($DE = 5.5$; $p = .031$). Por lo tanto, el clima laboral malo y la falta de sistemas de cooperación tuvo la mayor influencia que repercutía en la decisión de las enfermeras para permanecer en su trabajo.

Dutra et al. (2018) realizaron un estudio descriptivo, transversal con el objetivo de determinar el clima laboral en enfermeros. La muestra se conformó por 450 enfermeros que trabajaban en cuatro hospitales de Brasil. El instrumento utilizado fue el Índice de Trabajo en Enfermería – Revisado, incluye la dimensión responsabilidad y relaciones, compuesto por 57 ítems, en una escala tipo Likert de 4 puntos que va desde 1 = totalmente en desacuerdo a 4 = totalmente de acuerdo.

Como hallazgos, la mitad (51%) del personal de enfermería pertenecía al servicio de quirófano, el clima laboral se reportó como malo; con relación a sus dimensiones, el 27% de los enfermeros reportó poca responsabilidad con una media de 2.11 ($DE = 0.62$), el 30% reportó mantener malas relaciones laborales con una media de 2.16 ($DE = 0.73$) y el 58% reportó que existe una mala estructura con una media de 5.21 ($DE = 2.78$). Por lo antes expuesto, es probable que debido a esos factores reportados

los enfermeros brasileños decidan abandonar su trabajo. Los autores concluyeron que es necesario que los administradores y responsables de la formulación de políticas consideren el clima laboral de los hospitales para mejorar los sistemas de atención médica, para que estas mejoras puedan reducir, e incluso eliminar, la incidencia de resultados adversos por parte de los enfermeros hacia los pacientes.

Ojeda Reyes et al. (2021) realizaron un estudio correlacional, descriptivo, transversal con el objetivo de evaluar la relación y características de las variables clima organizacional y cultura de seguridad. La muestra se conformó por 53 enfermeros del servicio de cuidados intermedios neonatales (UCIN) del Instituto Nacional Materno Perinatal de Perú. Utilizaron un instrumento del Ministerio de Salud Peruano, conformado por 34 ítems, en el cual se incluyen las dimensiones de identidad, conflicto, cooperación, estructura, relaciones y recompensa, en una escala tipo Likert de 4 puntos la cual se interpreta de la siguiente manera; 1= nunca, 2 = a veces, 3 = frecuentemente y 4 = siempre.

Los hallazgos revelaron que el 70% de los enfermeros refirió un clima laboral malo, con relación a sus dimensiones, solo tres se reportaron como buenas; estructura (92.45%), identidad (83.65%) y relaciones (77.99%). Dado que, en este estudio la dimensión identidad refleja la contribución de los enfermeros en la institución, la dimensión estructura muestra que los enfermeros conocen claramente sus funciones en la institución y la dimensión relaciones refleja la buena comunicación que existe entre el equipo de enfermería. Sin embargo, la dimensión recompensa se reportó como mala (64.78%), lo cual muestra que el trabajo es evaluado deficientemente, los premios y reconocimientos son distribuidos en forma injusta.

En relación con el empoderamiento organizacional de enfermería, Escobar et al. (2023) llevaron a cabo un estudio descriptivo correlacional con el objetivo de determinar la asociación de la autoeficacia, el empoderamiento y la ansiedad con el sentido de coherencia en profesionales de enfermería del sector salud de Sonora, México. La muestra se conformó por 174 enfermeras, con muestreo no probabilístico por conveniencia, se empleó el método bola de nieve. Se aplicó el instrumento Percepción de Empoderamiento (IPE), el cual consta de 15 ítems, con puntuación que oscila de 5 a 75 puntos, emplea escala tipo Likert que va desde 1 = Muy en desacuerdo hasta 5 = Muy de acuerdo. El puntaje más alto indica percepción de empoderamiento alto.

Como hallazgo, se encontró que el empoderamiento global obtuvo una media de 54.3 ($DE = 8.7$), denominándose como alto en poco más de la mitad de la población estudiada (59.4%). Concluyen, que el alto grado de empoderamiento permite al personal de enfermería enfrentar situaciones de incertidumbre en los ámbitos de trabajo donde se desempeñan de forma cotidiana y desarrollarse profesionalmente.

Rawah y Banakhar (2022) realizaron un estudio descriptivo correlacional, con el objetivo de examinar la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional desde la perspectiva de las enfermeras en los hospitales del Ministerio de Salud en la ciudad de la Meca en Arabia Saudita. La muestra se conformó por 318 participantes.

Para evaluar el grado de empoderamiento en enfermería, utilizaron el instrumento Efectividad en el Lugar de Trabajo-II, dividido en seis subescalas y la puntuación general de empoderamiento se calculó sumando las seis subescalas, con un rango de puntuación entre 6 y 18. Las puntuaciones de 6 a 9 se describieron como nivel

bajo de empoderamiento, 10 a 14 como nivel moderado de empoderamiento y 15 a 18 como nivel alto de empoderamiento.

Como resultados, el 60.1% de los participantes trabajaba en departamentos generales, incluyendo administración de enfermería, médico, quirúrgico y ortopédico. La percepción del empoderamiento de las enfermeras fue moderada, con una media de 12.8 ($DE = 2.09$) y el dominio acceso a los recursos obtuvo una media de 2.09 ($DE = 0.51$), la cual se calificó con un nivel moderado en relación con el empoderamiento. Por lo tanto, los resultados de este estudio mostraron un grado moderado de empoderamiento. Además, las enfermeras se sentían empoderadas por contar con acceso a los recursos del hospital.

Ko et al. (2020) llevaron a cabo un estudio descriptivo correlacional con el objetivo de investigar los efectos del empoderamiento de grupo percibido por las enfermeras. La muestra estuvo compuesta por 193 participantes de seis hospitales, considerando generales y de tercer nivel de atención en Corea del Sur.

Para medir el poder del grupo de enfermería se utilizó la evaluación coreana-Sieloff-King de logro de resultados grupales en organizaciones (K-SKAGOAO), que comprende ocho subescalas: competencia comunicativa, control de los efectos de las fuerzas ambientales, competencia de objetivos /resultados, posición, perspectiva de poder, recursos y rol. La escala de respuestas es de tipo Likert de cinco puntos, que van de 1 = muy en desacuerdo a 5 = totalmente de acuerdo; de cada subdominio se obtuvo un promedio con valores de 1 a 5. Las puntuaciones más altas representan un mayor poder del grupo de enfermería.

El empoderamiento del grupo de enfermería se analizó mediante la estadística descriptiva y como hallazgos, obtuvo una media de 3.71 ($DE = 0.58$). En relación con las subescalas: perspectiva de poder, obtuvo una media de 3.80 ($DE = 0.58$), recursos con una media de 3.76 ($DE = 0.65$), rol una media de 3.75 ($DE = 0.74$), controlar los efectos de las fuerzas ambientales, la media fue de 3.71 ($DE = 0.61$), posición con media de 3.62 ($DE = 0.64$), competencias de objetivos/resultados, media de 3.59 ($DE = 0.69$) y competencia comunicativa con una media de 3.51 ($DE = 0.69$).

En empoderamiento del grupo de enfermería, la dimensión más baja fue competencia comunicativa. Dado que, en la cultura organizacional de enfermería en Corea del Sur, se utiliza principalmente la comunicación descendente para transmitir instrucciones o comandos de acuerdo con la jerarquía organizacional o la cadena de mando. Por lo tanto, parece que los ítems relacionados con esta subescala fueron calificados como relativamente bajos por las enfermeras.

Los resultados de este estudio sugieren que se deben introducir medidas y programas para aumentar el empoderamiento del grupo de enfermería y mejorar la comunicación en los hospitales. Así mismo, se deben realizar más estudios para resaltar la importancia del empoderamiento de enfermería en los hospitales interna y externamente.

Sung et al. (2017) llevaron a cabo un estudio descriptivo con el objetivo de examinar el empoderamiento del grupo de enfermería coreano. Se utilizó la herramienta de medición de Sieloff-King del logro de resultados grupales dentro de las organizaciones (SKAGOAO) y modificada de acuerdo a la situación en Corea (medición de potencia del grupo de enfermería coreano, K-SKAGOAO), conformada

por una escala de 8 puntos, según cada subárea (Controlar los efectos de las fuerzas ambientales, posición, recursos, rol, capacidad de comunicación, capacidad de objetivo/resultados, capacidad de logro de la meta del líder del grupo de enfermería, perspectiva de logro de la metas/resultados), la cual incluye 36 preguntas, con una escala con valor mínimo de 36 y máximo 180.

El puntaje de empoderamiento del grupo de enfermería para todos los sujetos obtuvo una media de 136.77 ($DE = 17.81$), y se observó que cuanto más alto sea el puesto, mayor puntuación media del empoderamiento del grupo de enfermería (líder del equipo de enfermería) de 139.89 ($DE = 16.00$). Por lo tanto, se encontró un mayor grado de empoderamiento del grupo de enfermería en los departamentos asociado al rango; es decir, mientras más alto el rango en que se encuentre la enfermera en la organización hospitalaria, más empoderada se mostrará.

En relación con las subescalas; el puntaje de Rol fue el más bajo con una media de 11.52 ($DE = 1.76$) y la subescala Controlar los efectos de las fuerzas ambientales fue calificada con el puntaje más alto con una media de 26.20 ($DE = 3.91$). Esto indica que las enfermeras hacen frente activamente a un entorno cambiante; tratan de afrontar activamente el cambio de rol requerido en el entorno hospitalario acorde a las modificaciones en la estructura organizacional establecida en las instituciones.

Referente al clima laboral y el empoderamiento organizacional de enfermería, Trus et al. (2019) llevaron a cabo una investigación cuantitativa con un diseño correlacional con el objetivo de estudiar las conexiones entre el clima organizacional y el empoderamiento relacionado con el trabajo de los gerentes de enfermería de siete

hospitales universitarios y de nivel general en Lituania. La muestra se conformó por 193 enfermeras gestoras de diferentes áreas de enfermería.

Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Condiciones para la Eficacia Laboral-II (CWEQ-II), el cual consta de 19 elementos que se dividieron en seis estructuras de empoderamiento: acceso a oportunidades, información, apoyo, recursos y poder formal e informal. Se midió utilizando una escala Likert de cinco puntos, para cada afirmación indicaron el grado de acuerdo que va de 1 (ninguno) a 5 (mucho). El clima organizacional se midió mediante el sistema de medición del Contexto Social Organizacional, para evaluar sus dimensiones se utilizó una escala de Likert de cinco puntos; 1 (nada) a 5 (mucho).

Se encontró una correlación significativa entre el empoderamiento y la dimensión responsabilidad del clima laboral de ($r = .400$; $p = .001$). Además, cuando el clima era comprometido y funcional, también se sentían empoderados. Concluyen, que los hallazgos revelaron que cuando trabajaban en un clima organizacional menos estresante, las enfermeras gerentes estaban empoderadas.

Al sabei et al. (2022) evaluaron la influencia del entorno laboral percibido, el empoderamiento y el estrés psicológico en el agotamiento laboral entre las enfermeras que trabajaron en el momento de la pandemia de COVID-19. Se utilizó un diseño transversal descriptivo. Se recopilaron datos de 351 enfermeras que trabajaban en cinco hospitales en Omán. Se utilizó una técnica de muestreo por conveniencia. Para medir el entorno laboral percibido se utilizó la Escala de Ambiente de Práctica del Índice de Trabajo de Enfermería, en una escala tipo Likert de cuatro puntos, que va de

1 = totalmente en desacuerdo a 4 = totalmente de acuerdo y cuenta con la medición de la subescala relaciones. Para el empoderamiento se utilizó el Cuestionario de Efectividad de las Condiciones de Trabajo II, con escala tipo Likert de cinco puntos, 1 = ninguno a 5 = mucho. La puntuación total del empoderamiento se categorizó en tres niveles, bajo con puntaje entre 4 y 9, moderado de 10 a 14 y alto de 15 a 20.

La mayoría de las enfermeras (61.4%) trabajaba en unidades médicas o quirúrgicas. La puntuación media del entorno laboral fue de 2.83 ($DE = 0.40$), indicando la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo de las enfermeras y la dimensión acceso a los recursos reportó una media de 3.29 ($DE = 1.00$), considerándose con la puntuación más baja.

La puntuación media del empoderamiento fue de 13.09 ($DE = 3.43$), lo cual indico un rango moderado de empoderamiento. Se encontró que el entorno laboral percibido tuvo efecto en la dimensión cooperación ($\beta = -.228$; $p = .04$) y en acceso a los recursos ($\beta = -.120$; $p = .03$). Estos hallazgos respaldan la evidencia de la investigación cualitativa que enfatiza que los gerentes y superiores que brindan apoyo en términos de retroalimentación, orientación, dirección y organización del lugar de trabajo pueden crear un entorno de empoderamiento.

Abed El-Moez Radwan et al. (2017) determinaron la relación entre el clima organizacional y el empoderamiento de enfermería, a través de un estudio con diseño descriptivo correlacional con una muestra aleatoria simple constituida por 184 enfermeras. El estudio se realizó en el Hospital Sirs Elian, adscrito al Ministerio de Salud en Egipto. El clima organizacional se categorizó en positivo (Más de 60%) y negativo (Menos de 60%). El empoderamiento se midió en una escala de 1 a 5. El

resultado mostró que una quinta parte (16.7%) de las enfermeras trabaja en la UTI, mientras que una minoría de ellas (2.0%) trabaja en planificación familiar.

En cuanto a las variables de estudio, el 54% de los enfermeros tenía percepción negativa del clima organizacional total, y percepción positiva en la dimensión disponibilidad de recursos con 77.3%. En empoderamiento, la media se ubicó en 3.77 ($DE = 0.41$), la dimensión más alta corresponde a apoyo con una media de 3.81 ($DE = 0.69$). Se reportó asociación entre el clima organizacional y el empoderamiento ($X^2 = 9.27; p < .002$). Por lo tanto, más de la mitad de los enfermeros percibía negativamente el clima laboral, sin embargo, tenía altos niveles de empoderamiento.

Abo Elfotoh (2021) estudió la relación entre las características del clima laboral y el empoderamiento en un Hospital Universitario de Egipto con un diseño de investigación descriptivo correlacional en unidades médicas generales y todas las unidades de cirugía general. La población de estudio se conformó por personal de enfermería de las unidades anteriores, dando un total de 110. Los instrumentos utilizados fueron, el cuestionario percepción de las características del clima laboral de las enfermeras y el cuestionario de empoderamiento para evaluar el nivel de empoderamiento del personal de enfermería, el cual consta de 44 ítems con cuatro dominios; oportunidades (19 ítems), acceso a la información (10 ítems), apoyo (8 ítems) y recursos (7 ítems).

Se reportó que el 68.2% del personal de enfermería pertenecía a una unidad quirúrgica. El 55.5% de los enfermeros tenía percepción de clima laboral excelente con una media de 93.1 ($DE = 17.26$) y la mayoría de las enfermeras se percibieron empoderadas (72.7%) con una puntuación media de 146.26 ($DE = 25.03$). Hubo una

relación estadísticamente significativa altamente positiva entre el clima laboral del personal de enfermería y el empoderamiento laboral ($r = .478; p < .001$). Concluyen que, más de la mitad de los enfermeros tenía una alta percepción del clima laboral, por lo tanto, la mayoría se percibía empoderado.

En síntesis, los estudios se realizaron en países como Arabia Saudita, Egipto, Corea del Sur, Lituania, Omán, Brasil, Perú y México, en el idioma inglés, coreano, portugués y español. Se identificó que en su mayoría el personal de enfermería reportó un clima laboral malo. Las dimensiones del clima laboral más estudiadas fueron cooperación y relaciones, las cuales en su mayoría se reportaron con un puntaje malo. Los servicios laborales asignados predominantes en los estudios han sido unidad de cuidados intensivos y quirófano (Dutra et al., 2018; Hossny et al., 2023; Morales-Romero et al., 2021; Ojeda Reyes et al., 2021).

Respecto al empoderamiento organizacional de enfermería, se encontró que en la mayoría de los estudios lo reportaron con un rango alto. La subescala recursos del empoderamiento fue la más estudiada, se reportó con un rango bajo. Así mismo, la subescala recursos se relacionó positivamente con el empoderamiento. (Abed El-Moez Radwan et al., 2017; Abo Elfotoh, 2021; Escobar-Castellanos et al., 2023; Ko et al., 2020; Rawah & Banakhar, 2022). Se evidenció, una relación significativa entre el clima laboral y el empoderamiento organizacional de enfermería (Abed El-Moez Radwan et al., 2017; Abo Elfotoh, 2021; Trus et al., 2019).

La revisión de la literatura permitió identificar que no existe evidencia acerca de estudios con ambas variables de interés en el país. Los estudios en su mayoría se llevaron a cabo en países extranjeros y en hospitales de segundo nivel de atención. Se

encontró que se abordan solo algunas dimensiones (cooperación y relaciones) del clima laboral y de las subescalas del empoderamiento organizacional (recursos) en los estudios.

Definición de términos

Clima laboral: Es la percepción del personal de enfermería acerca de las condiciones laborales implementadas por la institución hospitalaria en donde interactúan las dimensiones de estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad, las cuales permiten el desarrollo del cuidado al paciente. Se midió a través del cuestionario del clima laboral (Marín, 2003).

Empoderamiento organizacional de enfermería: Es la capacidad de las enfermeras para cumplir objetivos en la atención al paciente en conjunto con su equipo de trabajo, en la cual intervienen los dominios: controlar los efectos de las fuerzas ambientales, posición, recursos, rol, competencia comunicativa, competencia de metas/resultados, competencia de empoderamiento del líder de grupo, capacidad de empoderamiento y perspectiva de empoderamiento. Se midió con el instrumento de Evaluación del empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones (Sieloff et al., 2018).

Servicio asignado: Es el área laboral específica en donde el personal de enfermería lleva a cabo sus funciones, se consideraron los servicios de hospitalización, unidad de cuidados intensivos, quirófano, tococirugía y urgencias. Se midió con la cédula de datos sociodemográficos del personal de enfermería.

Objetivo general

Determinar la relación entre el clima laboral y el empoderamiento organizacional de enfermería en un hospital público.

Objetivos específicos

1. Describir el clima laboral de enfermería global y por dimensiones.
2. Describir el empoderamiento organizacional de enfermería global y por dominios.
3. Identificar la diferencia en el clima laboral de enfermería de acuerdo con el servicio asignado.

Capítulo II

Metodología

En este capítulo se presenta el diseño del estudio, población, muestra, muestreo, criterios de inclusión y de eliminación; los instrumentos de medición utilizados, el procedimiento de recolección de datos, las consideraciones éticas y la estrategia para el análisis de datos.

Diseño del estudio

El diseño del estudio fue tipo descriptivo, correlacional. Este diseño permite describir las características personales y de las variables clima laboral y empoderamiento organizacional de enfermería; así como la relación entre las variables del estudio. Es de corte transversal porque los datos se recolectaron dentro un mismo marco de tiempo (Gray & Grove, 2020; Polit & Beck, 2018).

Población, muestra y muestreo

La población de estudio se conformó por personal de enfermería perteneciente a diferentes servicios de un hospital público en Monterrey, Nuevo León. Para estimar el tamaño de la muestra se utilizó el software estadístico G*Power 3.1, se calculó a través de un análisis de correlación, con una potencia del 90%, un tamaño de efecto de 0.3 considerado mediano según Cohen (1988) y significancia de .05, dando como resultado una muestra estimada de 174 participantes. El tipo de muestreo fue no probabilístico, por conveniencia.

Criterios de inclusión

Personal de enfermería responsable del cuidado del paciente en los servicios de hospitalización, unidad de cuidados intensivos, quirófano, tococirugía y urgencias, con al menos un año de antigüedad laboral en la institución.

Criterios de eliminación

Personal de enfermería que no complete los instrumentos de medición.

Instrumentos de medición

Para perfilar las características de la población de estudio se diseñó la cédula de datos sociodemográficos del personal de enfermería; la cual está conformada por 6 ítems, incluye sexo en términos de masculino y femenino; edad en años cumplidos; categoría laboral asignada en la institución con opciones de respuesta de auxiliar de enfermería, enfermero general, licenciado en enfermería y enfermero especialista; servicio asignado; antigüedad laboral en años; turno de trabajo incluyendo matutino, vespertino y nocturno.

Para medir el clima laboral, se utilizó el cuestionario clima laboral (Litwin & Stringer, 1968), modificado y ampliado por Marín (2003), este instrumento está conformado por 53 reactivos y nueve dimensiones (estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad). La dimensión estructura se conforma por 10 ítems (1 al 10), responsabilidad por 7 ítems (11 al 17), recompensa por 6 ítems (18 al 23), desafío por 5 ítems (24 al 28), relaciones por

5 ítems (29 al 33), cooperación por 6 ítems (34 al 39), estándares por 5 ítems (40 al 44), conflicto por 5 ítems (45 al 49) e identidad por 4 ítems (50 al 53).

Las opciones de respuesta corresponden a una escala de tipo Likert de 4 puntos, que va desde 1 = Muy en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = De acuerdo y 4 = Muy de acuerdo. Para el análisis el clima laboral, se utilizó una tabla de codificación en el cual el valor de 1 se considera un clima laboral malo, el valor de 2 como un clima laboral regular, un valor de 3 se considera clima laboral bueno y el valor de 4 un clima laboral excelente. De acuerdo con la puntuación se clasifica en clima laboral malo entre 53 y 106, clima laboral regular entre 107 y 159, clima laboral bueno entre 160 y 186 y clima laboral excelente entre 187 y 212 (Marín, 2003). Este instrumento ha reportado un Alpha de Cronbach de .91, por lo que se considera aceptable para su aplicación.

Para medir la variable empoderamiento organizacional de enfermería, se utilizó el instrumento de evaluación del empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones (Sieloff et al., 2018). Consta de 26 ítems y nueve dominios (controlar los efectos de las fuerzas ambientales, posición, recursos, rol, capacidad de empoderamiento, competencia de empoderamiento del líder de grupo, competencia comunicativa, competencia de metas/resultados y perspectiva de empoderamiento).

El dominio controlar los efectos de las fuerzas ambientales está conformado por 5 ítems (5A, 5B, 5C, 5D y 7C); posición por 3 ítems (2D, 7A y 7B); recursos por 5 ítems (2C, 6C, 7D, 8A y 8B); rol por 2 ítems (2A y 2B); capacidad de empoderamiento por 15 ítems (2A, 2B, 2C, 2D, 5A, 5B, 5C, 5D, 6C, 7A, 7B, 7C, 7D, 8A y 8B); competencia de empoderamiento del líder de grupo por 3 ítems (6A, 6B y 6D); competencia

comunicativa por 2 ítems (3A y 3B); competencia de metas/resultados por 3 ítems (4A, 4B y 4C) y perspectiva de empoderamiento por 3 ítems (1A, 1B y 1C).

Las opciones de respuesta corresponden a una escala tipo Likert de 5 puntos que van desde 1 = Muy en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo. La puntuación mínima es de 26 y la máxima 130. De acuerdo con el puntaje se clasifica en niveles de empoderamiento, de 26 a 60 nivel bajo, de 61 a 95 medio y de 96 a 130 alto (Sieloff et al., 2018). Este instrumento reporta un Alpha de Cronbach de .92. La versión original está en idioma inglés, por lo cual, con el apoyo de un traductor oficial se realizó un proceso de traducción al español, y se verificó la consistencia de los términos con la versión del idioma inglés para poder utilizarlo en este estudio.

Procedimiento de recolección de datos

El proyecto se sometió a revisión por el Comité de Investigación y por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Nuevo León, una vez aprobado, se acudió al hospital para solicitar autorización y en cuanto dieron respuesta afirmativa, se inició con la recolección de datos. Para ello, se acudió a los servicios considerados en el estudio; y se solicitó el censo del personal de enfermería a la jefa de cada servicio para seleccionar al personal de enfermería que cumplía con los criterios de inclusión.

Posteriormente se acudió con cada uno de ellos y se les invitó a participar en el estudio; cabe destacar que se les dio a conocer el objetivo de este y en qué consistía su participación; así mismo, se les señaló que la información que proporcionaran se

mantendría en estricta confidencialidad; que su participación sería voluntaria y que tendrían la libertad de retirarse en cualquier momento, si así lo deseaban, sin que hubiera repercusiones. En todo momento se dirigió a ellos con un trato amable; así mismo, toda la información fue proporcionada de forma clara y en caso de dudas, fueron aclaradas conforme se presentaban.

Al aceptar participar se les solicitó que firmaran el consentimiento informado (Apéndice A); posteriormente se les cuestionó si deseaban contestar los instrumentos en ese momento o preferían hacerlo en otro horario y se apegó lo más posible a ello. Cabe señalar que se acudió en un horario que no interfería con sus actividades de cuidado programadas. Acorde al horario elegido por el personal, se realizó la aplicación de los instrumentos; se inició con la cédula de datos sociodemográficos del personal de enfermería (Apéndice B), posteriormente el cuestionario clima laboral (Apéndice C) y al final el instrumento de evaluación de empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones (Apéndice D). Una vez contestados los instrumentos, se agradeció al personal por su participación en el estudio.

Consideraciones éticas

La presente investigación se apegó a las disposiciones establecidas en el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud (Ley General de Salud, última reforma DOF 02-04-2014). De acuerdo con el Título Segundo, Capítulo I, se respetó y protegió el bienestar de los participantes del estudio.

Así mismo, considerando lo estipulado en el Artículo 14, Fracciones V y IX, Artículo 16 y Artículo 17, Fracción I, se les proporcionó a los participantes un

consentimiento informado, explicándoles que se trataba de una investigación sin riesgos. Así mismo, en todo momento se respetó su privacidad, asignándoles un folio para sustituir sus nombres y apellidos.

Para el cumplimiento de los Artículos 20 y 21, Fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII y IX y Artículo 22, Fracciones II, III y IV, en el consentimiento informado se establecieron los objetivos de la investigación, se señaló que se brindarían respuestas a las dudas que surgieran; así mismo, se estableció que la participación era voluntaria y sin repercusiones, y que en cualquier momento podían negarse a participar ya sea, temporal o definitivamente en el estudio, por lo cual fue necesario que los participantes y dos testigos firmaran el consentimiento informado.

Por último, se consideró el Capítulo V, Artículos 57 y 58, Fracciones I y II, se señaló al personal de enfermería que su participación en el presente estudio es voluntaria; así mismo, se dejó en claro que no afectaría en su situación laboral.

Estrategia para el análisis de datos

Los datos fueron capturados y procesados mediante el paquete estadístico IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 21, en Windows 11. Se determinó la consistencia interna de los instrumentos mediante el Coeficiente Alpha de Cronbach. Para verificar la normalidad de los datos se aplicó la prueba de Kolmogorov Smirnov con corrección de Lilliefors y de acuerdo con la normalidad de los datos se aplicó estadística no paramétrica.

Para responder al objetivo uno que establece describir el clima laboral de enfermería global y por dimensiones y al dos, referente a describir el empoderamiento

organizacional de enfermería global y por dominios, se obtuvieron frecuencias y proporciones para las variables categóricas y medidas de tendencia central, de dispersión y de posicionamiento (valor mínimo y máximo) para variables continuas. Para dar respuesta al objetivo tres, identificar la diferencia en el clima laboral de enfermería de acuerdo con el servicio asignado; así como al objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y el empoderamiento organizacional de enfermería en un hospital público, se aplicaron las pruebas de Kruskal-Wallis y U de Mann-Whitney; así como la prueba de correlación de Spearman, respectivamente.

Capítulo III

Resultados

En el presente capítulo se muestran los resultados del estudio que se realizó en personal de enfermería de un hospital público de Monterrey, Nuevo León.

Primeramente, se describen las características sociodemográficas y laborales de los participantes, seguida de la consistencia interna de los dos instrumentos, posterior a ello, las estadísticas descriptivas de las variables y la prueba de normalidad. Al final, se presenta la estadística inferencial para dar respuesta al objetivo general.

Características sociodemográficas y laborales del personal de enfermería

Respecto a las características sociodemográficas del personal de enfermería, se identificó que predominó el sexo femenino (64.9%). En la tabla 1 se observa que la media de edad de los participantes fue de 33.22 años ($DE = 10.68$) y la antigüedad laboral obtuvo un promedio de 6.92 ($DE = 8.05$).

Tabla 1

Características sociodemográficas del personal de enfermería

Características	<i>M</i>	<i>Mdn</i>	<i>DE</i>	Valores	
				Mínimo	Máximo
Edad en años cumplidos	33.22	30.00	10.68	18	65
Antigüedad laboral	6.92	3.00	8.05	1	38

Nota: *M*=media, *Mdn*= mediana, *DE*= desviación estándar, *n*= 174.

En la tabla 2 se muestran las características laborales del personal de enfermería, en cuanto la categoría asignada en la institución predominó enfermero general (65.5%), seguido de auxiliar de enfermería (20.1%). Respecto al servicio asignado, la mayoría del

personal labora en hospitalización (35.6%), seguido de terapia intensiva (31%). Con referencia al turno de trabajo predominó el vespertino (42%).

Tabla 2

Características laborales del personal de enfermería

Características	<i>f</i>	%
Categoría asignada en la institución		
Auxiliar de enfermería	35	20.1
Enfermero general	114	65.5
Licenciado en enfermería	12	6.9
Enfermero especialista	13	7.5
Servicio asignado		
Hospitalización	62	35.6
Quirófano	12	6.9
Urgencias	39	22.5
Terapia intensiva	54	31.0
Tococirugía	7	4.0
Turno de trabajo		
Matutino	51	29.3
Vespertino	73	42.0
Nocturno	50	28.7

Nota: *f*= frecuencia, %= porcentaje; *n*=174.

Confiabilidad de los instrumentos

En la tabla 3 y 4 se muestra la consistencia interna de los instrumentos, en base al Coeficiente Alfa de Cronbach. El Cuestionario del Clima laboral obtuvo un Alfa de Cronbach de .88 como valor global. En cuanto a las dimensiones del instrumento, el valor máximo lo obtuvo la dimensión Desafío con un Alfa de Cronbach de .73 y el valor mínimo corresponde a la dimensión de Identidad con un Alfa de Cronbach de .47 (Tabla 3).

Tabla 3*Consistencia interna del instrumento clima laboral*

Instrumento	Número de reactivos	Reactivos	α
Cuestionario del Clima laboral	53	1-53	.88
Dimensiones			
Estructura	10	1-10	.66
Responsabilidad	7	11-17	.58
Recompensa	6	18-23	.58
Desafío	5	24-28	.73
Relaciones	5	29-33	.48
Cooperación	6	34-39	.62
Estándares	5	40-44	.56
Conflicto	5	45-49	.51
Identidad	4	50-53	.47

Nota: α = Alfa de Cronbach.

En la tabla 4 se muestra la consistencia interna del instrumento evaluación del empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones; el cual obtuvo un Alfa de Cronbach de .94 como valor global. En relación con sus dominios, el valor máximo la obtuvo Competencia comunicativa con un Alfa de Cronbach de .93 y como valor mínimo lo obtuvieron los dominios Posición y Recursos, ambas con un Alfa de Cronbach de .79.

Tabla 4*Consistencia interna del instrumento evaluación del empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones*

Instrumento	Número de reactivos	Reactivos	α
Evaluación del empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones	26	1-26	.94
Dominios			
Controlar los efectos de las fuerzas ambientales	5	5A, 5B, 5C, 5D, 7C	.86
Posición	3	2D,7A,7B	.79

Tabla 4

Consistencia interna del instrumento evaluación del empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones (continuación)

Instrumento	Número de reactivos	Reactivos	α
Recursos	5	2C, 6C,7D, 8A, 8B	.79
Rol	2	2A, 2B	.90
Capacidad de empoderamiento	15	2A, 2B, 2C, 2D, 5A, 5B, 5C, 5D, 6C, 7A, 7B, 7C, 7D, 8A, 8B	.91
Competencia de empoderamiento del líder del grupo	3	6A,6B, 6D	.83
Competencia comunicativa	2	3A, 3B	.93
Competencia de metas/resultados	3	4A, 4B, 4C	.84
Perspectiva de empoderamiento	3	1A, 1B, 1C	.90

Nota: α = Alfa de Cronbach.

Descripción de las variables de estudio

En las tablas 5 a la 13 se presentan las respuestas del personal de enfermería referentes al clima laboral de acuerdo con sus dimensiones. En la tabla 5 se muestran los reactivos que se incluyen en la dimensión de estructura. Se reportó con mayor porcentaje que el personal de enfermería estuvo de acuerdo y muy de acuerdo en el reactivo “En esta organización las tareas están claramente definidas” (87.9%). En cuanto a las opciones de respuesta muy en desacuerdo y en desacuerdo el mayor porcentaje lo obtuvo el reactivo “En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas” (51.7%).

Tabla 5*Clima laboral: Estructura*

Reactivos	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1. En esta organización las tareas están claramente definidas	5	2.9	16	9.2	109	62.6	44	25.3
2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas	8	4.6	24	13.8	113	64.9	29	16.7
3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones	11	6.3	21	12.1	92	52.9	50	28.7
4. Conozco claramente las políticas de esta organización	6	3.4	23	13.2	112	64.4	33	19.0
5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización	6	3.4	29	16.7	110	63.2	29	16.7
6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas	14	8.0	76	43.7	63	36.2	21	12.1
7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)	15	8.6	66	37.9	76	43.7	17	9.8
8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación	16	9.2	56	32.2	74	42.5	28	16.1
9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar	24	13.8	63	36.2	63	36.2	24	13.8
10. Nuestra jefatura muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan	15	8.6	28	16.1	86	49.4	45	25.9

Nota: *f*= Frecuencia, %= Porcentaje; *n*=174.

En la tabla 6 referente a la dimensión Responsabilidad en el clima laboral, se reportó con mayor porcentaje que el personal de enfermería estuvo de acuerdo y muy de acuerdo en el reactivo “Mis superiores sólo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado” (77.0%). En cuanto a las opciones de respuesta muy en desacuerdo y en desacuerdo el mayor porcentaje lo obtuvo

el reactivo “En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades” (57.5%).

Tabla 6

Clima laboral: Responsabilidad

Reactivos	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces	6	3.4	39	22.4	93	53.4	36	20.8
12. Nuestra jefatura le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos	9	5.2	46	26.4	81	46.6	38	21.8
13. Mis superiores sólo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado	9	5.2	31	17.8	103	59.2	31	17.8
14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo	7	4.0	50	28.7	88	50.6	29	16.7
15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas	11	6.3	72	41.4	70	40.2	21	12.1
16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas	16	9.2	80	46.0	62	35.6	16	9.2
17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades	23	13.2	77	44.3	63	36.2	11	6.3

Nota: *f*= Frecuencia, %= Porcentaje; *n*=174.

En la tabla 7 se describen las opciones de respuestas de acuerdo con la dimensión Recompensa perteneciente al clima laboral del personal de enfermería. Se reportó con mayor porcentaje que el personal de enfermería estuvo de acuerdo y muy de acuerdo en el reactivo “En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo” (74.4%). En cuanto a las opciones de respuesta muy en

desacuerdo y en desacuerdo el mayor porcentaje lo obtuvo el reactivo “Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo” (73.0%).

Tabla 7

Clima laboral: Recompensa

Reactivos	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda	32	18.4	65	37.4	62	35.6	15	8.6
19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mayores que las amenazas y críticas	36	20.8	74	42.5	54	31.0	10	5.7
20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo	57	32.8	70	40.2	37	21.3	10	5.7
21. En esta organización hay muchísima crítica	13	7.5	42	24.1	75	43.1	44	25.3
22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo	9	5.2	35	20.1	88	50.6	42	24.1
23. Cuando cometo un error me sancionan	13	7.5	73	42.0	68	39.1	20	11.4

Nota: *f*= Frecuencia, %= Porcentaje; *n*=174.

En la tabla 8 se describen las opciones de respuestas de acuerdo con la dimensión Desafío perteneciente al clima laboral del personal de enfermería. Se reportó con mayor porcentaje que el personal de enfermería estuvo de acuerdo y muy de acuerdo en el reactivo “La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad” (73.5%). En cuanto a las opciones de respuesta muy en desacuerdo y en desacuerdo el mayor porcentaje lo obtuvo el reactivo “En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia” (52.9%).

Tabla 8*Clima laboral: Desafío*

Reactivos	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
24. La filosofía de nuestra jefatura es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente	15	8.6	67	38.5	78	44.9	14	8.0
25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos	13	7.5	38	21.9	101	58.0	22	12.6
26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia	15	8.6	77	44.3	70	40.2	12	6.9
27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad	9	5.2	37	21.3	100	57.5	28	16.0
28. Aquí la jefatura se arriesga por una buena idea	23	13.2	61	35.1	76	43.7	14	8.0

Nota: *f*= Frecuencia, %= Porcentaje; *n*=174.

En la tabla 9 se describen las opciones de respuestas de acuerdo con la dimensión Relaciones perteneciente al clima laboral del personal de enfermería. Se reportó con mayor porcentaje que el personal de enfermería estuvo de acuerdo y muy de acuerdo en el reactivo “Las relaciones Jefatura – Trabajador tienden a ser agradables” (70.1%). En cuanto a las opciones de respuesta muy en desacuerdo y en desacuerdo el mayor porcentaje lo obtuvo el reactivo “Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí” (60.4%).

Tabla 9*Clima laboral: Relaciones*

Reactivos	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
29. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa	20	11.5	46	26.4	93	53.4	15	8.5
30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones	17	9.8	61	35.1	72	41.3	24	13.8
31. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización	19	10.9	68	39.1	73	42.0	14	8.0
32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí	19	10.9	86	49.5	54	31.0	15	8.6
33. Las relaciones Jefatura – Trabajador tienden a ser agradables	11	6.3	41	23.6	97	55.7	25	14.4

Nota: *f*= Frecuencia, %= Porcentaje; *n*=174.

En la tabla 10 se describen las opciones de respuestas de acuerdo con la dimensión Estándares perteneciente al clima laboral del personal de enfermería. Se reportó con mayor porcentaje que el personal de enfermería estuvo de acuerdo y muy de acuerdo en el reactivo “La Jefatura piensa que todo trabajo se puede mejorar” (94.3%). En cuanto a las opciones de respuesta muy en desacuerdo y en desacuerdo el mayor porcentaje lo obtuvo el reactivo “Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño” (66.7%).

Tabla 10*Clima laboral: Cooperación*

Reactivos	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
34. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto	6	3.4	36	20.7	103	59.2	29	16.7
35. La Jefatura piensa que todo trabajo se puede mejorar	5	2.8	5	2.9	108	62.1	56	32.2

Tabla 10*Clima laboral: Cooperación (continuación)*

Reactivos	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal	10	5.7	56	32.2	84	48.3	24	13.8
37. La Jefatura piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien	9	5.2	53	30.5	90	51.7	22	12.6
38. Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño	20	11.5	76	43.7	49	28.1	29	16.7
39. Me siento orgulloso de mi desempeño	4	2.3	8	4.6	56	32.2	106	60.9

Nota: *f*= Frecuencia, %= Porcentaje; *n*=174.

En la tabla 11 se describen las opciones de respuestas de acuerdo con la dimensión Cooperación perteneciente al clima laboral del personal de enfermería. Se reportó con mayor porcentaje que el personal de enfermería estuvo de acuerdo y muy de acuerdo en el reactivo “Mi jefe y mis compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil” (81.6%). En cuanto a las opciones de respuesta muy en desacuerdo y en desacuerdo el mayor porcentaje lo obtuvo el reactivo “En esta organización la gerencia habla acerca de mis aspiraciones dentro de la organización” (66.6%).

Tabla 11*Clima laboral: Estándares*

Reactivos	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
40. Si me equivoco, las cosas van mal para mis superiores	15	8.6	70	40.2	64	36.8	25	14.4
41. En esta organización la gerencia habla acerca de mis aspiraciones dentro de la organización	27	15.5	89	51.1	49	28.2	9	5.2

Tabla 11*Clima laboral: Estándares (continuación)*

Reactivos	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra	16	9.2	69	39.7	74	42.5	15	8.6
43. Mi jefe y mis compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil	8	4.6	24	13.8	84	48.3	58	33.3
44. La filosofía de nuestra jefatura enfatiza el factor humano (cómo se sienten las personas, etc.)	19	10.9	45	25.9	87	50.0	23	13.2

Nota: *f*= Frecuencia, %= Porcentaje; *n*=174.

En la tabla 11 se describen las opciones de respuestas de acuerdo con la dimensión Conflicto perteneciente al clima laboral del personal de enfermería. Se reportó con mayor porcentaje que el personal de enfermería estuvo de acuerdo y muy de acuerdo en el reactivo “Lo más importante en la organización es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible” (70.7%). En cuanto a las opciones de respuesta muy en desacuerdo y en desacuerdo el mayor porcentaje lo obtuvo el reactivo “La Jefatura siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos” (56.3%).

Tabla 12*Clima laboral: Conflicto*

Reactivos	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos	12	6.9	68	39.0	69	39.7	25	14.4
46. La actitud de nuestra jefatura es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable	16	9.2	76	43.7	68	39.1	14	8.0

Tabla 12*Clima laboral: Conflicto (continuación)*

Reactivos	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
47. La Jefatura siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos	24	13.8	74	42.5	60	34.5	16	9.2
48. Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes	22	12.6	55	31.6	73	42.0	24	13.8
49. Lo más importante en la organización es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible	8	4.6	43	24.7	103	59.2	20	11.5

Nota: *f*= Frecuencia, %= Porcentaje; *n*=174.

En la tabla 13 se describen las opciones de respuestas de acuerdo con la dimensión Identidad perteneciente al clima laboral del personal de enfermería. Se reportó con mayor porcentaje que el personal de enfermería estuvo de acuerdo y muy de acuerdo en el reactivo “Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien” (89.6%). En cuanto a las opciones de respuesta muy en desacuerdo y en desacuerdo el mayor porcentaje lo obtuvo el reactivo “Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la compañía” (51.1%).

Tabla 13*Clima laboral: Identidad*

Reactivos	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
50. La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta organización	5	2.9	21	12.1	118	67.8	30	17.2
51. Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien	5	2.9	13	7.5	98	56.3	58	33.3
52. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la compañía	18	10.3	71	40.8	61	35.1	24	13.8

Tabla 13*Clima laboral: Identidad (continuación)*

Reactivos	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
53. En esta organización cada cual se preocupa de sus propios intereses	7	4.0	43	24.7	84	48.3	40	23.0

Nota: *f*= Frecuencia, %= Porcentaje; *n*=174.

En la tabla 14 se muestra el Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones en relación con el dominio control de los efectos de las fuerzas ambientales por parte del personal de enfermería. Se reportó con mayor porcentaje que el personal de enfermería estuvo de acuerdo y totalmente de acuerdo en el reactivo “Prevé las diferencias del entorno en relación con: La capacidad de la organización para alcanzar los objetivos deseados” (74.7%). En cuanto a las opciones de respuesta totalmente en desacuerdo y en desacuerdo el mayor porcentaje lo obtuvo el reactivo “Otros equipos o grupos de trabajo, dentro de la organización: Los registros de la organización reflejan resultados que pueden vincularse directamente a las intervenciones del equipo/grupo de trabajo” (9.2%).

Tabla 14

Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones: Controlar los efectos de las fuerzas ambientales

Reactivos	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%

Tabla 14

Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones: Controlar los efectos de las fuerzas ambientales (continuación)

Reactivos	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
5A. Prevé las diferencias del entorno en relación con: Los objetivos del equipo/grupo de trabajo	3	1.7	10	5.7	45	25.9	90	51.7	26	15.0
5B. Prevé las diferencias del entorno en relación con: La capacidad de la organización para alcanzar los objetivos deseados	5	2.9	7	4.0	32	18.4	107	61.5	23	13.2
5C. Prevé las diferencias del entorno en relación con: Prepararse activamente para los efectos de las diferencias del entorno	3	1.8	11	6.3	34	19.5	100	57.5	26	14.9
5D. Prevé las diferencias del entorno en relación con: Adaptarse a las diferencias del entorno para alcanzar de forma más eficaz los objetivos del equipo/grupo de trabajo	3	1.7	6	3.4	36	20.8	95	54.6	34	19.5

Tabla 14

Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones: Controlar los efectos de las fuerzas ambientales (continuación)

Reactivos	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
7C. Otros equipos o grupos de trabajo, dentro de la organización: Los registros de la organización reflejan resultados que pueden vincularse directamente a las intervenciones del equipo/grupo de trabajo	3	1.7	13	7.5	39	22.4	87	50.0	32	18.4

Nota: *f*= Frecuencia, %= Porcentaje; *n*=174.

En la tabla 15 se muestra el Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones del personal de enfermería en relación con el dominio Posición. Se reportó con mayor porcentaje que el personal de enfermería estuvo de acuerdo y totalmente de acuerdo en el reactivo “Nuestro equipo/grupo de trabajo: Recibe información adecuada para garantizar que nuestro equipo/grupo de trabajo pueda funcionar eficazmente” (76.4%). En cuanto a las opciones de respuesta totalmente en desacuerdo y en desacuerdo el mayor porcentaje lo obtuvo el reactivo “Otros equipos o grupos de trabajo, dentro de la organización: Valorar la experiencia de nuestro equipo/grupo de trabajo” (14.4%).

Tabla 15*Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones: Posición*

Reactivos	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
2D. Nuestro equipo/grupo de trabajo: Recibe información adecuada para garantizar que nuestro equipo/grupo de trabajo pueda funcionar eficazmente	3	1.8	12	6.9	26	14.9	90	51.7	43	24.7
7A. Otros equipos o grupos de trabajo, dentro de la organización: Valoran la experiencia de nuestro equipo/grupo de trabajo	4	2.3	21	12.1	45	25.9	69	39.7	35	20.0
7B. Otros equipos o grupos de trabajo, dentro de la organización: Consideran el trabajo de nuestro equipo/grupo de trabajo como fundamental para la producción de uno de los principales productos de la organización	5	2.9	14	8.0	40	23.0	86	49.4	29	16.7

Nota: *f*= Frecuencia, %= Porcentaje; *n*=174.

En la tabla 16 se muestra el Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones del personal de enfermería en relación con el dominio Recursos. Se reportó con mayor porcentaje que el personal de enfermería estuvo de acuerdo y totalmente de acuerdo en el reactivo “El líder de nuestro equipo/grupo de trabajo:

Mantiene los recursos adecuados para nuestro equipo/grupo de trabajo” (78.8%). En cuanto a las opciones de respuesta totalmente en desacuerdo y en desacuerdo el mayor porcentaje lo obtuvo el reactivo “De la organización: El sistema de información computarizado, utilizado por el equipo/grupo de trabajo, satisface las necesidades cambiantes de información de nuestro equipo/grupo de trabajo” (15.5%).

Tabla 16

Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones: Recursos

Reactivos	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
2C. Nuestro equipo/grupo de trabajo: Dispone de los recursos necesarios para alcanzar los objetivos de nuestro grupo	8	4.6	17	9.8	38	21.8	86	49.4	25	14.4
6C. El líder de nuestro equipo/grupo de trabajo: Mantiene los recursos adecuados para nuestro equipo/grupo de trabajo	6	3.4	13	7.5	18	10.3	101	58.0	36	20.8
7D. Otros equipos o grupos de trabajo, dentro de la organización: Los puestos presupuestados para el equipo/grupo de trabajo están determinados por los datos sobre las necesidades de la carga de trabajo	5	2.9	20	11.5	41	23.5	83	47.7	25	14.4

Tabla 16

Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones: Recursos

(continuación)

Reactivos	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
8A. De la organización: El sistema de información computarizado, utilizado por el equipo/grupo de trabajo, satisface las necesidades cambiantes de información de nuestro equipo/grupo de trabajo	4	2.3	23	13.2	40	23.0	83	47.7	24	13.8
8B. De la organización: Los programas de desarrollo de personal satisfacen las necesidades de nuestro equipo/grupo de trabajo.	5	2.9	17	9.8	40	23.0	84	48.3	28	16.0

Nota: *f*= Frecuencia, %= Porcentaje; *n*=174.

En la tabla 17 se muestra el Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones en relación con el dominio Rol del personal de enfermería. Se reportó con mayor porcentaje que el personal de enfermería estuvo de acuerdo y totalmente de acuerdo en el reactivo “Nuestro equipo/grupo de trabajo: Coordina la elaboración de uno de los principales resultados de la organización” (69.5%). De igual forma, en cuanto a las opciones de respuesta totalmente en desacuerdo y en desacuerdo el mayor porcentaje lo obtuvo este mismo reactivo (9.2%).

Tabla 17*Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones: Rol*

Reactivos	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
2A. Nuestro equipo/grupo de trabajo: Coordina la elaboración de uno de los principales resultados de la organización	7	4.0	9	5.2	37	21.3	87	50.0	34	19.5
2B. Nuestro equipo/grupo de trabajo: Dirige la elaboración de uno de los principales resultados de la organización	6	3.4	10	5.7	40	23.0	91	52.4	27	15.5

Nota: *f*= Frecuencia, %= Porcentaje; *n*=174.

En la tabla 18 se muestra el Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones en relación con el dominio Capacidad de empoderamiento del personal de enfermería. Se reportó con mayor porcentaje que el personal de enfermería estuvo de acuerdo y totalmente de acuerdo en el reactivo “El líder de nuestro equipo/grupo de trabajo: Mantiene los recursos adecuados para nuestro equipo/grupo de trabajo” (78.8%). En cuanto a las opciones de respuesta totalmente en desacuerdo y en desacuerdo el mayor porcentaje lo obtuvo el reactivo “De la organización: El sistema de información computarizado, utilizado por el equipo/grupo de trabajo, satisface las necesidades cambiantes de información de nuestro equipo/grupo de trabajo” (15.5%).

Tabla 18

Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones:

Capacidad de empoderamiento

Reactivos	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
2A. Nuestro equipo/grupo de trabajo: Coordina la elaboración de uno de los principales resultados de la organización	7	4.0	9	5.2	37	21.3	87	50.0	34	19.5
2B. Nuestro equipo/grupo de trabajo: Dirige la elaboración de uno de los principales resultados de la organización	6	3.5	10	5.7	40	23.0	91	52.3	27	15.5
2C. Nuestro equipo/grupo de trabajo: Dispone de los recursos necesarios para alcanzar los objetivos de nuestro grupo	8	4.6	17	9.8	38	21.8	86	49.4	25	14.4
2D. Nuestro equipo/grupo de trabajo: Recibe información adecuada para garantizar que nuestro equipo/grupo de trabajo pueda funcionar eficazmente	3	1.8	12	6.9	26	14.9	90	51.7	43	24.7
5A. Prevé las diferencias del entorno en relación con: Los objetivos del equipo/grupo de trabajo	3	1.7	10	5.7	45	25.9	90	51.7	26	15.0

Tabla 18

Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones:

Capacidad de empoderamiento (continuación)

Reactivos	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
5B. Prevé las diferencias del entorno en relación con: La capacidad de la organización para alcanzar los objetivos deseados	5	2.9	7	4.0	32	18.4	107	61.5	23	13.2
5C. Prevé las diferencias del entorno en relación con: Prepararse activamente para los efectos de las diferencias del entorno	3	1.8	11	6.3	34	19.5	100	57.5	26	14.9
5D. Prevé las diferencias del entorno en relación con: Adaptarse a las diferencias del entorno para alcanzar de forma más eficaz los objetivos del equipo/grupo de trabajo	3	1.7	6	3.5	36	20.7	95	54.6	34	19.5
6C. El líder de nuestro equipo/grupo de trabajo: Mantiene los recursos adecuados para nuestro equipo/grupo de trabajo	6	3.4	13	7.5	18	10.3	101	58.0	36	20.8

Tabla 18

Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones:

Capacidad de empoderamiento (continuación)

Reactivos	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
7A. Otros equipos o grupos de trabajo, dentro de la organización: Valoran la experiencia de nuestro equipo/grupo de trabajo	4	2.3	21	12.1	45	25.9	69	39.7	35	20.0
7B. Otros equipos o grupos de trabajo, dentro de la organización: Consideran el trabajo de nuestro equipo/grupo de trabajo como fundamental para la producción de uno de los principales productos de la organización	5	2.9	14	8.0	40	23.0	86	49.4	29	16.7
7C. Otros equipos o grupos de trabajo, dentro de la organización: Los registros de la organización reflejan resultados que pueden vincularse directamente a las intervenciones del equipo/grupo de trabajo	3	1.7	13	7.5	39	22.4	87	50.0	32	18.4

Tabla 18

Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones:

Capacidad de empoderamiento (continuación)

Reactivos	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
7D. Otros equipos o grupos de trabajo, dentro de la organización: Los puestos presupuestados para el equipo/grupo de trabajo están determinados por los datos sobre las necesidades de la carga de trabajo	5	2.8	20	11.5	41	23.6	83	47.7	25	14.4
8A. De la organización: El sistema de información computarizado, utilizado por el equipo/grupo de trabajo, satisface las necesidades cambiantes de información de nuestro equipo/grupo de trabajo	4	2.3	23	13.2	40	23.0	83	47.7	24	13.8
8B. De la organización: Los programas de desarrollo de personal satisfacen las necesidades de nuestro equipo/grupo de trabajo.	5	2.9	17	9.8	40	23.0	84	48.3	28	16.0

Nota: *f* = Frecuencia; % = Porcentaje; *n* = 174.

En la tabla 19 se muestra el Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones en relación con el dominio Competencia de empoderamiento del líder del grupo del personal de enfermería. Se reportó con mayor porcentaje que el personal de enfermería estuvo de acuerdo y totalmente de acuerdo en el reactivo “El líder de nuestro equipo/grupo de trabajo: Cuenta con el apoyo de personas clave dentro de nuestro equipo/grupo de trabajo” (80.5%). En cuanto a las opciones de respuesta totalmente en desacuerdo y en desacuerdo el mayor porcentaje lo obtuvo el reactivo “El líder de nuestro equipo/grupo de trabajo: Colabora con otros grupos dentro de la organización para alcanzar objetivos” (12.1%).

Tabla 19

Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones:

Competencia de empoderamiento del líder del grupo

Reactivos	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
6A. El líder de nuestro equipo/grupo de trabajo: Comprende cómo utilizan el empoderamiento otros grupos dentro de la organización	2	1.1	15	8.6	35	20.1	84	48.3	38	21.9
6B. El líder de nuestro equipo/grupo de trabajo: Colabora con otros grupos dentro de la organización para alcanzar objetivos	8	4.6	13	7.5	22	12.6	96	55.2	35	20.1

Tabla 19

Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones:

Competencia de empoderamiento del líder del grupo (continuación)

Reactivos	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
6D. El líder de nuestro equipo/grupo de trabajo: Cuenta con el apoyo de personas clave dentro de nuestro equipo/grupo de trabajo	3	1.7	8	4.6	23	13.2	102	58.6	38	21.9

Nota: *f*= Frecuencia, %= Porcentaje; *n*=174.

En la tabla 20 se muestra el Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones en relación con el dominio Competencia comunicativa del personal de enfermería. Se reportó con mayor porcentaje que el personal de enfermería estuvo de acuerdo y totalmente de acuerdo en el reactivo “Nuestro equipo/grupo de trabajo está representado, con derecho a voto, en: Órganos de toma de decisiones de la organización” (54.1%). En cuanto a las opciones de respuesta totalmente en desacuerdo y en desacuerdo el mayor porcentaje lo obtuvo el reactivo “Nuestro equipo/grupo de trabajo está representado, con derecho a voto, en: Comités entre grupos de la organización” (17.8%).

Tabla 20

Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones:

Competencia comunicativa

Reactivos	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
3A. Nuestro equipo/grupo de trabajo está representado, con derecho a voto, en: Órganos de toma de decisiones de la organización	6	3.4	23	13.2	51	29.3	71	40.9	23	13.2
3B. Nuestro equipo/grupo de trabajo está representado, con derecho a voto, en: Comités entre grupos de la organización	8	4.6	23	13.2	56	32.2	68	39.1	19	10.9

Nota: *f*= Frecuencia; %= Porcentaje; *n*=174.

En la tabla 21 se muestra el Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones en relación con el dominio Competencia de metas/resultados del personal de enfermería. Se reportó con mayor porcentaje que el personal de enfermería estuvo de acuerdo y totalmente de acuerdo en el reactivo “Los objetivos de nuestro equipo/grupo de trabajo: Abordan el uso eficaz de los recursos” (70.7%). En cuanto a las opciones de respuesta totalmente en desacuerdo y en desacuerdo el mayor porcentaje lo obtuvo el reactivo “Los objetivos de nuestro equipo/grupo de trabajo: Se desarrollan con la oportunidad de recibir aportaciones de todos los miembros del equipo/grupo de trabajo” (11.5%).

Tabla 21

Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones:

Competencia de metas/resultados

Reactivos	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
4A. Los objetivos de nuestro equipo/grupo de trabajo: Se desarrollan con la oportunidad de recibir aportaciones de todos los miembros del equipo/grupo de trabajo	6	3.5	14	8.0	36	20.7	100	57.5	18	10.3
4B. Los objetivos de nuestro equipo/grupo de trabajo: Proporcionan un mayor desarrollo del desempeño en el lugar de trabajo de todos los miembros del equipo/grupo de trabajo	2	1.1	12	6.9	38	21.8	96	55.2	26	15.0
4C. Los objetivos de nuestro equipo/grupo de trabajo: Abordan el uso eficaz de los recursos	3	1.7	11	6.3	37	21.3	92	52.9	31	17.8

Nota: *f*= Frecuencia; %= Porcentaje; *n*=174.

En la tabla 22 se muestra el Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones en relación con el dominio Perspectiva de empoderamiento del personal de enfermería. Se reportó con mayor porcentaje que el personal de enfermería estuvo de acuerdo y totalmente de acuerdo en el reactivo “Nuestro

equipo/grupo de trabajo debe estar empoderado si: Las relaciones dentro de nuestro equipo/grupo de trabajo deben mantenerse para ayudarnos a alcanzar nuestros objetivos” (88.6%). En cuanto a las opciones de respuesta totalmente en desacuerdo y en desacuerdo el mayor porcentaje lo obtuvo el reactivo “Nuestro equipo/grupo de trabajo debe estar empoderado si: Los procesos organizacionales, incluyendo políticas y procedimientos, deben ayudar al equipo/grupo de trabajo a alcanzar sus objetivos” (6.9%).

Tabla 22

Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones:

Perspectiva de empoderamiento

Reactivos	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1A. Nuestro equipo/grupo de trabajo debe estar empoderado si: Los objetivos de la organización, del equipo/grupo de trabajo y de los miembros individuales dentro del grupo deben ser consistentes	5	2.9	6	3.4	13	7.5	82	47.1	68	39.1
1B. Nuestro equipo/grupo de trabajo debe estar empoderado si: Los procesos organizacionales, incluyendo políticas y procedimientos, deben ayudar al equipo/grupo de trabajo a alcanzar sus objetivos	4	2.3	8	4.6	10	5.7	86	49.4	66	38.0

Tabla 22

Empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones:

Perspectiva de empoderamiento (continuación)

Reactivos	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1C. Nuestro equipo/grupo de trabajo debe estar empoderado si: Las relaciones dentro de nuestro equipo/grupo de trabajo deben mantenerse para ayudarnos a alcanzar nuestros objetivos	7	4.0	3	1.7	10	5.7	75	43.1	79	45.5

Nota: *f*= Frecuencia; %= Porcentaje; *n*=174.

En la tabla 23 se muestran los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors de las variables de estudio analizadas.

Las variables, dimensiones y subescalas presentaron una distribución no normal ($p < .05$), por lo que para el análisis inferencial se utilizó estadística no paramétrica.

Tabla 23

Prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors de las variables de estudio

Variables, dimensiones y dominios	<i>M</i>	<i>Mdn</i>	<i>DE</i>	Valores			
				Mínimo	Máximo	<i>D^a</i>	<i>p</i>
Clima laboral	142.81	141.00	15.81	53	182	.114	.001
Estructura	28.14	28.00	3.89	10	40	.100	.001
Responsabilidad	18.84	19.00	2.90	7	27	.094	.001
Recompensa	14.90	15.00	2.89	6	23	.136	.001
Desafío	13.04	13.00	2.68	5	20	.120	.001
Relaciones	12.81	13.00	2.28	5	20	.185	.001
Cooperación	17.56	17.50	2.65	6	24	.113	.001

Tabla 23

Prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors de las variables de estudio

(continuación)

Variables, dimensiones y dominios	<i>M</i>	<i>Mdn</i>	<i>DE</i>	Valores		<i>D^a</i>	<i>p</i>
				Mínimo	Máximo		
Estándares	13.06	13.00	2.44	5	20	.142	.001
Conflicto	12.81	13.00	2.34	5	20	.139	.001
Identidad	11.62	12.00	1.87	4	16	.161	.001
Empoderamiento organizacional	98.00	100.00	15.60	32	130	.085	.004
Controlar los efectos de las fuerzas ambientales	18.90	20.00	3.42	7	25	.149	.001
Posición	11.22	12.00	2.41	3	15	.142	.001
Recursos	18.25	19.00	3.57	7	25	.118	.001
Rol	7.46	8.00	1.79	2	10	.255	.001
Capacidad de empoderamiento	55.86	57.00	9.44	21	75	.094	.001
Competencia de empoderamiento del líder del grupo	11.54	12.00	2.39	3	15	.220	.001
Competencia comunicativa	6.85	7.00	1.93	2	10	.217	.001
Competencia de metas/resultados	11.17	12.00	2.28	3	15	.210	.001
Perspectiva de empoderamiento	12.56	12.00	2.51	3	15	.233	.001

Nota: *M*=media; *Mdn*= mediana; *DE*= desviación estándar; *D^a*= prueba de normalidad; *p*= significancia bilateral, *n*= 174.

En la tabla 24 se muestra la clasificación del clima laboral global y por dimensiones para dar respuesta al objetivo específico 1. En base a los resultados, se reportó un clima laboral bueno con una media de 142.81 (*DE* = 15.81). En cuanto a las dimensiones, obtuvieron un puntaje bueno; estructura con una media de 28.14

($DE = 3.89$), responsabilidad con una media de 18.84 ($DE = 2.90$) y cooperación con una media de 17.56 ($DE = 2.65$). Las dimensiones que obtuvieron un puntaje regular son recompensa con una media de 14.90 ($DE = 2.89$), desafío con una media de 13.04 ($DE = 2.68$), relaciones con una media de 12.81 ($DE = 2.28$), estándares con una media de 13.06 ($DE = 2.44$), conflicto con una media de 12.81 ($DE = 2.34$) e identidad con una media de 11.62 ($DE = 1.87$).

Tabla 24

Clasificación del clima laboral global y por dimensiones

Variable y dimensiones	<i>M</i>	Clasificación
Clima laboral global	142.81	Regular
Estructura	28.14	Bueno
Responsabilidad	18.84	Bueno
Recompensa	14.90	Regular
Desafío	13.04	Regular
Relaciones	12.81	Regular
Cooperación	17.56	Bueno
Estándares	13.06	Regular
Conflicto	12.81	Regular
Identidad	11.62	Regular

Nota: $n=174$.

En la tabla 25 se muestra el nivel de empoderamiento organizacional global y por dominios para dar respuesta al objetivo específico 2. De acuerdo con el análisis, se reportó un nivel de empoderamiento de nivel alto con una media de 98 ($DE = 15.60$). En cuanto a sus dominios, se reportaron con un nivel alto controlar los efectos de las fuerzas ambientales con una media de 18.90 ($DE = 3.42$), capacidad de empoderamiento con una media de 55.86 ($DE = 9.44$) y perspectiva de empoderamiento con una media de 12.56 ($DE = 2.51$). Los dominios reportados con un nivel medio fueron posición con una media de 11.22 ($DE = 2.41$), recursos con una media de 18.25 ($DE = 3.57$), rol con una media de 7.46 ($DE = 1.79$), competencia de empoderamiento

del líder del grupo con una media de 11.54 ($DE = 2.39$), competencia comunicativa con una media de 6.85 ($DE = 1.93$) y competencia de metas/resultados con una media de 11.17 ($DE = 2.28$).

Tabla 25

Nivel de empoderamiento organizacional global y por dominios

Variable y dominios	<i>M</i>	Nivel de empoderamiento
Empoderamiento organizacional global	98.00	Alto
Controlar los efectos de las fuerzas ambientales	18.90	Alto
Posición	11.22	Medio
Recursos	18.25	Medio
Rol	7.46	Medio
Capacidad de empoderamiento	55.86	Alto
Competencia de empoderamiento del líder del grupo	11.54	Medio
Competencia comunicativa	6.85	Medio
Competencia de metas/resultados	11.17	Medio
Perspectiva de empoderamiento	12.56	Alto

Nota: $n=174$.

Diferencia en el clima laboral de enfermería de acuerdo con el servicio asignado por la institución

En la tabla 26 se muestra la diferencia en el clima laboral de acuerdo con el servicio asignado por la institución. Se aplicó la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis, se reporta que existe diferencia significativa en el clima laboral de acuerdo con el servicio asignado por la institución ($p < .05$).

Tabla 26

Diferencia en el clima laboral de acuerdo con el servicio asignado por la institución

Variables	<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Mdn</i>	<i>DE</i>	Rango	<i>H</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>
Clima laboral global	174	142.81	141.0	15.81				
Clima laboral por servicio	174	2.61	3.0	1.35				
Hospitalización	62	146.01	142.0	15.30	96.06	12.48	4	.014
Quirófano	12	132.33	133.0	10.37	47.38			
Urgencias	39	140.97	139.0	14.81	80.01			
Terapia intensiva	54	141.79	141.0	17.35	88.35			
Tococirugía	7	150.57	149.0	12.47	115.64			

Nota: *N*= número total de casos; *Mdn*=mediana; *DE*= desviación estándar; *H*= Kruskal-Wallis; *p*=significancia; *n*= 174.

Para identificar los servicios con diferencia significativa en el clima laboral se realizó la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, comparando todos los grupos de dos en dos; en la Tabla 27 se muestran los servicios en los cuales existe diferencia significativa en el clima laboral ($p < .05$). Los rangos promedios más altos corresponden a los servicios de hospitalización, urgencias, terapia intensiva y tococirugía.

Tabla 27

Prueba U de Mann-Whitney del clima laboral por servicio

Variables	<i>N</i>	Media del Rango	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Clima laboral por servicio					
Hospitalización	62	40.77	169.00	-2.980	.003
Quirófano	12	20.58			
Hospitalización	62	54.56	988.00	-1.543	.123
Urgencias	39	45.33			
Hospitalización	62	61.03	1517.00	-.870	.384
Terapia intensiva	54	55.59			

Tabla 27*Prueba U de Mann-Whitney del clima laboral por servicio (continuación)*

Variables	N	Media del Rango	U	Z	p
Hospitalización	34.19	34.19	166.50	-1.005	.315
Tococirugía	42.21	42.21			
Quirófano	18.67	18.67	146.00	-1.957	.050
Urgencias	28.26	28.26			
Quirófano	12	20.25	165.00	-2.647	.008
Terapia intensiva	54	36.44			
Quirófano	12	7.38	10.50	-2.669	.008
Tococirugía	7	14.50			
Urgencias	39	44.31	948.00	-.818	.413
Terapia intensiva	54	48.94			
Urgencias	39	22.12	82.50	-1.653	.098
Tococirugía	7	31.21			
Terapia intensiva	54	29.87	128.00	-1.381	.167
Tococirugía	7	39.71			

Nota: N= número total de casos; U = Mann-Whitney; Z = puntaje estándar; p= significancia; n=174.

Relación entre las variables de estudio, dimensiones y dominios

En la tabla 28 se muestran las correlaciones de las variables de estudio, dimensiones y dominios. Para el análisis, se utilizó la prueba de correlación de Spearman. Se reportó una correlación significativa entre el clima laboral y el empoderamiento organizacional ($r_s = .318, p < .05$); así como en la mayoría de sus dimensiones y dominios. Respecto a las dimensiones, todas muestra una relación significativa con el clima laboral ($p < .05$). En cuanto a los dominios, se muestra una relación significativa con el empoderamiento organizacional ($p < .05$).

Tabla 28*Correlación de variables de estudio, dimensiones y dominios*

Variables	Dimensiones									
	Clima laboral	Estructura	Responsabilidad	Recompensa	Desafío	Relaciones	Cooperación	Estándares	Conflicto	Identidad
Dominios										
Empoderamiento organizacional	.318**	.198**	-.075	.124	.338**	.291**	.205**	.265**	.197**	.134
Controlar los efectos de las fuerzas ambientales	.294**	.157*	-.034	.034	.293**	.243**	.192*	.233**	.164*	.159*
Posición	.255**	.213**	-.092	.105	.272**	.211**	.142	.229**	.189*	.144
Recursos	.317**	.207**	-.040	.144	.275**	.239**	.204**	.226**	.204**	.181*
Rol	.129	-.020	-.123	.019	.154*	.158*	.070	.098	.182*	-.005
Capacidad de empoderamiento	.318**	.190*	-.068	.103	.312**	.280**	.190*	.255**	.214**	.161*
Competencia de empoderamiento del líder del grupo	.274**	.195*	-.052	.121	.344**	.215**	.156*	.242**	.205**	.061
Competencia comunicativa	.215**	.162*	-.094	.186*	.277**	.182*	.026	.236**	.133	.131
Competencias de metas/resultados	.327**	.211**	.035	.151*	.333**	.252**	.283**	.204**	.183*	.167*
Perspectiva de empoderamiento	.021	.026	-.120	-.093	.071	.055	.181*	.019	.010	-.077

Nota: r_s = Coeficiente de Correlación de Spearman; p = significancia bilateral; *.05; **.01; $n = 1$

Capítulo IV

Discusión

El presente estudio permitió determinar la relación entre el clima laboral y el empoderamiento organizacional de enfermería en un hospital público. Así mismo, identificar el clima laboral de acuerdo con sus dimensiones y el empoderamiento organizacional de acuerdo con sus dominios; así como la diferencia del clima laboral de enfermería de acuerdo con el servicio asignado por la institución.

Con respecto a los resultados obtenidos en la presente investigación, se identificó un clima laboral regular en enfermería, estos hallazgos difieren de lo reportado por otros autores (Abed El-Moez Radwan et al., 2017; Al Sabei et al., 2022; Dutra et al., 2018 & Hossny et al., 2023). Estas discrepancias podrían ser atribuidas a varias razones; en primer lugar, las diferencias metodológicas entre los estudios, como las muestras utilizadas, las escalas de medición del clima laboral y los contextos organizacionales, podrían influir en los resultados obtenidos. Por ejemplo, la cultura laboral, las políticas de recursos humanos y las condiciones de trabajo pueden variar entre diferentes instituciones de salud y países, lo que afecta la percepción del clima laboral por parte de los empleados.

En relación con las dimensiones del clima laboral, estructura, responsabilidad y cooperación se reportaron con un puntaje bueno, estos resultados coinciden con Morales-Romero et al. (2021) y reflejan que el personal de enfermería tiene claras las tareas, normas y políticas de la institución. Al respecto, Litwin y Stringer (1968) afirman que es fundamental que todas las organizaciones establezcan una estructura clara que

permita identificar la asignación de responsabilidades, para que cada profesional comprenda su rol y contribuya de manera eficiente al equipo. Esto se traduce en un ambiente laboral más organizado y efectivo. Respecto a la responsabilidad, los profesionales de enfermería deben asumirla tanto de manera individual como colectiva en la ejecución de sus acciones, lo cual permite fortalecer la confianza en el equipo y fomenta la autogestión, contribuyendo así a la excelencia en la atención al paciente.

En las dimensiones recompensa, desafío, relaciones, estándares, conflicto e identidad se obtuvo un puntaje regular. Estos resultados concuerdan con los hallazgos de Morales-Romero et al. (2021) y Ojeda Reyes et al. (2021), quienes indican que la falta de recompensa puede generar desmotivación y afectar la calidad del trabajo realizado por el personal de enfermería. Así mismo, señalan que el desafío en el trabajo, las relaciones interpersonales positivas y el manejo de conflictos son factores cruciales para el bienestar laboral. Si el personal de enfermería no percibe desafío en sus tareas, experimenta dificultades en las relaciones y no maneja adecuadamente el conflicto, esto podría tener consecuencias negativas en su satisfacción laboral y su desempeño profesional.

Respecto al empoderamiento organizacional, se encontró con nivel alto, estos resultados son congruentes con lo reportado por Escobar-Castellanos et al. (2023), Abed El-Moez Radwan et al. (2017) y Abo Elfotouh (2021), quienes revelaron en sus estudios que la mayoría del personal de enfermería estaba empoderado, la razón fue que se les daba acceso a oportunidades y a la información. De acuerdo con Rawah y Banakhar (2022) el personal de enfermería se siente empoderado por tener acceso a diferentes ámbitos, destacan oportunidades organizativas, recursos materiales, información; así

como apoyo de sus jefes. Por otro lado, Escobar-Castellanos et al. (2023) afirman que un alto nivel de empoderamiento organizacional permite a los profesionales de enfermería experimentar mayor autonomía y mejor toma de decisiones relacionadas con sus responsabilidades laborales. Esto se traduce en una mayor capacidad para responder oportunamente ante las necesidades y demandas de atención específicas de los pacientes en las diferentes situaciones clínicas que presentan. Además, favorece un claro desarrollo profesional en este contexto, ya que el empoderamiento organizacional brinda oportunidades para que los profesionales de enfermería adquieran nuevas habilidades y conocimientos.

Al analizar los dominios del empoderamiento organizacional, se reportaron con un nivel alto; controlar los efectos de las fuerzas ambientales, capacidad de empoderamiento y perspectiva de empoderamiento, estos hallazgos concuerdan con Sung et al. (2017). Esto refleja en el presente estudio que el personal de enfermería se prepara para enfrentar posibles problemáticas que puedan surgir en los servicios con ayuda de sus jefes y con la dotación de suficiente recurso material.

También en la presente investigación se encontraron dominios con un nivel medio como; posición, recursos, rol, competencia de empoderamiento del líder del grupo, competencia comunicativa y competencia de metas/resultados. Estos resultados contradicen lo reportado por Ko et al. (2020) y Sung et al. (2017), quienes identificaron niveles más bajos en los dominios de empoderamiento del personal de enfermería operativo. Estos autores mencionan que los dominios de empoderamiento son de nivel alto en el personal de enfermería que ocupa puestos directivos, debido a que implican

una posición de mayor cargo, tener mayor responsabilidad y obligación para lograr los objetivos del departamento.

Respecto a la diferencia en el clima laboral de acuerdo con el servicio asignado por la institución, se encontró diferencia en el servicio de hospitalización, urgencias, terapia intensiva y quirófano; estos hallazgos coinciden con lo reportado por Al Sabei et al. (2022); sin embargo, difieren en cuanto al servicio con otros estudios que han reportado que las áreas de cuidados intensivos presentan más problemáticas relacionadas con el clima laboral, debido a la existencia de trabajar bajo presión del tiempo y la falta de recursos materiales (Abed El-Moez Radwan et al., 2017; Morales-Romero et al., 2021; Ojeda Reyes et al., 2021).

Se encontró relación entre el clima laboral y el empoderamiento organizacional, estos hallazgos coinciden con lo reportado en la literatura (Abed El-Moez Radwan et al., 2017; Abo Elfotouh, 2021; Trus et al., 2019). Este resultado es relevante; al respecto, Abo Elfotouh (2021), enfatiza la necesidad de mantener un buen clima laboral en todas las instituciones, refiere que cuando el personal de enfermería siente que su trabajo se desarrolla en un excelente clima laboral, logra empoderarse y contribuye al logro de los objetivos institucionales planteados en las organizaciones. Este hallazgo resalta la necesidad de invertir en la mejora del clima laboral como una estrategia para fomentar el empoderamiento organizacional de los profesionales de enfermería. Esto puede incluir iniciativas como programas de desarrollo profesional, capacitación en habilidades de liderazgo, y la creación de un ambiente que fomente la participación y la voz de los empleados.

Conclusiones

El personal de enfermería identificó un clima laboral en categoría regular, las dimensiones estructura, responsabilidad y cooperación fueron las que obtuvieron un puntaje más alto en esta categoría como bueno.

El empoderamiento organizacional se ubicó en un nivel alto. Los dominios que también obtuvieron este nivel fueron controlar los efectos de las fuerzas ambientales, capacidad de empoderamiento y perspectiva de empoderamiento.

Hubo diferencia significativa en el clima laboral de acuerdo con el servicio asignado; los servicios con mejor clima laboral fueron hospitalización, urgencias, terapia intensiva y tococirugía.

Se encontró una asociación significativa entre el clima laboral y el empoderamiento organizacional de enfermería.

Estos resultados permitirán ampliar la comprensión de cómo influyen el clima laboral y el empoderamiento organizacional en la práctica de enfermería. Así mismo, los hallazgos podrán ser de utilidad a los gestores de enfermería, al diseñar e implementar estrategias dirigidas a mejorar el clima laboral y favorecer el desarrollo del empoderamiento organizacional.

Recomendaciones

Para la investigación

Realizar estudios que permitan identificar aspectos relevantes que favorecen el clima laboral y el empoderamiento organizacional de enfermería con la finalidad de fortalecer el conocimiento en relación con estas variables.

Replicar el estudio en instituciones de salud de diferentes niveles de atención; así como de carácter privado para realizar comparaciones de los resultados y conocer cómo la complejidad en la atención y el contexto de la organización influyen en el clima laboral y el empoderamiento organizacional de enfermería.

Para la práctica

Implementar protocolos dirigidos a mejorar el clima laboral de todos los servicios a través de cursos de capacitación, que permitan al personal de enfermería mejorar las relaciones y el manejo de conflictos, para fomentar el trabajo en equipo que permita una atención integral y oportuna a todos sus pacientes asignados.

Establecer programas de capacitación dirigidos a desarrollar el empoderamiento organizacional en las instituciones de salud, a fin de que el personal de enfermería desarrolle las competencias para una participación proactiva que contribuya a otorgar un cuidado de calidad a todos sus pacientes asignados.

Referencias

- Abed El-Moez Radwan, S. A., Mohamed Adam, S., & Ali Hassan, H. (2017). Organizational climate versus nurse's empowerment among nurses. *Egyptian Journal of Health Care*, 8(4), 36–49. <https://doi.org/10.21608/ejhc.2017.47696>
- Abo Elfotoh, Z. (2021). Relation between characteristics of work climate and job empowerment at Mansoura university hospital. *Port Said Scientific Journal of Nursing*, 8(2), 134–153. <https://doi.org/10.21608/pssjn.2021.185491>
- Albashayreh, A., Al Sabei, S. D., Al-Rawajfah, O. M., & Al-Awaisi, H. (2019). Healthy work environments are critical for nurse job satisfaction: implications for Oman. *International Nursing Review*, 66(3), 389–395. <https://doi.org/10.1111/inr.12529>
- Al Sabei, S. D., Al-Rawajfah, O., AbuAlRub, R., Labrague, L. J., & Burney, I. A. (2022). Nurses' job burnout and its association with work environment, empowerment and psychological stress during COVID-19 pandemic. *International Journal of Nursing Practice*, 28(5). <https://doi.org/10.1111/ijn.13077>
- Al Yahyaei, A., Hewison, A., Efstathiou, N., & Carrick-Sen, D. (2022). Nurses' intention to stay in the work environment in acute healthcare: a systematic review. *Journal of Research in Nursing: JRN*, 27(4), 374–397. <https://doi.org/10.1177/17449871221080731>
- Aljarameez, F., Baumberger-Henry, M. L., Darrell, S., & Kim, N. (2021). The relationships of structural empowerment, psychological empowerment and organiza-

tional commitment in Saudi and non-Saudi registered staff nurses in Saudi Arabia. *Nursing & Primary Care*, 5(1), 1–10. <https://www.hilarispublisher.com/proceedings/the-relationships-of-structural-empowerment-psychological-empowerment-and-organizational-commitment-in-saudi-and-nonsaud-36470.html>

Ambani, Z., Kutney-Lee, A., & Lake, E. T. (2020). The nursing practice environment and nurse job outcomes: A path analysis of survey data. *Journal of Clinical Nursing*, 29(13–14), 2602–2614. <https://doi.org/10.1111/jocn.15283>

Arvizu, I. R., Barrón, A. M. L., & Moreno, E. V. (2020). Clima organizacional y factores asociados a la insatisfacción laboral de personal de enfermería. un análisis multivariado. *Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica*, 28(2), 52–58.

<http://revistamexicanadeenfermeriacardiologica.com.mx/index.php/RevMexEnferCardiol/article/view/152>

Carrión-Bósquez, N. G., Castelo-Rivas, W. P., Alcívar-Muñoz, M. M., Quiñonez-Cedeño, L. P., & Llambo-Jami, H. S. (2021). Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. *Revista Información Científica*, 101(1), 3632.

<https://revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/3632/5014>

Chávez Patilongo, M. L., Placencia Medina, M. D., Muñoz Zambrano, M. E., Quintana Salinas, M., Olortegui Moncada, A. (2023). Pre-pandemic climate and job satisfaction of nursing staff in an emergency service. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 23(2), 101–109. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v23i2.5646>

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.).
Routledge.
- Cougot, B., Gillet, N., Gauvin, J., Caillet, P., Fleury-Bahi, G., Ollierou, F., Armant, A.,
Peltier, A., Getz, I., Bach-Ngohou, K., Tripodi, D., & Moret, L. (2022). Impact
of empowering leadership on emotional exhaustion: A controlled interventional
study in a large French university hospital complex. *Journal of Nursing
Management*, 30(8), 4234–4250. <https://doi.org/10.1111/jonm.13829>
- Díaz, A. L. H. (2021). HM Clima organizacional en la Secretaría de Desarrollo
Productivo del Gobierno Autónomo Departamental de Tarija. *Humanidades*,
3(4). <http://dicyt.uajms.edu.bo/revistas/index.php/humanidades/article/view/892>
- Dutra, H. S., Cimiotti, J. P., & Guirardello, E. de B. (2018). Nurse work environment
and job-related outcomes in Brazilian hospitals. *Applied Nursing Research:
ANR*, 41, 68–72. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2018.04.002>
- Escobar-Castellanos, B., López González, J. A., Padilla Languré, M., & Cuén Tánori, F.
A. (2023). Autoeficacia, empoderamiento, ansiedad y sentido de coherencia en
profesionales de enfermería en México. *VISUAL REVIEW. International Visual
Culture Review / Revista Internacional de Cultura Visual*, 10(Monográfico), 1–
13. <https://doi.org/10.37467/revvisual.v10.4613>
- Fajardo-Nates, S. (2019). Campaña global “Nursing Now.” *Medunab*, 22(1), 6–8.
<https://doi.org/10.29375/01237047.3656>
- Flores Rueda, I. C. Tristan Monrroy, B. V. Martínez Aguilar, M. F. (2021). *Prácticas
del Pensamiento Estratégico 2021*. Researchgate.net.

https://www.researchgate.net/publication/352996983_Practicas_del_pensamiento_estrategico_2021

Friend, M. L., & Sieloff, C. L. (2018). Empowerment in nursing literature: An update and look to the future. *Nursing Science Quarterly*, 31(4), 355–361.

<https://doi.org/10.1177/0894318418792887>

García, Y. B., & Fernández, H. M. (2020). Empoderamiento organizacional: Factor protector del bienestar laboral. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(2), 60–65. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/154>

Gea-Caballero, V., Martínez-Riera, J. R., García-Martínez, P., Casaña-Mohedo, J., Antón-Solanas, I., Verdeguer-Gómez, M. V., Santolaya-Arnedo, I., & Juárez-Vela, R. (2021). Study of the strengths and weaknesses of nursing work environments in primary care in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 434. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020434>

González, J. J., Rodríguez, M. T., & González, O. U. (2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia.

Revistaespacios.com.

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p03.pdf>

González, N. G. (2021). Estilos de liderazgo y clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca.

Salud Ciencia y Tecnología, 1, 5. <https://doi.org/10.56294/saludcyt20215>

Gray, J. R., & Grove, S. K. (2020). *Burns and grove's the practice of nursing research - E-book: Appraisal, synthesis, and generation of evidence*. Elsevier.

- Han, J. H., Liao, H., Kim, S., & Han, J. (2020). Narcissism and empowerment: How narcissism influences the trickle-down effects of organizational empowerment climate on performance. *The Journal of Management Studies*, 57(6), 1217–1245. <https://doi.org/10.1111/joms.12533>
- Hernández-Cantú, E. I., & Medina-Campos, X. L. (2020). Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 28(1), 37–48. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94017>
- Hernández Gil, C., Agudelo Carvajal, D. J., & Valencia Trujillo, A. (2018). Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer. *Revista Criterios*, 25(1), 39–59. <https://doi.org/10.31948/rev.criterios.25.1-art-3>
- Hossny, E. K., Alotaibi, H. S., Mahmoud, A. M., Elcokany, N. M., Seweid, M. M., Aldhafeeri, N. A., Abdelkader, A. M., & Abd Elhamed, S. M. (2023). Influence of nurses' perception of organizational climate and toxic leadership behaviors on intent to stay: A descriptive comparative study. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 5(100147), 100147. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100147>
- IE. (2020). *El 90% de las enfermeras del mundo son mujeres, pero su presencia en puestos decisivos es escasa*. Ieinstituto.Es. <https://www.ieinstituto.es/noticias/456-el-90-de-las-enfermeras-del-mundo-son-mujeres-pero-su-presencia-en-puestos-decisivos-es-escasa>

- ICN. (2017). *El papel de las enfermeras en el logro de los objetivos de desarrollo sostenible*. Icn.Ch. https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/ICN_AVoiceToLead_guidancepack_SPA_Lowres.pdf
- Kassahun, C. W., Abate, A. T., Tezera, Z. B., Beshah, D. T., Agegnehu, C. D., Getnet, M. A., Abate, H. K., Yazew, B. G., & Alemu, M. T. (2022). Working environment of nurses in public referral hospitals of West Amhara, Ethiopia, 2021. *BioMed Central Nursing*, *21*(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00944-9>
- Kassem, A. H., & Gaber, H. (2015). Organizational climate and its impact on nurse's job empowerment at Main Mansoura University Hospital and Urology and Nephrology Center. *IOSR Journal of Nursing and Health Science*, *4*(2 Ver. III), 40–48. <https://doi.org/10.9790/1959-0424048>
- Knol, J., & Van Linge, R. (2009). Innovative behaviour: the effect of structural and psychological empowerment on nurses. *Journal of Advanced Nursing*, *65*(2), 359–370. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04876.x>
- Ko, Y., Yu, S., & Jeong, S. H. (2020). Effects of nursing power and organizational trust on nurse's responsiveness and orientation to patient needs. *Nursing Open*, *7*(6), 1807–1814. <https://doi.org/10.1002/nop2.567>
- Lasater, K. B., Aiken, L. H., Sloane, D. M., French, R., Martin, B., Reneau, K., Alexander, M., & McHugh, M. D. (2021). Chronic hospital nurse understaffing meets COVID-19: an observational study. *British publisher of medical journals Quality & Safety*, *30*(8), 639–647. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2020-011512>

- Lavi, B., Stewart, D., & Burton, E. (2021). *Consejo Internacional de Enfermeras*.
Icn.Ch. https://www.icn.ch/system/files/documents/2021-05/ICN%20Toolkit_2021_SP_Final_0.pdf
- Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- Marín, M. (2003). *Relación entre el clima y el compromiso organizacional*. Caracas. Edu. Ve. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/>
- Mejía Chavarría, A. I. (2019). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte: Organizational climate: State of the art. A literature review. *TECNOCENCIA Chihuahua*, 12(3), 170–181.
<https://doi.org/10.54167/tch.v12i3.191>
- Morales-Romero, S. A., Hernández-Martínez, E., & Velázquez-Palma, P. (2021). Clima organizacional en el personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos. *Revista de enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*. 142–149. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1357699>
- NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. (2018). Gob.mx.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- Ojeda Reyes, R., Podestá Gavilano, L., & Ruiz Arias, R. (2021). Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(2). Recuperado de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3596>

- Oliveira, K. M. S., Silva, I., Pacheco, F. L., & Moreira, N. C. (2020). Práticas de empoderamento e desenvolvimento organizacional: o caso em uma clínica de aracaju (SE). *Revista de Ciências Humanas*, 20.
<https://periodicos.ufv.br/RCH/article/view/10183>
- Pino-Loza, E. D., Granja-Pino, A. C., & Niño-Arguelles, Y. L. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Domino De Las Ciencias*, 7(4), 23–38.
<https://doi.org/10.23857/dc.v7i4.2079>
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2018). *Investigación en enfermería: Fundamentos para el uso de la evidencia en la práctica de la enfermería* (9th ed.). Lippincott Williams & Wilkins.
- Rawah, R., & Banakhar, M. (2022). The relationship between empowerment and organizational commitment from nurse's perspective in the Ministry of Health hospitals. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 10(4), 664.
<https://doi.org/10.3390/healthcare10040664>
- Reglamento de la Ley general de Salud en materia de investigación para la Salud.* (2014). https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGS_MIS.pdf
- Reyes Pedraza, M. E., Téllez Castilla, M. D., & García González, J. (2021). El clima laboral: todo un reto en tiempo de crisis. *Vinculatégica*, 7(2).
<https://doi.org/10.29105/vtga7.2-68>
- RCN. (2021). *The Royal College of Nursing*.
<https://www.rcn.org.uk/search?Keyword=work+environment&Sort=1&SortOption=1&Scope=Global&CurrentPage=1>

- Sánchez Vidal, A. (2017). Empoderamiento, liberación y desarrollo humano. *Intervención Psicosocial*, 26(3), 155–163.
<https://doi.org/10.1016/j.psi.2017.05.001>
- Segredo Pérez, A. M., Pérez Piñero, J., & López Puig, P. (2015). Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. *Revista cubana de salud pública*, 41(4), 0–0.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000400004
- Sieloff, C. L., & Bularzik, A. M. (2011). Group power through the lens of the 21st century and beyond: further validation of the Sieloff-King Assessment of Group Power within Organizations: Further validation of the Sieloff-King Assessment of Group Power. *Journal of Nursing Management*, 19(8), 1020–1027.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01314.x>
- Sieloff, C. L., Downey, M., & Muller, R. L. (2018). Nursing group empowerment: Instrument revision. *Journal of Nursing Measurement*, 26(1), 5–19.
<https://doi.org/10.1891/1061-3749.26.1.5>
- Sieloff, Christina Leibold, & Dunn, K. (2008). Factor validation of an instrument measuring group power. *Journal of Nursing Measurement*, 16(2), 113–124.
<https://doi.org/10.1891/1061-3749.16.2.113>
- Sieloff, C. L. (1996). *Development of an instrument to estimate the actualized power of a nursing department* (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations & Theses (Order No. 9628941)

- Squires, A., Fletcher, J., Hidalgo, H. C., & Nigenda, G. (2018). Un estudio Piloto del Clima laboral de las enfermeras mexicanas: A pilot study of Mexican nurses' work environments. *Hispanic Health Care International: The Official Journal of the National Association of Hispanic Nurses*, *16*(3), 145–157.
<https://doi.org/10.1177/1540415318804481>
- Sung, Y. H., Jeong, J. H., Park, H. T., & Lee, M. K. (2017). Validity Test of K-SKAGOAO for Korean Nursing Groups and the Relationship of Nursing Group Power and Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Performance. *Clinical Nursing Research*, *23* No.1, 110–119.
<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2017.23.1.110>
- Tan, H. V. D., & Conde, A. R. (2021). Nurse empowerment—Linking demographics, qualities and performances of empowered Filipino nurses. *Journal of Nursing Management*, *29*(5), 1302–1310. <https://doi.org/10.1111/jonm.13270>
- Trus, M., Galdikiene, N., Balciunas, S., Green, P., Helminen, M., & Suominen, T. (2019). Connection between organizational culture and climate and empowerment: The perspective of nurse managers. *Nursing & Health Sciences*, *21*(1), 54–62. <https://doi.org/10.1111/nhs.12549>
- Uturunco Vera, M. L. (2018). Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional “Carlos Alberto Segúin Escobedo”, Arequipa. *Ágora Revista Científica*, *5*(2), e3.
<https://doi.org/10.21679/arc.v5i2.109>
- Wei, H., Sewell, K. A., Woody, G., & Rose, M. A. (2018). The state of the science of nurse work environments in the United States: A systematic

review. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(3), 287–300.

<https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.04.010>

Williamson, L., Clerget, J., Bobot, V., Halpin, B., Carrillo, M., Venkatapuram, S.,

Rafferty, A. M., Salmon, M., Kearns, T., Hlungwani, S., Kwua-, D., Wang, Y.,

Apéndices

Apéndice A

Consentimiento informado

Título del proyecto: Clima laboral y empoderamiento organizacional de enfermería en un hospital público de tercer nivel.

Estudiante: Lic. Ilse Marisol Valverde Tovar, estudiante de Maestría en Ciencias de Enfermería de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Director de Tesis: MCE María Guadalupe Interrial Guzmán.

Introducción y objetivo del estudio

La Lic. Ilse Marisol Valverde Tovar me ha invitado a participar en la investigación que está llevando a cabo; así mismo se me ha informado en forma clara, veraz suficiente y oportuna que los datos que proporcione serán utilizados con fines científicos, con el propósito de conocer la relación que existe entre el clima laboral y el empoderamiento organizacional de enfermería, como requisito para obtener el grado de Maestría en Ciencias de Enfermería.

Descripción del Estudio / Procedimiento

El clima laboral se define como la percepción del personal de enfermería acerca de las condiciones laborales implementadas por la institución hospitalaria en donde interactúan las dimensiones de estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad las cuales le permitirán el desarrollo del cuidado al paciente.

El empoderamiento organizacional de enfermería se define como la capacidad de las enfermeras para cumplir objetivos en la atención al paciente en conjunto con su equipo de trabajo en la cual intervienen las variables; controlar los efectos de las fuerzas

ambientales, posición, recursos, rol, competencia comunicativa, competencia de metas/resultados, competencia de empoderamiento del líder de grupo, capacidad de empoderamiento y perspectiva de empoderamiento.

Si usted decide participar en el estudio, se le aplicará un cuestionario en el cual proporcionará sus datos sociodemográficos y contestará dos instrumentos, el cuestionario del clima laboral de Litwin y Stringer y el instrumento de evaluación Sieloff-King del empoderamiento de equipos/grupos de trabajo dentro de las organizaciones (SKWATGEO).

El tiempo con promedio para responder dichos cuestionarios es de 15 minutos aproximadamente.

La información que proporcione será anónima y confidencial.

Tiene la libertad de retirarse del estudio en cualquier momento que lo desee, esto no tendrá consecuencias laborales, no afectará el cuidado de sus pacientes, ni se tomarán represalias hacia su persona. Así mismo, podrá contestar los cuestionarios en un tiempo que no afecte sus actividades de cuidado programadas en su área laboral.

Riesgos del estudio

No existen riesgos al participar en este estudio. Sin embargo, en caso necesario, si llegase a sentirse incómoda o incómodo, puede retirarse ya sea momentánea o definitivamente.

Beneficios esperados

En el presente estudio no se obtendrá un beneficio económico al participar, sin embargo, los resultados obtenidos contribuirán a ampliar la comprensión de cómo influyen el clima laboral y el empoderamiento organizacional de enfermería en la

práctica profesional. Así mismo, los resultados podrán ser de utilidad a los gestores de enfermería, al diseñar e implementar estrategias dirigidas a mejorar el clima laboral y favorecer el desarrollo del empoderamiento organizacional.

Compromiso del investigador

Me comprometo a aclarar las dudas antes, durante y posterior a su participación. Así mismo, a respetar su libertad de retirarse en el momento que lo desee.

En caso de que surja alguna duda, puede comunicarse con la presidenta del Comité de Investigación de la Facultad de Enfermería (UANL) al teléfono 81 83 48 89 43, o de lo contrario podrá comunicarse con la presidenta del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Enfermería, UANL en el teléfono 83 48 18 47, ambos con dirección en Avenida Dr. José Eleuterio González 1500 Norte, Colonia Mitras Centro, Monterrey, Nuevo León, C.P. 64460.

Firma

Fecha:

Día / Mes / Año

Testigo 1

Fecha:

Día / Mes / Año

Dirección:

Testigo 2

Fecha:

Día / Mes / Año

Dirección:

Nombre de la persona que obtiene el consentimiento

Fecha:

Día / Mes / Año

Apéndice B

Cédula de datos sociodemográficos del personal de enfermería

Instrucciones: Marque con un **X** para responder una de las respuestas y donde tenga que completar alguna información por favor de realizarlo con letra clara y legible.

Folio: _____ Fecha: _____

1.-Sexo:

a. Masculino

b. Femenino

2.-Edad en años cumplidos: _____

3.-Categoría laboral asignada en la institución:

a. Auxiliar de enfermería b. Enfermero general

c. Licenciado en enfermería d. Enfermero especialista

4.-Servicio asignado:

a. Hospitalización b. unidad de cuidados intensivos c. quirófano

d. tococirugía e. urgencias

5.- Antigüedad laboral: _____ años

6.- Turno de trabajo:

a. Matutino

b. Vespertino

c. Nocturno

Apéndice C

Cuestionario clima laboral

Folio: _____ Fecha: _____

Instrucciones: En el siguiente cuestionario indique para cada una de las siguientes afirmaciones en relación con su percepción marcando con una **X** en la respuesta que considere más acertada. En cada pregunta se tendrán 4 alternativas de respuesta: Muy en desacuerdo= 1; En desacuerdo= 2; De acuerdo= 3 y Muy de acuerdo= 4.

Preguntas	Muy en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	De acuerdo 3	Muy de acuerdo 4
<i>Estructura</i>				
1. En esta organización las tareas están claramente definidas				
2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas				
3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones				
4. Conozco claramente las políticas de esta organización				
5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización				
6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas				
7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)				
8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación				
9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar				
10. Nuestra jefatura muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan				

Preguntas	Muy en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	De acuerdo 3	Muy de acuerdo 4
<i>Responsabilidad</i>				
11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces				
12. Nuestra jefatura le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos				
13. Mis superiores sólo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado				
14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo				
15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas				
16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas				
17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades				
<i>Recompensa</i>				
18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda				
19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mayores que las amenazas y críticas				
20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo				
21. En esta organización hay muchísima crítica				
22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo				
23. Cuando cometo un error me sancionan				
<i>Desafío</i>				
24. La filosofía de nuestra jefatura es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente				
25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos				

Preguntas	Muy en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	De acuerdo 3	Muy de acuerdo 4
26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia				
27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad				
28. Aquí la jefatura se arriesga por una buena idea				
<i>Relaciones</i>				
29. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa				
30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones				
31. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización				
32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí				
33. Las relaciones Jefatura – Trabajador tienden a ser agradables				
<i>Estándares</i>				
34. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto				
35. La Jefatura piensa que todo trabajo se puede mejorar				
36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal				
37. La Jefatura piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien				
38. Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño				
39. Me siento orgulloso de mi desempeño				
<i>Cooperación</i>				
40. Si me equivoco, las cosas van mal para mis superiores				
41. En esta organización la gerencia habla acerca de mis aspiraciones dentro de la organización				

Preguntas	Muy en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	De acuerdo 3	Muy de acuerdo 4
42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra				
43. Mi jefe y mis compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil				
44. La filosofía de nuestra jefatura enfatiza el factor humano (cómo se sienten las personas, etc.)				
<i>Conflicto</i>				
45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos				
46. La actitud de nuestra jefatura es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable				
47. La Jefatura siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos				
48. Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes				
49. Lo más importante en la organización es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible				
<i>Identidad</i>				
50. La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta organización				
51. Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien				
52. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la compañía				
53. En esta organización cada cual se preocupa de sus propios intereses				

Apéndice D

Evaluación del empoderamiento de equipos/grupos de trabajo***dentro de las organizaciones***

Folio: _____ Fecha: _____

Instrucciones: Después de leer cada ítem, por favor marque con una **X** la opción que más se acerque a su opinión. Hay 5 opciones de respuesta: 1=Totalmente en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo.

Ítems	Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
Las preguntas 1a-c se centran en lo que usted cree sobre el empoderamiento de equipos/grupos de trabajo.					
1. Nuestro equipo/grupo de trabajo debe estar empoderado si:					
a. Los objetivos de la organización, del equipo/grupo de trabajo y de los miembros individuales dentro del grupo deben ser consistentes.					
b. Los procesos organizacionales, incluyendo políticas y procedimientos, deben ayudar al equipo/grupo de trabajo a alcanzar sus objetivos.					
c. Las relaciones dentro de nuestro equipo/grupo de trabajo deben mantenerse para ayudarnos a alcanzar nuestros objetivos.					
Las preguntas 2-5 se centran en el equipo/grupo de trabajo de su unidad.					
2. Nuestro equipo/grupo de trabajo:					

a. Coordina la producción de uno de los principales productos de la organización.					
b. Dirige la producción de uno de los principales productos de la organización.					
c. Dispone de los recursos necesarios para alcanzar los objetivos de nuestro grupo.					
d. Recibe información adecuada para garantizar que nuestro equipo/grupo de trabajo pueda funcionar eficazmente.					
3. Nuestro equipo/grupo de trabajo está representado, con derecho a voto, en:					
a. Órganos de toma de decisiones de la organización.					
b. Comités intergrupales de la organización.					
4. Los objetivos de nuestro equipo/grupo de trabajo:					
a. Se desarrollan con la oportunidad de recibir aportaciones de todos los miembros del equipo/grupo de trabajo.					
b. Proporcionan un mayor desarrollo del desempeño en el lugar de trabajo de todos los miembros del equipo/grupo de trabajo.					
c. Abordan el uso eficaz de los recursos.					
5. Anticipa las tendencias cambiantes del entorno en relación con:					
a. Los objetivos del equipo/grupo de trabajo.					

b. La capacidad de la organización para alcanzar los objetivos deseados.					
c. Prepararse activamente para los efectos de las tendencias cambiantes del entorno.					
d. Adaptarse a las tendencias cambiantes del entorno para alcanzar de forma más eficaz los objetivos del equipo/grupo de trabajo.					
Las preguntas 6a-d se centran en los líderes del equipo/grupo de trabajo de un área.					
6. El líder de nuestro equipo/grupo de trabajo:					
a. Comprende cómo utilizan el empoderamiento otros grupos dentro de la organización.					
b. Colabora con otros grupos dentro de la organización para alcanzar objetivos.					
c. Mantiene los recursos adecuados para nuestro equipo/grupo de trabajo.					
d. Cuenta con el apoyo de personas clave dentro de nuestro equipo/grupo de trabajo.					
Las preguntas 7-8 se centran en su organización en su conjunto.					
7. Otros equipos o grupos de trabajo, dentro de la organización:					
a. Valoran la experiencia de nuestro equipo/grupo de trabajo.					
b. Consideran el trabajo de nuestro					

equipo/grupo de trabajo como fundamental para la producción de uno de los principales productos de la organización.					
c. Los registros de la organización reflejan resultados que pueden vincularse directamente a las intervenciones del equipo/grupo de trabajo.					
d. Los puestos presupuestados para el equipo/grupo de trabajo están determinados por los datos sobre las necesidades de la carga de trabajo.					
8. De la organización:					
a. El sistema de información computarizado, utilizado por el equipo/grupo de trabajo, satisface las necesidades cambiantes de información de nuestro equipo/grupo de trabajo.					
b. Los programas de desarrollo de personal satisfacen las necesidades de nuestro equipo/grupo de trabajo.					

¡Gracias por su participación!

Resumen Autobiográfico

Lic. Ilse Marisol Valverde Tovar

Candidato para obtener el grado de Maestría en Ciencias de Enfermería

Tesis: CLIMA LABORAL Y EMPODERAMIENTO ORGANIZACIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL PÚBLICO

LGAC: Gestión de Calidad en Salud

Biografía:

Nació el 20 de marzo de 1988, en Cd. Mante, Tamaulipas. Es hija del Sr. Juan Cesar Valverde Lazcón y la Sra. Luz Ma Tovar Martínez.

Educación: Egresada de la Escuela de Enfermería ALFA, incorporada a la Universidad Autónoma de Tamaulipas, con el grado de Licenciado en Enfermería en el año 2010. La Lic. Valverde cursó el Posbásico de cuidados intensivos (2017-2018) y el Posbásico de Administración de los Servicios de Enfermería (2018-2019) en la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Experiencia profesional: Enfermera General en Christus Muguerza, Hospital Sur, período 2010-2012. Enfermera General en el Hospital Metropolitano "Dr. Bernardo Sepúlveda", período 2012-2013. Enfermera General en Emergencias Médicas (EMME), en el período 2012-2013. Auxiliar de Enfermería General en el Instituto Mexicano del Seguro Social. HGZ No. 2 en el año 2013. Auxiliar de Enfermería General en el Instituto Mexicano del Seguro Social. HGZ No. 6, período de 2013-2014; Auxiliar de enfermería General en el Instituto Mexicano del Seguro Social. HGZ No. 4, período 2014-2015; Enfermera General en el Instituto Mexicano del Seguro Social. HGZ No. 67, período 2015-2019; Enfermera Especialista en Cuidados Intensivos en el Instituto Mexicano del Seguro Social, UMAE, HGO No. 23, período 2019 a la fecha; Docente de tiempo parcial del Postécnico de Enfermería Pediátrica en Instituto Mexicano del Seguro Social, UMAE, HGO No. 23 de enero 2024 a la fecha.

Reconocimientos: Miembro activo de la Sociedad de Honor Internacional de enfermería (SIGMA) a partir del 2023. Obtuvo el Segundo Lugar en el 8° Congreso Internacional de Enfermería "Liderazgo: Medio de consolidación para el cuidado", en la Categoría Maestría, realizado en la Universidad de Sonora en marzo 2023. Ganó el Segundo Lugar en el 9° Congreso Internacional de Enfermería "Educación e Investigación: Transfiriendo la evidencia a la práctica" en la Categoría Maestría, realizado en la Universidad de Sonora en marzo 2024.

Correo electrónico: ilsevalverde633@gmail.com