



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

EMPODERAMIENTO ESTRUCTURAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
ENFERMERAS DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO - SAN
BORJA, 2021

Línea de investigación:

Salud pública

Tesis para optar el grado académico de maestra en Salud Pública con
mención en gestión hospitalaria

Autor

Mendoza Vergara, Mercedes Lucila

Asesor

Candela Ayllón, Víctor Eduardo

Código ORCID 0000-0003-0798-1115

Jurado

Bello Vidal, Catalina Olimpia

Gutiérrez Paucar de Daza, Rosa Antonia

Cáceres Narrea, Aparicio Reymundo

Lima - Perú

2023

Reporte de Análisis de Similitud

Archivo:

[1A_MENDOZA_VERGARA_MERCEDES_LUCILA_MAESTRA_2022.docx](#)

Fecha del Análisis:

18/11/2022

Analizado por:

Astete Llerena, Johnny Tomas

Correo del analista:

jastete@unfv.edu.pe

Porcentaje:

8 %

Título:

EMPODERAMIENTO ESTRUCTURAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ENFERMERAS DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO - SAN BORJA, 2021

Enlace:

<https://secure.arkund.com/old/view/143126655-391400-237395#Dck9CglxFADhu6Qe5P0meV5FLGRR2cjthTvbprhg/m2z9muN0HRIVVDA020owMtDBNMsYXEJo4rbvhC4II3fODrFEEoYYQTy0lOYhCTKFJII5Ps5KAzmMxgrhallN9p5/4+9te+PY7t2a5ykeFpojKlhra7w8=>



DRA. MIRIAM LILIANA FLORES CORONADO
JEFA DE GRADOS Y GESTIÓN DEL EGRESADO



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

EMPODERAMIENTO ESTRUCTURAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ENFERMERAS DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO - SAN BORJA, 2021

Línea de investigación:

Salud pública

Tesis para optar el grado académico de maestra en Salud Pública
con mención en gestión hospitalaria

Autora:

Mendoza Vergara, Mercedes Lucila

Asesor:

Candela Ayllón, Víctor Eduardo
(CÓDIGO ORCID: 0000-0003-0798-1115)

Jurado:

Bello Vidal, Catalina Olimpia
Gutiérrez Paucar de Daza, Rosa Antonia
Cáceres Narrea, Aparicio Reymundo

Lima – Perú

2023

DEDICATORIA

Quiero dedicar esta tesis a mis hijos Gerson y Treisy, porque ellos han dado razón a mi vida.

A mi recordada madre, que se encuentra en el cielo por ser el motivo constante de mi superación personal.

AGRADECIMIENTO

En especial, quiero agradecer a mi asesor de tesis al Dr. Víctor Candela A, por la confianza que deposito en mí, y su apoyo constante.

ÍNDICE

RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Planteamiento del problema	10
1.2. Descripción de la realidad problemática	12
1.3. Formulación del problema	15
<i>1.3.1. Problema General</i>	15
<i>1.3.2. Problemas Específicos</i>	15
1.4. Antecedentes	16
1.5. Justificación de la investigación	21
1.6. Limitaciones de la investigación	22
1.7. Objetivos de la investigación	22
<i>1.7.1. Objetivo general</i>	22
<i>1.7.2. Objetivos específicos</i>	22
1.8. Hipótesis	23
II. MARCO TEÓRICO	25
2.2. Marco Conceptual	34
III. MÉTODO	36
3.1. Tipo de investigación	36
3.2. Población y muestra	37
3.3. Operacionalización de variables	39
3.4. Instrumentos	40
3.5. Procedimientos	46
3.6. Análisis de datos	46
3.7. Consideraciones éticas	47

IV. RESULTADOS	48
4.1. Resultados procedentes de la estadística descriptiva	48
4.2. Resultados procedentes de la estadística inferencial	51
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	59
VI. CONCLUSIONES	70
VII. RECOMENDACIONES	72
VIII. REFERENCIAS	73
IX. ANEXOS	89
Anexo 1. Matriz de consistencia	90
Anexo 2. Instrumentos	91
Anexo 3. Evidencias de validez del instrumento	93
Anexo 4. Evidencias de confiabilidad del instrumento	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Descripción de las particularidades de la muestra	48
Tabla 2 Reporte descriptivo de los niveles de empoderamiento estructural.....	49
Tabla 3 Reporte descriptivo de los niveles de compromiso organizacional	50
Tabla 4 Relación entre el empoderamiento estructural y compromiso organizacional en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021	51
Tabla 5 Relación entre la dimensión oportunidades y el compromiso organizacional, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021	52
Tabla 6 Relación entre la dimensión información y el compromiso organizacional, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021	53
Tabla 7 Relación entre la dimensión apoyo y el compromiso organizacional, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021	54
Tabla 8 Relación entre la dimensión recursos y el compromiso organizacional, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021	55
Tabla 9 Relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión compromiso afectivo, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021	56
Tabla 10 Relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión compromiso de continuidad, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021	57
Tabla 11 Relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión compromiso normativo, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021.....	58

RESUMEN

La investigación fue desarrollada en entorno a conocer la relación entre el empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021. Fue ejecutada según el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y alcance correlacional y diseño no experimental. Participaron 157 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicó la Escala de Empowerment Estructural (CWEQ-II) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. El valor de probabilidad de la correlación evidencia una relación significativa entre ambas variables ($p < .05$; rechazo H_0 : “variables no correladas”; acepto H_1 : “variables correladas”), denotando una correlación directa ($r > 0$) sujeta a un tamaño del efecto grande ($r^2 > .25$), lo cual representa una alta fuerza de asociación entre las variables estudiadas. El estudio concluye indicando que las enfermeras que perciben mejores condiciones de trabajo, donde se les facilita el acceso a los diversos mecanismos estructurales como a las oportunidades de crecimiento, a la información, al apoyo por horizontal y vertical y a los recursos de la Institución Nacional de Salud del Niño, tienden a demostrar mayor compromiso con la institución.

Palabras clave: empoderamiento, estructural, compromiso, organizacional.

ABSTRACT

The research was developed around the relationship between structural empowerment and organizational commitment in nurses of the National Child Health Institution; Lima, 2021. It was executed according to the quantitative approach, applied and correlational in scope and non-experimental design. A total of 157 nursing professionals participated, to whom the Structural Empowerment Scale (CWEQ-II) and the Organizational Commitment Questionnaire of Meyer and Allen were applied. The correlation probability value evidences a significant relationship between both variables ($p < .05$; I reject H_0 : "uncorrelated variables"; I accept H_1 : "correlated variables"), denoting a direct correlation ($r > 0$) subject to a large effect size ($r^2 > .25$), which represents a high strength of association between the variables studied. The study concludes by indicating that nurses who perceive better working conditions, where they have easier access to the various structural mechanisms such as opportunities for growth, information, horizontal and vertical support and resources of the National Child Health Institution, tend to demonstrate greater commitment to the institution.

Key words: empowerment, structural, commitment, organizational.

I. INTRODUCCIÓN

En términos generales, el trabajo ocupa la tercera parte de la vida del ser humano, actividad desempeñada en una determinada organización, en la que cumplirán una serie de tareas orientadas a cumplir los objetivos de dicha organización (Rudolph, 1994; Voxted, 2017; Wren et al., 2002). Las investigaciones desarrolladas en base a la administración del trabajo abordaron el dinamismo laboral desde diversas perspectivas, predominando aquellas en las que realiza la especialización (lo que actualmente son las profesiones) facilitando la confianza en la autonomía del trabajador, sobre todo para la toma de decisiones para llevar a cabo el ejercicio de su trabajo (Cooper y Hedges, 1993; Kanter, 1993; Laschinger, 1996; McClelland, 1987; McDonald, 1999; O'Reilly et al., 1991; Spence et al., 2001).

En la actualidad, en casi todas las organizaciones se realiza un concurso para ingresar a trabajar en ella, por lo que la autonomía en el desempeño ya no está tanto en la especialización sino que depende en gran manera de las facilidades que brinde la organización para que los trabajadores ejerzan su trabajo con efectividad (Busko, 1998; Kanter, 1993; McClelland, 1987; Price, 1974), tocando así un comportamiento organizacional denominado empoderamiento estructural, el cual hace referencia a la facilidad que brinda la organización para que los trabajadores accedan a oportunidades de crecimiento profesional, a la información oportuna, al soporte o apoyo de otras personas que trabajan en la organización y a los recursos ofrece la entidad para materializar ideas o mejoras (Jáimez y Bretones, 2013; Mendoza et al., 2014; Orihuela y Palomino, 2018; Spence et al., 2001).

En el área de salud, los profesionales en enfermería tienen vital importancia para el cuidado de los pacientes y/o usuarios de los servicios de sanitarios, lo que implica que de manera permanente estén interactuando con otras personas (Jung et al., 2020; Salles et al., 2020; Vilani et al., 2011; Zhenzhen et al., 2021), perteneciendo al grupo de profesionales que

son vulnerable a la fatiga emocional, aún peor si es que la organización no facilita las condiciones de trabajo.

Ese es uno de los puntos de la presente investigación, estudiar qué tan empoderadas estructuralmente, de la que nacen nuevos cuestionamientos tales como: si el empoderamiento estructural depende de la organización, ¿cuál sería la respuesta de los trabajadores frente a una entidad que facilita o no las condiciones de trabajo? ¿Qué tan comprometidas estarán las enfermeras con la organización que brinda estas facilidades o no?, y es de esos cuestionamientos nació la idea de investigación la cual estuvo centrada en determinar cómo es que se relaciona el empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en el personal de enfermería que desempeñan labores en la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja.

El presente informe de tesis está estructurado en seis grandes apartados, en el primero se expone la introducción al tema, planteando y describiendo el problema, exponiendo los estudios previos y formulando los objetivos y las hipótesis. En el segundo apartado se expone los sustentos teóricos. En el tercero se detallan los métodos empleados para atender a los objetivos de estudio. En el cuarto apartado se presentan los principales resultados tanto descriptivos como inferenciales. En el quinto se discuten estos resultados comparándolos con los hallazgos de otros investigadores y fundamentando con la teoría. En el sexto, se presentan las conclusiones. En el séptimo se detallan las recomendaciones. En el último apartado se manifiesta las fuentes que sustentan el contenido temático y metodológico del presente estudio.

1.1. Planteamiento del problema

Desde una perspectiva de la salud mental, el trabajo resulto beneficioso para el bienestar general de una persona; no obstante, las rupturas psicológicas que se dan entre los y las

trabajadoras con la organización en la que laboran, afecta, según la Organización Mundial de la Salud, a 264 millones de personas en el mundo (OMS, 2019). Claro está que la tercera parte de la vida del ser humano, por lo general, lo pasa en su lugar de trabajo o interactuando con su organización para la que desempeña sus labores; por esta razón, es importante que exista una buena relación entre este binomio.

Son muchos los factores que influyen de manera negativa a las buenas relaciones entre estas dos partes, entre las más representativas, según la OMS (2019), están las políticas inadecuadas sobre la seguridad y estabilidad laboral, sistemas ineficientes para la comunicación, falta de facilidad de autonomía en las decisiones del trabajador, horarios rígidos del trabajo y la falta de claridad los objetivos de la organización.

Cuando hacemos referencia al vínculo psicológico que existe entre el trabajador y su organización, se está haciendo mención al compromiso que tiene este con la entidad; en la literatura este fenómeno se le conoce como *compromiso organizacional*; el según Meyer y Allen (1991), este comportamiento organizacional tienen tres componentes medulares, tales como: el *compromiso normativo*, *compromiso afectivo* y *compromiso por continuidad*. El primer componente, se trata del sentimiento de obligación que tienen los trabajadores, para mantenerse en la organización, en cumplimiento de las normas de la misma y de lo que establece su contrato; el segundo componente, hace referencia al vínculo emocional que denota identificación con la organización; el último componente, es el resultado de la reflexión por parte del trabajador, sobre la conveniencia económica y beneficios que perdería si es que se retira de la organización.

Otro de los comportamientos organizacionales que salen a flote, derivado de los sistemas deficientes para la comunicación entre los elementos de la organización, represiones a la autonomía de las decisiones de los empleados y, la falta de claridad en los objetivos de la

organización; por lo tanto, estos problemas están basados en la estructura de la entidad, desde la percepción que tienen los trabajadores a las oportunidades de crecimiento, información necesaria para la ejecución de su trabajo, acceso al apoyo, y a los recursos del entorno laboral.

Si delimitamos al ámbito de salud, claramente sería un problema serio, que el personal de salud, no se encuentre comprometido con su trabajo y mucho menos empoderados con la estructura de la organización de salud en la que desempeña su trabajo. Sea cual fuere el caso, la ausencia de compromiso y empoderamiento estructural, son las consecuencias de un descontento con el trabajo. En el presente estudio, se va a centrar a estudiar estos comportamientos organizacionales en los profesionales de enfermería, por las razones que se especificaron en los siguientes párrafos.

1.2. Descripción de la realidad problemática

Las investigaciones realizadas en el Sur del continente asiático, específicamente en Irán, sobre el vínculo psicológico entre los profesionales de enfermería y las organizaciones de salud en la cual laboran, muestran que, 7 de cada 10 profesionales en enfermería, se encuentran medianamente comprometidos con su organización; mientras cerca del 30% del total de enfermeras, se encuentran altamente comprometidas (Gholami et al., 2019). El problema con esta realidad, es que, el hecho de que se encuentren en nivel medio, lleva a un escenario de incertidumbre por ser un escenario impredecible para la gestión de la organización de salud. En el mismo país.

Una investigación realizada en la India, realizada por Aggarwal et al. (2018), estudió el compromiso organizacional; el compromiso organizacional en su naturaleza afectiva, en mujeres que brindan servicios de atención y cuidado a otras personas; así, sobre una escala del

1 al 5, valoraron este fenómeno, obteniendo un valor de 3.11; por lo que estos autores indican que, en general, las enfermeras tienden a mostrar un compromiso afectivo medio-alto.

Las investigaciones realizadas en el Sur del continente asiático, sobre la percepción de accesibilidad a las estructuras organizacionales que tiene el personal de enfermería de Irán, indican que la mitad de estos profesionales presentan deficiencias en lo que respecta al empoderamiento estructural; cerca de la totalidad de la parte restante, presentó un nivel medio, proporción representada por el 44.4% (Gholami et al., 2019). En el mismo país, dos años antes, ya se habían desarrollado investigaciones sobre el empoderamiento estructural en enfermeras; realizado por Eskandari et al. (2017) quienes, valoraron este fenómeno, en una escala de 1 a 5, reportó un valor promedio de 3.3, lo cual, representa un nivel medio de empoderamiento estructural en los profesionales de enfermería; cabe resaltar que las mayores dificultades se da en el acceso a la información por parte de estos profesiones ($M=2.39$); en segundo lugar, una de las dificultades más resaltantes, está relacionada con la percepción de apoyo que reciben por parte de la organización ($M=2.54$).

En la India, ejecutaron una investigación con fines de conocer el empoderamiento estructural en mujeres que se dedican al cuidado de personas; los investigadores ejecutaron este análisis en una escala desde 1 al 5; además, determinaron el estado del empoderamiento estructural según sus componentes, así, señalaron que las mayores dificultades en este país, radica en el *empoderamiento de la información* ($M=3.05$) y en las *oportunidades* ($M=3.02$), es decir, por lo general, las enfermeras no tienen el fácil acceso a la información que necesitan para ejecutar su trabajo, y mucho menos perciben que tienen oportunidades de crecimiento y desarrollo. (Aggarwal et al., 2018)

En Latinoamérica, Nunes et al. (2020) hizo una investigación en Brasil, sobre el empoderamiento estructural de los profesionales en enfermería; señalan que la mayor

problemática que se da en este país, en relación al empoderamiento, está vinculado con la dificultad que tienen para acceder a la información que requieren para ejercer con holgura su trabajo ($M=2.51$), y en segundo lugar está la percepción sobre el apoyo que los o las trabajadoras reciben por parte de la organización de salud en la que prestan sus labores ($M=2.67$). Por el contrario, los aspectos en los que se puede denominar, fortalezas, está la percepción de oportunidades de crecimiento profesional ($M=4.08$), seguido por los accesos a los recursos materiales que, el o la trabajadora, dispone para realizar su trabajo.

En el contexto peruano, los estudios realizados sobre el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería, fueron diversos; entre los más resaltantes, se tiene la de Llano (2020), quien ejecutó una investigación en el distrito de Puente piedra, con el fin de conocer cómo se presenta el compromiso organizacional en el personal de enfermería de un hospital público; esta autora encontró que 1 de cada 10 enfermeros tienden a no estar comprometidos con la entidad para la que trabaja; comparados con los que sí lo están (representados por menos del 5%); la problemática más resaltante, es que casi toda las enfermeras, tienden evidenciar niveles medios de compromiso organizacional; lo que, para la gestión de la organización, representa incertidumbre para las acciones que puedan tomar para restituir o mejorar el compromiso. Resultados similares, fueron encontrados por Amenero (2017), en el distrito del Cercado de Lima, muestra que, 1 de cada 10 enfermeros, tienden a manifestar niveles bajos de compromiso organizacional; una proporción similar (13%), altos niveles, el resto, niveles medios.

En lo relacionado al empoderamiento estructural, una de las investigaciones más representativas realizadas en Arequipa, por Choque (2019), quien mencionada que el personal en enfermería; encontrando que, la mayor problemática que se tiene en el personal de enfermería, está relacionado con la facilidad de acceso a los recursos materiales para realizar con holgura su trabajo; cerca del 60% de los y las enfermeras, tiene un acceso difícil a los

recursos que posee la organización en la que desempeña funciones; en segundo lugar y con una proporción mucho más pequeña, 1 de cada 10 profesionales, declara tener problemas con acceder a la información que requiere para ejecutar su trabajo de manera eficiente.

No se tiene mayores evidencias de procedencia seria, acerca del comportamiento de la variable *empoderamiento estructural*, en profesionales de enfermería en nuestro país; es esta una de las principales razones para la ejecución del presente proyecto.

De lo descrito en los párrafos anteriores, se desprenden diversos cuestionamientos relacionados con el ámbito de salud en nuestra sociedad, sobre todo, aun cuando estamos atravesando una situación delicada como es la emergencia sanitaria a nivel nacional por la pandemia ocasionada por el nuevo coronavirus. ¿Qué pasaría si el personal de salud no se siente comprometido con la organización para la que trabaja? ¿Qué problemática acarrearía si el personal de salud siente que no tienen acceso a la información, no se siente apoyado, no tiene oportunidades de crecimiento ni acceso a los recursos que necesita? ¿Habrá relación entre estos dos comportamientos organizacionales en los profesionales de enfermería de Lima?

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el empoderamiento estructural y compromiso organizacional en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021?

1.3.2. Problemas Específicos

- A. ¿Cómo se relaciona la dimensión oportunidades y el compromiso organizacional en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021?

- B. ¿Cómo se relaciona la dimensión información y el compromiso organizacional en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021?
- C. ¿Cómo se relaciona la dimensión apoyo y el compromiso organizacional en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021?
- D. ¿Cómo se relaciona la dimensión recursos y el compromiso organizacional en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021?
- E. ¿Cómo se relaciona el empoderamiento estructural y la dimensión compromiso afectivo, en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021?
- F. ¿Cómo se relaciona el empoderamiento estructural y la dimensión compromiso de continuidad, en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021?
- G. ¿Cómo se relaciona el empoderamiento estructural y la dimensión compromiso normativo, en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Antecedentes internacionales

Gholami et al. (2019), llevó a cabo una investigación en Irán, con el objetivo de conocer la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en enfermeras de los hospitales universitarios de Khorramabad. Fue un estudio cuantitativo de tipo aplicada, de alcance descriptivo-correlacional con diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 160 enfermeras, a quienes les aplicaron la escala de empoderamiento estructural (CWEQ-II) y con el Cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer y Allen. Encontraron que el empoderamiento estructural se relacionó de manera significativa con el compromiso organizacional ($p < .05$); la asociación describe una pendiente positiva; los

resultados muestran que el empoderamiento estructural se correlaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional ($r=.301$), lo cual significa que, las personas que tienen mayores valoraciones de empoderamiento estructural, tienden mostrar también mayores evidencias de compromiso organizacional. Los resultados del análisis de correlación entre las dimensiones de las variables centrales muestran que, todas las subescalas de empoderamiento estructural se correlacionan de manera directa y significativa con las dimensiones de *compromiso normativo* ($p<0.05$) y *compromiso afectivo* ($p<0.05$), a excepción del *compromiso de continuidad*.

Fragkos et al. (2019), hicieron en una investigación de revisión sistemática y metaanálisis en Rusia, orientada a revisar las investigaciones cuantitativas que estudiaron la relación entre el empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en enfermeras. Las investigaciones revisadas, fueron desarrolladas bajo el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. Fueron 204 las investigaciones que formaron parte de este metaanálisis. Los resultados más importantes mostraron que el empoderamiento estructural se correlacionó fuertemente con el compromiso organizacional ($r = 0.43$). Señalando que, las personas que tienen altas valoraciones de empoderamiento estructural, tienden a mostrar mayores evidencias de compromiso organizacional.

Aljameez (2019), lleva a cabo un estudio en Arabia Saudita, con el objetivo de determinar la relación entre el empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en enfermeras del país y extranjeras. Fue una investigación cuantitativa de tipo descriptiva – correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. Participaron 398 enfermeras, evaluadas con la escala de empoderamiento estructural (CWEQ-II) y con el Cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados mostraron la existencia de correlaciones directas y positivas entre las variables centrales, lo cual significa que, cuánto

mayores son las valoraciones de empoderamiento estructural, se evidencian mayores puntuaciones de compromiso organizacional.

Aggarwal et al. (2018), desarrollaron un estudio en la India, con el objetivo de conocer el impacto del empoderamiento estructural sobre el compromiso organizacional (en general, enfatizaron el compromiso afectivo) en mujeres que trabajan en una entidad pública. Fue una investigación cuantitativa de tipo descriptiva – correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. Participaron 389, evaluadas con Conditions for Work Effectiveness Questionnaire II y el Cuestionario de Compromiso Organización de Meyer y Allen. Los resultados mostraron que, el compromiso afectivo que muestran las colaboradoras, se correlaciona de manera directa y con las dimensiones de empoderamiento, *oportunidad* ($r=.162^{**}$); *poder de información* ($r=.138^{**}$); y, de manera inversa, con la dimensión *recursos* ($r=-.141^{**}$) y con la dimensión *recursos* ($r=-.159^{**}$); no hubo relación significativa con la dimensión *apoyo* ($r=-.075$). En términos generales, se puede observar que el empoderamiento estructural, tienden a asociarse de manera.

Eskandari et al. (2017), hicieron una investigación en Irán, con el fin de determinar la relación entre el empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en enfermeras del hospital de Zanjan. Se trató de una investigación descriptiva correlacional, en el que participaron 583, evaluadas con Conditions for Work Effectiveness Questionnaire-II (CWEQ-II) y el Cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados mostraron que el empoderamiento estructural total tuvo una correlación relativamente fuerte con el compromiso organizacional de las enfermeras ($r = 0,444$). Entre las dimensiones, sobre todo, el "poder formal" tuvo mayor correlación con el compromiso organizacional ($r = 0.372$) y luego el "Acceso a la Información" tuvo mayor correlación ($r = 0.361$). La correlación más baja fue entre la dimensión de la "oportunidad" con el compromiso organizacional de las enfermeras ($r = 0,161$).

Antecedentes nacionales

Saldarriaga y Agurto (2020), hicieron una investigación con el fin de determinar la relación entre el empoderamiento y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública en la ciudad de Piura. Se trató de un estudio descriptivo correlacional, de tipo aplicado, con diseño no experimental de corte transversal. Participaron 89 colaboradores, quienes fueron evaluados con el empowerment scale (SPES) y el Cuestionario sobre compromiso organizacional de Paiva y Gelga. Los resultados mostraron que, el empoderamiento, se correlacionó de manera directa y muy significativa con el compromiso laboral ($Rho=.490^{**}$); además, el empoderamiento, mostró correlaciones positivas con las dimensiones de compromiso organizacional; tales como el *compromiso afectivo* (.396**), *compromiso normativo* (.355**), y *compromiso de continuidad* (.267*).

Villa (2019), hizo un estudio en Moyobamba, con el fin de determinar la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional. Fue una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal. Participaron 115 empleados, evaluados con el Cuestionario sobre empowerment de Derrel y, el Cuestionario de compromiso organizacional de Meller y Allen. Los resultados proceden de un análisis de regresión lineal, del cual se observa que la correlación entre estas dos variables fue de .370; del cual, se desprende el coeficiente de determinación, el cual indica que, las variaciones de empoderamiento estructural, explica en un 13.7% las variaciones de compromiso organizacional.

Chumbiauca (2019), hizo un estudio en Huaraz, con el objetivo de determinar la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional de los empleados de una oficina regional de la ciudad de Huaraz, encargados de ejecutar procesos de supervisión. Fue una investigación con enfoque cuantitativo de tipo aplicado con nivel correlacional de corte

transversal. Participaron 140 trabajadores, a quienes le aplicaron el Conditions for Work Effectiveness Questionnaire-II (CWEQ-II) y el Cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados muestran que las variables centrales de este estudio, se correlacionan de manera directa y muy significativa ($r=.307^{**}$); además, se hallaron correlaciones positivas entre las dimensiones de empoderamiento, tales como *información* ($r=.456$), *conocimiento* ($r=.121$), *poder de delegación* ($r=.293$). En general, y por dimensiones, el empoderamiento estructural, se correlaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional.

Quintanilla (2018), hizo una investigación en Cuzco, orientada a determinar la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en una agencia de viajes. Fue una investigación con enfoque cuantitativo de tipo aplicado con nivel correlacional de corte transversal. Participaron 270 personas, a quienes sometieron a evaluación con un instrumento no declarado en nombre para empoderamiento, más sí en cuanto a propiedades psicométricas y, con la escala de compromiso organizacional de Meller y Allen. Los resultados muestran que, no existe correlación significativa entre estas variables.

Torres (2017), hicieron un estudio en Lima, con el fin de determinar la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en mujeres de una empresa que brinda servicios y atención a otras personas. Fue una investigación con enfoque cuantitativo de tipo aplicado con nivel correlacional de corte transversal. Participaron 100 personas, evaluadas con Scale of Psychological empowerment in the Workplace y con la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Las valoraciones de probabilidad de la prueba de significancia estadística que emplea como insumo a los coeficientes de correlación, muestran que, las variables se asocian con una pendiente positiva y una dispersión de datos de $.825^{**}$; lo cual significa que, cuanto mayores son las valoraciones de empoderamiento en los trabajadores, mayores también son las puntuaciones de compromiso organizacional.

Palomino (2017), hizo un trabajo de investigación en Lima, con el fin de determinar la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en el centro de hemodiálisis de una clínica privada. Fue un estudio cuantitativo de tipo aplicado con alcance correlacional con diseño no experimental con corte transversal. Participaron 75 personas, evaluadas con la escala Cuestionario sobre el Empoderamiento *ad hoc*, y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados de correlación, muestran que el empoderamiento se correlaciona de manera directa y significativa con un nivel de asociación fuerte ($Rho=.874^{**}$), lo cual significa que, las personas que muestran mayores valoraciones de empoderamiento, tienden a evidenciar altas puntuaciones de compromiso organizacional.

1.5. Justificación de la investigación

Desde una perspectiva teórica, el empoderamiento, en su dimensión estructural es definido por Laschinger, et al. (2001) como las oportunidades, apoyo, acceso a la información y a los recursos, para lograr un aprendizaje y desarrollo autónomo; por su parte, el compromiso organizacional, es definido por Meyer y Allen (1991) como la relación entre una persona y su deseo o deber de permanecer en la empresa donde trabaja; por lo tanto queda demostrado con esta relación que los trabajadores y su desenvolvimiento eficiente, son los elementos base para crear una organización eficiente y saludable.

Desde una perspectiva práctica, el estudio del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en enfermera se justifica debido a que la información obtenida dio nuevas luces sobre las oportunidades o recursos que tienen las personas para perdurar o mantener su puesto de trabajo, siendo imprescindible esto en el sector salud (enfermeras); por ende, los datos servirán de prueba tangible y sustento para la implementación de talleres programas enfocados a que las enfermeras desarrollen las competencias necesarias en el

desarrollo de sus funciones; puesto que el tener un déficit en ello repercutiría negativamente en la calidad de atención y por ende en el bienestar de los pacientes.

Por último, desde una perspectiva metodológica, esta investigación empleó métodos de validación y estandarización de los datos obtenidos para implementar estadísticas actualizadas como sustento de investigaciones posteriores o como aporte científico.

1.6. Limitaciones de la investigación

La principal limitación que se puede encontrar en esta investigación esta relaciona al contexto que estamos enfrentando actualmente, ya que con la pandemia causada por el SARS-CoV-2, la población de estudio, al tratarse de profesionales de la salud en ejercicio, tiene escasa disponibilidad para cumplimentar los instrumentos de evaluación; por tal motivo, es necesario realizar un formato de fácil acceso y amigable que permita un desarrollo adecuado y en el menor tiempo posible.

1.7. Objetivos de la investigación

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el empoderamiento estructural y compromiso organizacional en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021.

1.7.2. Objetivos específicos

- A. Determinar la relación entre la dimensión oportunidades y el compromiso organizacional, en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021

- B. Determinar la relación entre la dimensión información y el compromiso organizacional, en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021
- C. Determinar la relación entre la dimensión apoyo y el compromiso organizacional, en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021
- D. Determinar la relación entre la dimensión recursos y el compromiso organizacional, en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021
- E. Determinar la relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión compromiso afectivo, en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021
- F. Determinar la relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión compromiso de continuidad, en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021
- G. Determinar la relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión compromiso normativo, en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021

1.8. Hipótesis

1.8.1. General

El empoderamiento estructural y el compromiso organizacional se relacionan de manera directa y significativa en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021.

1.8.2. Específicas

- A. La dimensión oportunidades y el compromiso organizacional, se relacionan de manera directa y significativa, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021.

- B. La dimensión información y el compromiso organizacional, se relacionan de manera directa y significativa, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021.
- C. La dimensión apoyo y el compromiso organizacional, se relacionan de manera directa y significativa, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño- San Borja, 2021.
- D. La dimensión recursos y el compromiso organizacional, se relacionan de manera directa y significativa, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021.
- E. El empoderamiento estructural y la dimensión compromiso afectivo, se relacionan de manera directa y significativa, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021.
- F. El empoderamiento estructural y la dimensión compromiso de continuidad, se relacionan de manera directa y significativa, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021.
- G. El empoderamiento estructural y la dimensión compromiso normativo, se relacionan de manera directa y significativa, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Empoderamiento

El termino empoderamiento fue introducido en el ámbito laboral, aproximadamente en el año 1977, debido a que numerosas investigaciones describían que su implicación en las organizaciones se debe al constructo multinivel integra tres planos como son el individual, organizacional y comunitario, que interaccionan entre sí. (Kanter, 1993)

Rowlands (1997) nos brinda una perspectiva diferente en la que supone que el empoderamiento relaciona una percepción de poder basada en el establecimiento de relaciones sociales y el impulso del poder compartido, entendiendo el poder como “*poder para*”, “*poder con*”, “*poder desde*” y “*poder interior*” como nuevos conceptos de poder.

Por su parte, Kanter (1993) sostiene que las personas reaccionan racionalmente a la situación en la que se encuentran, por ende, cuando estas situaciones se estructuran de manera en los empleados se sienten capacitados, responden en consecuencia y están a la altura de los desafíos que se presentan en la organización a la que pertenecen, siendo que las estructuras que Kanter considera son particularmente importantes para el crecimiento de la sensación de empoderamiento en los empleados.

2.1.1. Modelos de empoderamiento

2.1.1.1. Modelo de Kenneth y Velthouse (1990). Los autores desarrollaron un modelo de empoderamiento centrado en aspectos psicológicos y caracterizado por la relación de tres aspectos fundamentales; el primero asociado a la motivación intrínseca como son las condiciones genéricas que se posee respecto al desenvolvimiento directo en sus labores produciendo satisfacción, el segundo relacionado a las cogniciones que producen motivación

y, la tercera, referente a los procesos interpretativos a través de los que se llegan a las cogniciones (Orgambídez et al., 2017). A su vez, estos tres aspectos fundamentales están subdivididos en cuatro cogniciones que son las que componen el modelo del empoderamiento psicológico:

A. *Impacto*: llamado también intensidad o influencia del individuo en las estrategias, administración o resultados del trabajo en general.

B. *Competencia*: expresado en habilidades que posee el trabajador al momento de realizar sus actividades.

C. *Significado*: relación de los sentimientos de valía de una meta y los requerimientos del trabajo juzgado por las ideas del individuo.

D. *Autodeterminación*: elección que se toma respecto a la iniciativa y regulación de las acciones.

2.1.1.2. Modelo de Spreitzer (1995). El modelo desarrollado por Spreitzer, que toma como base *las cogniciones* de Thomas y Velthouse, tiene como principal aporte el desarrollo y validación de una escala multifuncional de medida y análisis de la información obtenida en un contexto de trabajo, en la cual se asumen las cuatro cogniciones como un solo factor o componente adicional; es decir que actúan de forma conjunta al momento de evaluar el empoderamiento, sin embargo, para Spreitzer, la no existencia de alguno de ellos, no implicaría necesariamente la extinción, sino un efecto menor. (Jáimez y Bretones, 2011)

Esta teoría, en general, parte de tres supuestos; el primero considera al empoderamiento como un conjunto circunstancias para el adecuado desarrollo del trabajo, el segundo lo expresa como una suerte de una herramienta *continua* en constante evolución y, por último, la tercera,

la estima como un *constructo* específico no generalizable para desarrollar cada trabajo. Por último, Spreitzer indica que la *orientación activa* hacia el trabajo es la disposición que presentan los individuos al momento de intentar *darle forma* al trabajo; es decir, el desarrollo de sentimientos y/o deseos de autovalía en el desempeño de sus labores. (Spreitzer, 1995)

2.1.1.3. Modelo de Menon (2001). Define el empoderamiento como el estado de cognición caracterizado por una sensación de percepción de control, competencia e internalización; por lo tanto, empoderar a los empleados implicaría mover la autoridad de toma de decisiones hacia *abajo* en la jerarquía organizacional y otorgar a los empleados la habilidad para afectar significativamente los resultados organizacionales. (Menon, 2001)

Siguiendo ese esquema, el autor considera que la raíz de este constructo se encuentra en el *concepto de poder* experimentado por los empleados que siguen, a nivel individual, las tres dimensiones principales de la experiencia del poder que subyacen al proceso de empoderamiento; obteniendo un constructo multifacético reflejado en diferentes dimensiones: el poder *como se percibe* (control), poder *como competencia percibida*, y poder *como energía* (interna) para lograr metas valiosas. (Ruiz et al., 2016)

A. Percepción de control: en la cual se pone en evidencia las posibilidades que se tiene para tomar decisiones (autonomía), empleo de recursos y, las creencias que se tiene sobre el modelo de autoridad.

B. Competencia: implicar realizar con habilidad una o más tareas o complicaciones que puedan devenir de estas (tareas no rutinarias).

C. Internalización de las metas: relacionado a la creencia en uno mismo, optando por asimilar las metas organizacionales como propias, además de estar preparado para actuar.

f2.1.1.4. Modelo de Kanter (1993). Según este modelo, compuesto por dos vertientes, el empoderamiento se basa en la concepción de poder y es definida como la capacidad que tienen los individuos para emplear todos los recursos que tengan a su disposición para lograr sus objetivos, dando una suerte de contraposición al modelo tradicional del empoderamiento. (C. Choque, 2014)

Respecto a las dos vertientes o dos tipos, Kanter (1993) menciona que una está referida a un factor psicológico y el otro a un factor estructural y que en conjunto servirán para la gestión del personal en las organizaciones; sin embargo, la no existencia de uno de ellos, no quita la eficiencia del otro.

Encontramos entonces dos modelos o factores propuestos por Kanter en su modelo teórico; estos son:

A. Empoderamiento psicológico. A pesar de las diversas teorías existentes sobre el empoderamiento psicológico, Kanter defiende su postura exponiendo que el empoderamiento brinda, a los miembros de una organización, un sentimiento de autoeficacia debido a la identificación y eliminación de condiciones limitantes por medio del empleo de técnicas formales e informales que mejoran la eficacia personal; además considera que el poder que se otorga o se comparte, son condiciones que llevan al personal de la organización a sentirse empoderados, sin embargo, esta condición no siempre se presenta.

Es decir que, a pesar de la delegación de poder, los empleados no siempre experimentan la sensación de autonomía; por ende, es necesario reunir un conjunto de condiciones específicas que junto a la delegación de poder conlleven a un trabajador empoderado. (Jáimez y Bretones, 2011)

B. Empoderamiento estructural. La teoría del empoderamiento estructural considera, respecto a la labor de los empleados, que el tener acceso a factores específicas del trabajo y

mejorar las relaciones interpersonales son imprescindibles para la consecución de las metas; es decir, el contar con información, recursos, apoyo y oportunidades por parte de la organización fortaleciendo la comunicación efectiva, para lograr el desarrollo personal y por ende a un mayor compromiso organizacional (Kanter, 1993).

Las estructuras de empoderamiento también incluyen ciertos recursos en su teoría que están basados en la información y el apoyo que se desarrollan en cada uno de los factores que los componen; estos son:

B1. Recursos: representado en las capacidades o habilidades, propias del individuo, que faciliten la realización de su trabajo; estos pueden ser recursos materiales, financiación y/o tiempo, imprescindibles la consecución de objetivos.

B2. Acceso a la información: referente a los conocimientos adquiridos de una especialización como a los conocimientos que se obtienen empíricamente, que son igualmente necesarios para la realización de un trabajo efectivo.

B3. Apoyo: asociado a recibir retroalimentación o nuevas ideas de los compañeros de trabajo tanto de subordinados, misma línea o superiores, siendo esta orientación una mejora en la estructura piramidal y por ende en el acceso de esas estructuras sociales en el lugar de trabajo.

B4. Oportunidad de desarrollo: referido al acceso para la posibilidad de crecimiento y promoción en la empresa, así como el desarrollar conocimientos y competencias las cuales serán de ayuda mediante la exposición y visibilidad profesional junto con la habilidad de aprender y desarrollarse profesionalmente en el puesto de trabajo.

2.2. Compromiso organizacional

A pesar de los diversos estudios del compromiso organizacional, los autores coinciden en considerarlo como un *vínculo* que se encuentra presente entre el trabajador y la organización, siendo que hasta la fecha la integración de los trabajadores a la organización ha dependido de los intereses, objetivos y necesidades personales.

Por ende, las conceptualizaciones brindadas por los diversos autores como la que menciona Chiavenato (1992) infieren que el compromiso organizacional está asociado a los sentimientos y a comprender tanto la historia como la situación actual de la organización, a la vez de compenetrarse con los objetivos.

Por su parte Robbins (1998) define el compromiso organizacional como un *estado* en el cual un empleado se identifica con las metas y deseos que se forjan en una organización para que con ello puedan mantenerse en la organización.

Hellriegel (1999) caracteriza al compromiso organizacional como el conjunto de creencias, metas y valores aunados a la intensidad de la participación, e identificación y deseo de pertenecer a la organización por parte del empleado respecto a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización. Por otro lado, Steers (1977), quien define compromiso como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización.

2.2.1. Perspectivas de Compromiso Organizacional

Basándose en los diversos estudios sobre el compromiso organizacional, Becker (1980) adoptó tres perspectivas con las cuales se infiere una conceptualización del compromiso organizacional, respecto a las bases que tiene el individuo.

2.2.1.1. Perspectiva de Intercambio Social. Desde esta perspectiva se asume al compromiso como un *vínculo* que establece, a lo largo del tiempo, entre el individuo con su organización, como parte de los aportes que cada uno de ellos realiza en beneficio mutuo, siendo el empleado quien asume un rol activo al oponerse a dimitir de su puesto en la organización debido a que esto supondría una especie de sacrificio de las inversiones realizadas.(G. Becker, 1980)

A su vez se relaciona con la *continuidad*; es decir que existe una relación entre los incentivos recibidos y el tiempo de continuidad en un puesto u organización y que es percibida subjetivamente por los colaboradores, ya que, desde su perspectiva, su compromiso será directamente significativo al grado de los incentivos o lo que le pueda ofrecer la organización para continuar con sus labores (Peña et al., 2016).

2.2.1.2. Perspectiva Psicológica. Basada en “la fuerza relativa a la identificación individual e implicación con una organización en particular”; es decir que depende de las recompensas psicológicas, asociadas al componente afectivo, que reciba la persona y caracterizada por el deseo de permanencia, el esfuerzo-beneficio a favor de la organización y por último la creencia definitiva y aceptación de los valores y metas de la organización, que resulta de la orientación individual hacia la organización como un fin en sí mismo (G. Becker, 1980).

2.2.1.3. Perspectiva de Atribución. Esta perspectiva se basa en las emociones que tiene el empleado respecto a la organización y es definida como una *obligación* que el individuo adquiere como resultado de realizar ciertos actos impulsados por el esfuerzo voluntario, explícito e irrevocable. Esta dimensión está más vinculada a la *ética del trabajo*,

responsabilidad que nace del interior del individuo como una deuda u obligación gracias al puesto de trabajo que se le brinda y que lo motiva a realizar un buen trabajo. (Morrow, 1983).

2.2.2. Modelos de compromiso organizacional

2.2.2.1. Modelo de Baker (1995). Expone, de acuerdo con los resultados de su investigación, las siguientes conclusiones; los procedimientos de socialización que fomentan la interacción entre los nuevos trabajadores y los veteranos tienen un impacto positivo significativo tanto en la orientación hacia el trabajo como en el compromiso organizacional, especialmente en los seis primeros meses, período durante el cual debe propiciarse este tipo de intercambios (Baker, 1995)

No es fácil que los recién llegados adquieran, de forma simultánea, un comportamiento laboral innovador (que rompa con esquemas preexistentes) y un elevado compromiso organizacional, de ahí que los responsables de los programas de socialización hayan de tener claros cuáles son los objetivos que se pretenden antes de acordar la utilización de un determinado sistema para incorporar a los nuevos trabajadores (Gallardo y Sandoval, 2014).

2.2.2.2. Modelo de Mathieu y Zajac (1990). Según los autores, este modelo es de índole explicativo, el cual se apoya en los resultados que obtienen, ya que integra tanto las variables que son antecedentes del compromiso como las que reciben su influjo. Así las cuestiones teóricas y metodológicas relativas a la medición de diversas formas de compromiso organizacional, sus interrelaciones con otras formas, los apegos y su papel en los modelos causales de comportamiento en las organizaciones forman parte de las direcciones que destacan en las investigaciones futuras, siendo las variables que, de acuerdo con este estudio, tienen efectos mayores en el compromiso organizacional la Competencia personal percibida (efecto

positivo), Consideración del líder (positivo), Liderazgo del tipo “inicia estructura” (positivo), Ambigüedad del “rol” (negativo), Conflictividad del puesto de trabajo (negativo).

2.2.2.3. Modelo de Meyer y Allen (1991). Los autores definieron el compromiso como un estado psicológico caracterizado por la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Por otro lado, los autores se basaron en una distinción del compromiso entre los enfoques actitudinal y conductual reflejados en las tradiciones de investigación, siendo el enfoque actitudinal, las condiciones previas y consecuencias que contribuyen al desarrollo de compromiso, mientras que en el conductual, la investigación se ha centrado principalmente en identificar las condiciones bajo las cuales un comportamiento, una vez exhibido, tiende a repetirse, así como sobre los efectos de tal comportamiento en la actitud de cambio.

Por ende, los autores en su modelo de compromiso, incorporan los enfoques actitudinal y conductual además de sus relaciones complementarias, dando a entender que la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber permanecer en la organización aunado a tres componentes: efectivo, de continuación y normativo; así:

A. El Compromiso Afectivo. Toma como base el deseo y se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas; por ende, disfrutan de su permanencia en la organización.

B. El Compromiso de Conveniencia o de Continuidad (fundamentado en la necesidad). Es muy posible encontrar una conciencia de la persona respecto a las inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, o sea, de los costos (financieros, físicos. Psicológicos) en los cuales se incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo. Se refleja aquí una faceta calculadora, pues se refiere a la prosecución de inversiones (planes de pensiones, primas de antigüedad, aprendizaje, etc.) acumuladas y resultantes de la pertenencia a la organización.

C. El compromiso normativo (deber). Se encuentra la creencia en la lealtad a la organización (sentido moral), quizá por recibir ciertas prestaciones (por ejemplo, capacitación o pago de colegiaturas), conducente a un sentido del deber de proporcionar una correspondencia. Este aspecto va en concordancia con la teoría de la reciprocidad: quien recibe algún beneficio adquiere el precepto moral interno de retribuir al donante (Gouldner, 1960).

Es importante señalar que, a medida que ampliamos el concepto de compromiso con incluir el deseo, la necesidad y la obligación de permanecer, ya no cae dentro de la definición psicológica-social tradicional de una actitud, siendo que, para evitar confusiones, el término *compromiso* será empleado tanto para referirnos al estado psicológico o para la identificación de su naturaleza en el empleado, como para la persistencia conductual que este demuestre.

2.2. Marco Conceptual

- A. Empoderamiento: basada en la percepción de poder y de la forma en cómo se emplea para el logro de los objetivos.
- B. Recursos: capacidad que presenta el individuo y que lo ayudan para poder realizar su trabajo.

- C. Acceso a la información: adquisición de conocimientos tanto por la experiencia como por un apoyo externo.
- D. Oportunidad: referido a la posibilidad de crecimiento en la organización, así como el poder desarrollar competencias profesionales y habilidades.
- E. Apoyo: soporte brindado para la realización de alguna actividad en forma de retroalimentación, tanto de superiores o subordinados.
- F. Compromiso organizacional: definido y medido como el sentido de vinculación o directamente el vínculo que puede presentarse entre el individuo y la organización.
- G. Afectivo: basado en el deseo y los lazos emocionales que se forjan a partir del sentimiento de satisfacción.
- H. Continuidad: fundamentado en la necesidad de permanencia en un lugar debido a no querer perder lo invertido.
- I. Normativo: asociado al deber y el sentido moral que tiene la persona, la cual se representa por la creencia de lealtad que se siente por la organización.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La investigación fue desarrollada de acuerdo a los lineamientos del enfoque cuantitativo, el cual, según Hernández y Mendoza (2018), señalan que, esta ruta de investigación hace referencia a la asignación de valores numéricos a determinados fenómenos, a dar conocer o estimar su magnitud; además, está orientada al conteo de datos y el procesamiento de la información recopilada con instrumentos previamente establecidos, mediante técnicas estadísticas, a fin de contrastar las hipótesis planteadas al inicio de la investigación. (p.07)

Fue de tipo aplicada. De acuerdo a lo mencionado por Vargas (2009), las investigaciones aplicadas, hacen uso de modelos teóricos previamente demostrados y validados en las investigaciones de tipo básica, a fin de entender o encontrar las bases de una solución a una problemática determinada (p.08). Para el presente estudio, se aplicaron los constructos teóricos que sustentan las variables centrales de investigación, a fin de conocer el comportamiento de las mismas, de manera individual y relacional.

Fue de alcance descriptivo correlacional. De acuerdo a Niño (2011), los estudios descriptivos, son aquellos donde el investigador, recoge la información que requiere, tal cual aparece en su contexto natural y real, sin intervención alguna; cuyo fin es describir las características o aspectos relevantes (p.34). Por otro lado, conforme a lo señalado por Bernal (2010), las investigaciones correlacionales, están orientadas a estudiar las relaciones entre dos fenómenos a fin de determinar la direccionalidad de asociación (p.114). En el presente estudio, la información fue recopilada, a través de instrumentos previamente estandarizados, en su contexto natural, la misma que servirá como insumo para determinar cálculos matemáticos a

fin de establecer coeficientes de correlación que permitan conocer la correlación entre el empoderamiento estructural y el compromiso organizacional.

El diseño bajo el cual estuvo orientado el presente estudio, fue con diseño no experimental de corte transversal. Según Hernández y Mendoza (2018), el diseño no experimental excluye todos los procedimientos en los que existe manipulación de variables para ver efectos en otras (p.174); y, son de corte transversal, aquellos cuya recopilación de datos se ha dado en un solo momento o un periodo determinado de tiempo (p.177).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

De acuerdo a las consideraciones de Pérez (2010), la *población objetivo*, hace referencia al conjunto total de las unidades de muestreo de los cuales se pretende recoger información; se caracteriza por tener dificultades de accesibilidad. Para el presente estudio, esta población hace referencia a los profesionales de enfermería que laboran en una institución pública destinada a brindar servicios en el área de cuidados intensivos de las entidades sanitarias para menores de edad.

La *población a investigarse*, de acuerdo a Pérez (2010), hace referencia al conjunto de unidades de muestreo, delimitada a un contexto más accesible y caracterizado. Para el presente estudio, está representada por todos los profesionales en enfermería de las características antes mencionadas, que se encuentran en la ciudad de Lima, que desempeñan labores la Unidad de Cuidados Intensivos lo esté desempeñando el servicio de servicios lo estén prestando durante el periodo 2021.

La *población marco*, hace referencia al conjunto de unidades de muestreo, a los que la investigadora, tiene acceso y es posible recopilar información; es de esta población que se calcula el tamaño mínimo necesario de la muestra (Pérez, 2010). En el presente estudio, está representada por 157 profesionales de enfermería que desempeñan labores la Unidad de Cuidados Intensivos de la Institución Nacional de Salud del Niño, ubicado en el distrito de San Borja, de la ciudad de Lima, durante el periodo 2021.

3.2.2. Muestra

Tomando en cuenta que, la muestra fue de 157 de la población de profesiones de enfermería es posible acceder a la totalidad de la *población marco*, se optó por una muestra de tipo censal; por lo tanto, según Martínez (2012), este tipo de muestra, se ajusta a un tipo de muestreo no probabilístico, debido a que, no todas las unidades de muestreo tuvieron la misma posibilidad de ser elegidas, sino que, participarán todas, sin excepción.

3.3. Operacionalización de variables

Var.	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Categorización	
					Medida	Valores
Empoderamiento Estructural	Es la capacidad de movilizar recursos y alcanzar el logro de objetivos, basada en los accesos a que la organización da a los empleados, a las oportunidades, a la información, al apoyo y a los diferentes recursos de capacitación	Fue medido a través de doce reactivos, formulados a manera de proposiciones; los cuales forman parte de una estructura de cuatro dimensiones (3 ítems cada uno). Con fines de interpretación, se tiene que, a los niveles bajos (hasta 28), medio (29 a 44) y alto (45 a 60)	Apoyo	7, 8 y 9	Ordinal	Alto Medio Bajo
			Recursos	10, 11 y 12		
			Información	4, 5, 6		
			Oportunidades de desarrollo	1, 2, 3		
Compromiso organizacional	Estado psicológico que es producto de la relación entre una persona y una organización, que toma influencia en la decisión de continuar o abandonar la organización, explicado en tres componentes tales como el afectivo, continuidad y normativo.	Fue evaluado a través de la sumatoria de la puntuación obtenida en cada ítem de la Escala adaptada de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Con fines interpretativos, los valores son, hasta 18 (bajo); de 19 a 125 (promedio); de 126 a más (alto)	Afectiva	6, 9, 12, 14, 15, 18	Ordinal	Alto Medio Bajo
			Continuidad	2, 7, 8, 10, 11, 13		
			Normativo	1, 3, 4, 5, 16, 17		

3.4. Instrumentos

3.4.1. Variable 1: Empoderamiento estructural

3.4.1.1. Ficha técnica

A. Nombre: Escala de Empowerment Estructural (CWEQ-II)

B. Autor y año: Laschinger, et al. (2001)

C. Procedencia: Inglaterra

D. Administración: Individual o colectivo

E. Aplicación: Adolescentes a más

F. Adaptación española: Jáimez y Bretones (2013)

G. Adaptación al medio latinoamericano: Mendoza et al. (2014)

H. Hallazgos de evidencias de validez en el Perú: Alcántara (2019); Flores (2018); Orihuela y Palomino (2018); Patilla (2016)

I. Número de ítems: 12

3.4.1.2. Descripción. La finalidad del instrumento es medir la capacidad que tienen los empleados para movilizar recursos de su entorno laboral, para alcanzar el logro de objetivos de la organización. La estructura teórica fue diseñada bajo un modelo propuesto por Kanter (1993). Tiene cuatro dimensiones, tales como: Oportunidades, Información, Apoyo y Recursos; cada una explicada por tres ítems, con respuestas oscilantes desde *poco* hasta *mucho*, con valoraciones desde 1 a 5, con una puntuación mínima de 12 y un máximo de 60.

3.4.1.3. Propiedades psicométricas. A continuación se describirán las propiedades psicométricas de los autores del instrumento y de las respectivas adaptaciones al español y al contexto latinoamericano.

A. Evidencias de validez. La primera estructura elaborada en base al modelo teórico de Kanter (1993), fue elaborado por Laschinger (1996); quien construyó un instrumento al que denominó *The Conditions of Work Effectiveness Questionnaire (CWEQ)*, cuyo modelo se ajustó adecuadamente, con 25 reactivos, luego de diversos análisis exploratorios y confirmatorios. Posteriormente, Laschinger, et al. (2001), a través de los procedimientos para reducción de dimensiones, según los componentes principales, disminuyeron los ítems, determinando un constructo en el que cada una de las dimensiones, sea medido por tres ítems.

La adaptación al contexto español, lo hizo Jáimez y Bretones (2013), quienes pasaron por un proceso de adaptación lingüística para traducir el instrumento. Además, con el fin de identificar las evidencias de validez factorial, tanto exploratoria como confirmatoria; sometieron al instrumento a los análisis de constructo por el método de extracción varimax, obteniendo tres posibles modelos; de los cuales, el tercer modelo (67.08% de la varianza explicada), reprodujo la estructura teórica inicialmente formulada por Laschinger (1996); posteriormente, Jáimez y Bretones (2013), determinar las evidencias de validez de criterio, obteniendo resultados favorables a corroborar las evidencias de validez.

La adaptación al contexto latinoamericano, lo hicieron Mendoza et al. (2014), sometiendo al instrumento a los análisis orientados a determinar las evidencias de validez factorial confirmatorio, donde los estimadores, como NFI (.914) y CFI (.945), recayendo dentro de la categoría de un ajuste aceptable del modelo.

Las investigaciones psicométricas realizadas en el Perú, fueron desarrolladas por Alcántara (2019), Flores (2018), Orihuela y Palomino (2018) y, Patilla (2016); en primera instancia, sometieron al instrumento a un análisis orientados a hallar evidencias de validez de contenido, a través del juicio de expertos; evaluando la coherencia, pertinencia y relevancia del ítem.

Para fines del presente estudio el instrumento fue sometido a un procedimiento con fines de obtener evidencias de validez basadas en el contenido, contando con la participación de 10 jueces expertos quienes evaluaron la pertinencia, relevancia y coherencia de cada uno de los ítems. Los veredictos fueron sometidos al análisis para calcular el coeficiente V (estadístico desarrollado por Aiken, (1980); los resultados apoyaron a confirmar la validez del instrumento (Ver anexo 3).

B. Confiabilidad. Los autores originales del instrumento, determinaron la confiabilidad del instrumento a través del método de consistencia interna, mediante el cálculo e interpretación del coeficiente *Alpha* (estadístico desarrollado por Cronbach (1990); oscilantes desde .69 hasta .88 (para la primera versión del instrumento por Laschinger, 1996); recurrieron al mismo método para determinar la confiabilidad de la segunda versión del instrumento, obteniendo valoraciones oscilantes desde .77 hasta .91. En ambas versiones, estas valoraciones mostraron la existencia de una aceptable y alta confiabilidad basada en la consistencia interna de los ítems.

EL trabajo psicométrico de adaptación al idioma español, desarrollado por Jáimez y Bretones (2013), determinaron la confiabilidad del instrumentos, mediante el método utilizado por los autores originales, el coeficiente *Alpha*, hallado coeficientes oscilantes desde .71 hasta .80; demostraron de esta forma que la estructura muestra una aceptable y alta consistencia interna de los ítems.

En Latinoamérica, Mendoza et al. (2014), demostró la confiabilidad del estudio a través del mismo método, obteniendo valoraciones del coeficiente *Alpha*, oscilando desde .737 hasta .897; con lo cual, demostraban niveles altos de consistencia interna.

En el Perú, los autores que destinaron esfuerzos a determinar la confiabilidad del instrumento en nuestro medio, fueron Alcántara (2019), Flores (2018), Orihuela y Palomino (2018) y, Patilla (2016); quienes optaron por el método de consistencia interna, quienes demostraron un nivel alto de confiabilidad del instrumento en una muestra peruana.

Para fines de la presente investigación se realizó un estudio piloto en 30 unidades de análisis, aplicando el instrumento a fin de obtener datos los cuales fueron sometidos al análisis de consistencia interna calculando el coeficiente Omega ordinal, obteniendo coeficientes que demostraron que el instrumento es confiable dada su consistencia interna (Ver anexo 4).

3.4.2. Variable 2: Compromiso organizacional

3.4.2.1. Ficha técnica

A. Nombre: Cuestionario de Compromiso Organizacional

B. Autor y año: Meyer y Allen (1991)

C. Modificación a 18 ítems: Meyer et al. (1993)

D. Procedencia: Estados Unidos

E. Administración: Individual y colectivo

F. Aplicación: 17 a más años de edad

G. Adaptación al contexto de enfermería: Neves et al. (2018)

H. Adaptación y validación a la población peruana: Montoya (2014) y Quispe (2015)

I. Número de ítems: 18

3.4.2.2. Descripción. Se empleó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, de procedencia estadounidense. El instrumento tiene por finalidad, medir el vínculo que tiene un trabajador, administrativo u operario, con la organización para la que

trabaja; evaluada en función de tres componentes claramente diferenciados (afectivo, continuidad y normativo). Los 18 ítems del cuestionario tienen alternativas de respuesta bajo la metodología Likert de siete anclajes.

3.4.2.3. Propiedades psicométricas. A continuación se describirán las propiedades psicométricas de los autores del instrumento y de las respectivas adaptaciones al español y al contexto latinoamericano.

A. Evidencias de validez. La primera estructura teórica que denotó tres grandes componentes que explicaba los comportamientos de los trabajadores, relacionados con el compromiso organizacional, fue Meyer y Allen (1991); dos años más tarde, los mismos autores construyeron un instrumento al que sometieron a diversos análisis orientados a encontrar las evidencias de validez, tanto de contenido como factoriales; obteniendo una solución de tres factores, habiendo reunido ítems en tres factores, los cuales, conceptualmente, pertenecían a la estructura teórica; esta vez, con 18 reactivos.

En el Perú, los procesos de validación del instrumento fue realizado por Argomedo (2013), quien destinó esfuerzos a encontrar evidencias de validez de contenido, a través del juicio de expertos; quienes evaluaron los ítems en función a la coherencia, pertinencia y relevancia; logrando demostrar, mediante la evaluación de la V de Aiken, la validez del instrumento. Asimismo, halló evidencias de validez factorial, logrando confirmar el modelo teórico como estructura del instrumento, Logrando así, demostrar que el instrumento puede medir lo que pretende, en una población peruana.

Otra investigación desarrollada en nuestro país por Montoya (2014), desarrolló un proceso de validación del instrumento, ejecutando métodos orientados a encontrar evidencias

de validez de contenido y factoriales; tanto exploratorios como confirmatorios; logrado demostrar la validez del instrumento.

Para fines del presente estudio el instrumento fue sometido a un procedimiento con fines de obtener evidencias de validez basadas en el contenido, contando con la participación de 10 jueces expertos quienes evaluaron la pertinencia, relevancia y coherencia de cada uno de los ítems. Los veredictos fueron sometidos al análisis para calcular el coeficiente V (estadístico desarrollado por Aiken (1980); los resultados apoyaron a confirmar la validez del instrumento (Ver anexo 3).

B. Confiabilidad. La revisión del instrumento, desarrollada por Meyer et al. (1993), determinaron la confiabilidad del instrumento a través del método de consistencia interna, mediante el cálculo del coeficiente *Alfa* (estadístico desarrollado por Cronbach, 1990), alcanzando valores oscilantes desde .74 hasta .83, lo cual recae dentro de la categoría altamente confiable, de acuerdo a la consistencia de las respuesta de los ítems.

Los autores que estudiaron el instrumento en el Perú, tales como Argomedo (2013), determinó la confiabilidad, mediante el método de consistencia interna, calculando el coeficiente *Alpha*, obteniendo valoración de .822, lo cual significa que el instrumento muestra una consistencia general dentro de los niveles alto de consistencia interna. De manera similar, las investigaciones desarrolladas por Montoya (2014); demostraron la confiabilidad empleando el método de consistencia interna, encontrando coeficientes *Alpha*, oscilantes desde .77 hasta .89; recayendo dentro de los niveles de alta confiabilidad. Otra investigación desarrollada por Maylle (2019), en una población limeña, obtuvo un *Alpha* total .88, lo cual recae en alto nivel de confiabilidad.

Para fines de la presente investigación se realizó un estudio piloto en 30 unidades de análisis, aplicando el instrumento a fin de obtener datos los cuales fueron sometidos al análisis de consistencia interna calculando el coeficiente Omega ordinal, obteniendo coeficientes que demostraron que el instrumento es confiable dada su consistencia interna (Ver anexo 4).

3.5. Procedimientos

El estudio cumplió rigurosamente el esquema general del enfoque cuantitativo propuesto por Hernández et al. (2014), está compuesta por diez fases para su procedimiento; la primera hace referencia a la idea e investigación, originada a partir de la problemática existente identificada, la segunda fase se va a ahondar en la información de las variables de investigación a en todos los niveles, mientras que en la fase tres se recopiló información teórica de estudios previos para darle sustento a la investigación.

Desde la fase cuatro hasta la fase siete, se determinó desde el tipo de estudio, hipótesis, el diseño de investigación a seguir y el diseño muestral (conociendo la población de estudio)

Por último, a partir de la fase ocho hacia adelante las actividades a realizar se dieron a partir de la aprobación del proyecto de investigación, iniciando con la recolección de la información, luego el procesamiento y análisis de los datos y, por último, los datos se presentaron en tablas académicas según se indica en el manual APA.

3.6. Análisis de datos

Para realizar el análisis de datos se empleó el software estadístico IBM SPSS versión 25 el cual nos permitió, mediante el uso de técnicas estadísticas, dar respuesta al problema planteado. Para iniciar, debemos reconocer si los datos recolectados se ajustan o no a una

distribución normal (H_0 o H_1), para lo cual empleamos la prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S). Una vez obtenido el resultado procederemos al empleo de la estadística inferencial, siendo que, si los datos provienen de una distribución normal, emplearemos el coeficiente de correlación Pearson (r) y si no se ajustan a la distribución normal se empleó el coeficiente de correlación Spearman (ρ).

Para fines de la investigación, los coeficientes antes mencionados hacen referencia al tipo de correlacional; así, el estadístico Pearson medirá la medida de dependencia lineal entre dos variables aleatorias cuantitativas; mientras que Spearman se enfocó en la asociación o interdependencia entre dos variables.

3.7. Consideraciones éticas

En la presente investigación, se tuvo en cuenta las normativas propuestas en el capítulo número dos del código de ética y deontología propuesta por el colegio de psicólogos del Perú. En este capítulo se encuentran designados tanto los procesos éticos como las restricciones que se deberán respetar al momento de realizar investigaciones, entre los cuales se explica, como uno de los más importantes, el uso correcto de los datos brindados por los participantes y el derecho que tienen a la no divulgación si así lo prefieren. (Concejo directivo nacional, 2019)

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados procedentes de la estadística descriptiva

Tabla 1

Descripción de las particularidades de la muestra

Variable	Categorías	f	%
Tiempo en la profesión	Hasta 8	51	32.5
	9 a 10	41	26.1
	11 a 14	32	20.4
	15 a más	33	21.0
Tiempo en la institución	Hasta 3 años	28	17.8
	3 a 5 años	31	19.7
	5 a 7 años	46	29.3
	8 a más años	52	33.1
Grado académico	Licenciatura	126	80.3
	Maestría	31	19.7

Nota.- f: frecuencia; %: símbolo de porcentaje

En la tabla 1 se presentan los resultados sobre las características de la muestra, como se puede apreciar, el tiempo en la profesión tiene cuatro categorías (Hasta 8, 9 a 10, 11 a 14, 15 a más) con proporciones basadas en los cuartiles de los datos, he ahí la similitud de las proporciones; en relación al tiempo en la institución, la mayor proporción son los que tienen de 8 a más años laborando (33.1%) y la menor proporción son los que tienen hasta 3 años. Finalmente, cuatro de cada diez evaluadas tiene solo licenciatura (80.3%) y el resto, es decir 1 de cada cinco, tenía maestría.

Tabla 2*Reporte descriptivo de los niveles de empoderamiento estructural*

<i>Dimensiones / Variable</i>	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
<i>Oportunidades</i>	18	11.5	88	56.1	51	32.5
<i>Información</i>	24	15.3	106	67.5	27	17.2
<i>Apoyo</i>	16	10.2	103	65.6	38	24.2
<i>Recursos</i>	18	11.5	116	73.9	23	14.6
Empoderamiento estructural	18	11.5	108	68.8	31	19.7

Nota.- f: frecuencia; %: símbolo de porcentaje

En general, la quinta parte de las evaluadas (19.7%) presentan nivel alto de Empoderamiento Estructural (EE en adelante), en relación a las dimensiones, la mayor proporción notable está en Oportunidades (32.5% / cerca de la tercera parte del total de evaluadas), seguido por Apoyo (24.2% / cerca de la cuarta parte); finalmente, la dimensión que muestra mayor proporción en nivel bajo, respecto de las otras dimensiones, fue Información (15.3%). Ver figura 1.

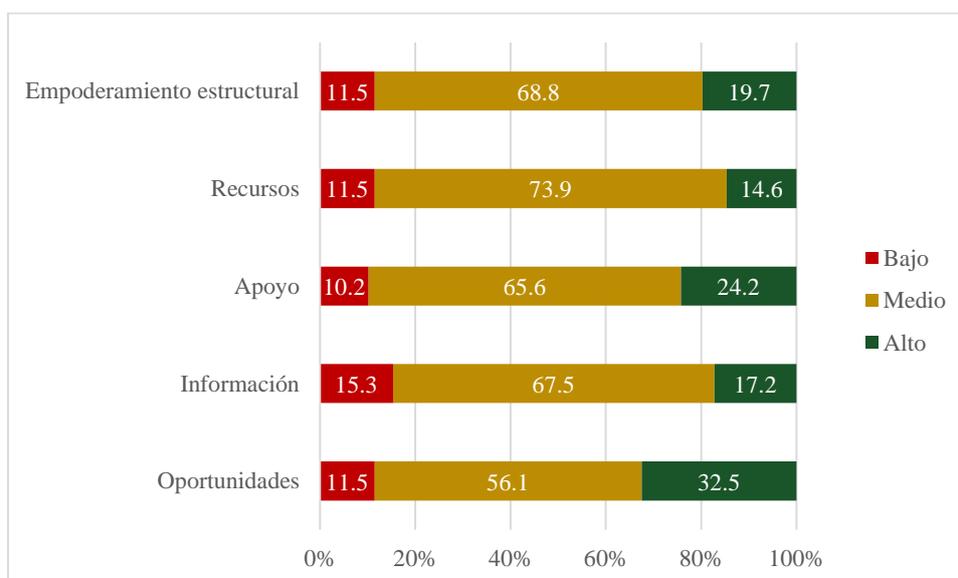
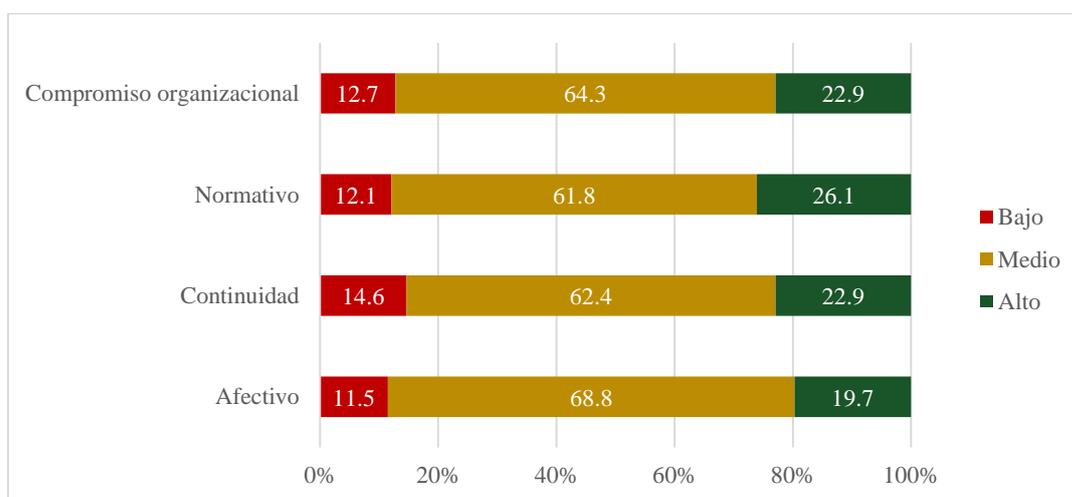
Figura 1*Representación gráfica de los niveles de empoderamiento estructural.*

Tabla 3*Reporte descriptivo de los niveles de compromiso organizacional*

<i>Dimensiones / Variable</i>	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
<i>Afectivo</i>	18	11.5	108	68.8	31	19.7
<i>Continuidad</i>	23	14.6	98	62.4	36	22.9
<i>Normativo</i>	19	12.1	97	61.8	41	26.1
Compromiso organizacional	20	12.7	101	64.3	36	22.9

Nota.- f: frecuencia; %: símbolo de porcentaje

En la tabla 3 se puede apreciar el predominio significativo del nivel medio de Compromiso Organizacional (CO en adelante), en todos los casos; en general, entre la cuarta y quinta parte de las evaluadas presentaron un nivel alto, la misma tendencia se refleja en todas las dimensiones. Ver figura 2.

Figura 2*Representación gráfica de los niveles de compromiso organizacional.*

4.2. Resultados procedentes de la estadística inferencial

Tabla 4

Relación entre el empoderamiento estructural y compromiso organizacional en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021

Estadístico	Relación EE – CO
KS (p)	.080 (.268)
r	.673
p	<.001
r ²	.45

Nota.- EE: Variable Empoderamiento Estructural; CO: variable Compromiso Organizacional; KS: prueba estadística para evaluar normalidad bivariado; r: coeficiente de correlación desarrollado por Pearson; p: probabilidad estadística; r²: tamaño del efecto.

El análisis de normalidad presentado en la tabla 4, evidencia que las distribuciones de las variables estudiadas sí se ajustan a la curva normal ($p=.268$, lo cual es $>.05$; se acepta H0: “no hay diferencias notables al interior de la distribución”; se rechaza H1: “sí hay diferencias notables al interior de la distribución”), lo cual sugirió el uso de la prueba estadística de correlación que toma como insumo al coeficiente r de Pearson.

El valor de probabilidad de la correlación evidencia una relación significativa entre ambas variables ($p<.05$; rechazo H0: “variables no correladas”; acepto H1: “variables correladas”). La pendiente que describe la asociación de variables fue positiva, lo cual significa una correlación directa ($r>0$) e implica que a mayor puntuación de EE, mayor también son las de CO; esta interpretación está sujeta a un tamaño del efecto grande ($r^2>.25$), lo cual representa una alta fuerza de asociación entre las variables estudiadas.

Tabla 5

Relación entre la dimensión oportunidades y el compromiso organizacional, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021

Estadístico	Relación EE Op – CO
KS (p)	.056 (.714)
r	.532
p	<.001
r ²	.28

Nota.- EE_Op: Dimensión Oportunidades de la Variable Empoderamiento Estructural; CO: variable Compromiso Organizacional; KS: prueba estadística para evaluar normalidad bivariado; r: coeficiente de correlación desarrollado por Pearson; p: probabilidad estadística; r²: tamaño del efecto.

El análisis de normalidad presentado en la tabla 5, evidencia que las distribuciones de las variables estudiadas sí se ajustan a la curva normal ($p=.714$, lo cual es $>.05$; se acepta H0: “no hay diferencias notables al interior de la distribución”; se rechaza H1: “sí hay diferencias notables al interior de la distribución”), lo cual sugirió el uso de la prueba estadística de correlación que toma como insumo al coeficiente r de Pearson.

El valor de probabilidad de la correlación evidencia una relación significativa entre ambas variables ($p<.05$; rechazo H0: “variables no correladas”; acepto H1: “variables correladas”). La pendiente que describe la asociación de variables fue positiva, lo cual significa una correlación directa ($r>0$) e implica que a mayor puntuación de la dimensión Oportunidades del EE, mayor también son las de CO; esta interpretación está sujeta a un tamaño del efecto grande ($r^2>.25$), lo cual representa una alta fuerza de asociación entre las variables estudiadas.

Tabla 6

Relación entre la dimensión información y el compromiso organizacional, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021

Estadístico	Resultados EE I – CO
KS (p)	.062 (.565)
r	.591
p	<.001
r ²	.35

Nota.- EE_I: Dimensión Información de la Variable Empoderamiento Estructural; CO: variable Compromiso Organizacional; KS: prueba estadística para evaluar normalidad bivariado; r: coeficiente de correlación desarrollado por Pearson; p: probabilidad estadística; r²: tamaño del efecto.

El análisis de normalidad presentado en la tabla 6, evidencia que las distribuciones de las variables estudiadas sí se ajustan a la curva normal ($p=.565$, lo cual es $>.05$; se acepta H0: “no hay diferencias notables al interior de la distribución”; se rechaza H1: “sí hay diferencias notables al interior de la distribución”), lo cual sugirió el uso de la prueba estadística de correlación que toma como insumo al coeficiente r de Pearson.

El valor de probabilidad de la correlación evidencia una relación significativa entre ambas variables ($p<.05$; rechazo H0: “variables no correladas”; acepto H1: “variables correladas”). La pendiente que describe la asociación de variables fue positiva, lo cual significa una correlación directa ($r>0$) e implica que a mayor puntuación de la dimensión Información del EE, mayor también son las de CO; esta interpretación está sujeta a un tamaño del efecto grande ($r^2>.25$), lo cual representa una alta fuerza de asociación entre las variables estudiadas.

Tabla 7

Relación entre la dimensión apoyo y el compromiso organizacional, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño- San Borja, 2021

Estadístico	Resultados EE_A – CO
KS (p)	.079 (.285)
r	.498
p	<.001
r ²	.25

Nota. - EE_A: Dimensión Apoyo de la Variable Empoderamiento Estructural; CO: variable Compromiso Organizacional; KS: prueba estadística para evaluar normalidad bivariado; r: coeficiente de correlación desarrollado por Pearson; p: probabilidad estadística; r²: tamaño del efecto.

El análisis de normalidad presentado en la tabla 7, evidencia que las distribuciones de las variables estudiadas sí se ajustan a la curva normal ($p=.285$, lo cual es $>.05$; se acepta H0: “no hay diferencias notables al interior de la distribución”; se rechaza H1: “sí hay diferencias notables al interior de la distribución”), lo cual sugirió el uso de la prueba estadística de correlación que toma como insumo al coeficiente r de Pearson.

El valor de probabilidad de la correlación evidencia una relación significativa entre ambas variables ($p<.05$; rechazo H0: “variables no correladas”; acepto H1: “variables correladas”). La pendiente que describe la asociación de variables fue positiva, lo cual significa una correlación directa ($r>0$) e implica que a mayor puntuación de la dimensión Apoyo del EE, mayor también son las de CO; esta interpretación está sujeta a un tamaño del efecto mediano ($r^2>.25$), lo cual representa una alta fuerza de asociación entre las variables estudiadas.

Tabla 8

Relación entre la dimensión recursos y el compromiso organizacional, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021

Estadístico	Resultados EE_R – CO
KS (p)	.103 (.072)
r	.575
p	<.001
r ²	.33

Nota.- EE_R: Dimensión Recursos de la Variable Empoderamiento Estructural; CO: variable Compromiso Organizacional; KS: prueba estadística para evaluar normalidad bivariado; r: coeficiente de correlación desarrollado por Pearson; p: probabilidad estadística; r²: tamaño del efecto.

El análisis de normalidad presentado en la tabla 8, evidencia que las distribuciones de las variables estudiadas sí se ajustan a la curva normal ($p=.072$, lo cual es $>.05$; se acepta H0: “no hay diferencias notables al interior de la distribución”; se rechaza H1: “sí hay diferencias notables al interior de la distribución”), lo cual sugirió el uso de la prueba estadística de correlación que toma como insumo al coeficiente r de Pearson.

El valor de probabilidad de la correlación evidencia una relación significativa entre ambas variables ($p<.05$; rechazo H0: “variables no correladas”; acepto H1: “variables correladas”). La pendiente que describe la asociación de variables fue positiva, lo cual significa una correlación directa ($r>0$) e implica que a mayor puntuación de la dimensión Recursos del EE, mayor también son las de CO; esta interpretación está sujeta a un tamaño del efecto grande ($r^2>.25$), lo cual representa una alta fuerza de asociación entre las variables estudiadas.

Tabla 9

Relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión compromiso afectivo, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021

Estadístico	Resultados EE – CO_A
KS (p)	.107 (.056)
r	.559
p	<.001
r ²	.31

Nota.- EE_R: Dimensión Recursos de la Variable Empoderamiento Estructural; CO: variable Compromiso Organizacional; KS: prueba estadística para evaluar normalidad bivariado; r: coeficiente de correlación desarrollado por Pearson; p: probabilidad estadística; r²: tamaño del efecto.

El análisis de normalidad presentado en la tabla 9, evidencia que las distribuciones de las variables estudiadas sí se ajustan a la curva normal ($p=.056$, lo cual es $>.05$; se acepta H0: “no hay diferencias notables al interior de la distribución”; se rechaza H1: “sí hay diferencias notables al interior de la distribución”), lo cual sugirió el uso de la prueba estadística de correlación que toma como insumo al coeficiente r de Pearson.

El valor de probabilidad de la correlación evidencia una relación significativa entre ambas variables ($p<.05$; rechazo H0: “variables no correladas”; acepto H1: “variables correladas”). La pendiente que describe la asociación de variables fue positiva, lo cual significa una correlación directa ($r>0$) e implica que a mayor puntuación de EE, mayor también son de la dimensión afecto del CO; esta interpretación está sujeta a un tamaño del efecto grande ($r^2>.25$), lo cual representa una alta fuerza de asociación entre las variables estudiadas.

Tabla 10

Relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión compromiso de continuidad, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021

Estadístico	Resultados EE – CO_C
KS (p)	.065 (.514)
r	.636
p	<.001
r ²	.40

Nota.- EE: Variable Empoderamiento Estructural; CO_C: dimensión Continuidad de la variable Compromiso Organizacional; KS: prueba estadística para evaluar normalidad bivariado; r: coeficiente de correlación desarrollado por Pearson; p: probabilidad estadística; r²: tamaño del efecto.

El análisis de normalidad presentado en la tabla 10, evidencia que las distribuciones de las variables estudiadas sí se ajustan a la curva normal ($p=.514$, lo cual es $>.05$; se acepta H0: “no hay diferencias notables al interior de la distribución”; se rechaza H1: “sí hay diferencias notables al interior de la distribución”), lo cual sugirió el uso de la prueba estadística de correlación que toma como insumo al coeficiente r de Pearson.

El valor de probabilidad de la correlación evidencia una relación significativa entre ambas variables ($p<.05$; rechazo H0: “variables no correladas”; acepto H1: “variables correladas”). La pendiente que describe la asociación de variables fue positiva, lo cual significa una correlación directa ($r>0$) e implica que a mayor puntuación de EE, mayor también son de la dimensión continuidad del CO; esta interpretación está sujeta a un tamaño del efecto grande ($r^2>.25$), lo cual representa una alta fuerza de asociación entre las variables estudiadas.

Tabla 11

Relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión compromiso normativo, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021.

Estadístico	Resultados EE – CO_N
KS (p)	.062 (.592)
r	.580
p	<.001
r ²	.34

Nota.- EE: Variable Empoderamiento Estructural; CO_N: dimensión Normativo de la variable Compromiso Organizacional; KS: prueba estadística para evaluar normalidad bivariado; r: coeficiente de correlación desarrollado por Pearson; p: probabilidad estadística; r²: tamaño del efecto.

El análisis de normalidad presentado en la tabla 11, evidencia que las distribuciones de las variables estudiadas sí se ajustan a la curva normal ($p=.592$, lo cual es $>.05$; se acepta H0: “no hay diferencias notables al interior de la distribución”; se rechaza H1: “sí hay diferencias notables al interior de la distribución”), lo cual sugirió el uso de la prueba estadística de correlación que toma como insumo al coeficiente r de Pearson.

El valor de probabilidad de la correlación evidencia una relación significativa entre ambas variables ($p<.05$; rechazo H0: “variables no correladas”; acepto H1: “variables correladas”). La pendiente que describe la asociación de variables fue positiva, lo cual significa una correlación directa ($r>0$) e implica que a mayor puntuación de EE, mayor también son de la dimensión normativo del CO; esta interpretación está sujeta a un tamaño del efecto grande ($r^2>.25$), lo cual representa una alta fuerza de asociación entre las variables estudiadas.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación fue efectuada en entorno a la relación entre el empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería que desempeñan labores durante el año 2021 en el Instituto Nacional de Salud del Niño, que se encuentra ubicado en el distrito de San Borja de la ciudad de Lima. En este apartado se analizan desde una perspectiva crítica los hallazgos que atendieron a todos y cada uno de los objetivos de investigación, contrastando los mismos con los de otros autores y fundamentando con la teoría que respalda cada una de las variables.

Los resultados correspondientes al objetivo general mostraron que el empoderamiento estructural y el compromiso organizacional se correlacionan de manera significativa ($p < .05$), evidenciando una pendiente positiva ($r > 0$) con un tamaño del efecto grande ($r^2 = .45 > .25$), cuya interpretación orienta a que cuanto mayor son las puntuaciones de empoderamiento estructural, mayores también son los de compromiso organizacional. Se puede observar que ambas variables comparten el 45% de la varianza explicada.

Un estudio realizado en Rusia por Gholami et al. (2019) reportó resultados similares, no obstante, a diferencia de lo que se encontró en el presente estudio, estos autores reportaron una correlación con un tamaño del efecto mediano. Otra investigación desarrollada en el mismo país por Fragkos et al. (2019), quien hizo un estudio revisión sistemática, reportó que ambas variables también se encontraban significativamente relacionadas, hallando tamaños de efecto entre medianos y grandes, lo cual es coherente con los hallazgos del presente estudio. Estas afirmaciones son reforzadas por una investigación desarrollada en Arabia Saudita por Aljarameez (2019), quien reportó correlaciones positivas y significativas entre las variables en cuestión. Lo mismo encontró (Eskandari et al., 2017), una correlación relativamente fuerte.

A nivel nacional, resultados similares fueron encontrados en Piura por Saldarriaga y Agurto (2020), en Moyobamba por Villa (2019), en Huaraz por Chumbiauca (2019); todos ellos reportando que las variables se correlacionaron de forma significativa y directa, fundamentados en un tamaño del efecto mediano; asimismo, pero con un tamaño del efecto grande, están los reportes de Torres (2017) y Palomino (2017) en Lima, evidenciando una fuerza de asociación alta ($r > .80$); no obstante, una investigación desarrollada en Cuzco por Quintanilla (2018), reportó evidencia contradictoria a lo indicado por los demás autores y lo que se encontró en el presente estudio, ya que indicó que las variables no se correlacionaron de manera significativa.

En líneas generales, de lo discutido se puede concluir que las profesionales en enfermería que tienen el suficiente acceso a los materiales y medios para desarrollar adecuadamente su trabajo tienden a desarrollar un vínculo más fuerte con la institución para la que desempeñan sus labores, es decir, se sienten más comprometidas con la organización. Luego de contrastar los resultados generales se acepta la hipótesis general de investigación, la cual afirmó que el empoderamiento estructural y el compromiso organizacional se relacionan de manera directa y significativa en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021.

El primer objetivo específico de investigación estuvo centrado en determinar la relación entre la dimensión oportunidades y el compromiso organizacional, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021.

Los resultados mostraron que la dimensión oportunidades del empoderamiento estructural está relacionada de manera significativa con el compromiso organizacional ($p < .05$); describiendo una pendiente positiva ($r > 0$) con un tamaño del efecto grande ($r^2 > .25$), lo que significa que cuanto mayores son las puntuaciones directas de la dimensión Oportunidades,

mayores son también el compromiso organizacional estructural. Ambas variables comparten una varianza del 28%.

Estos hallazgos son semejantes a lo encontrado por Eskandari et al. (2017) en Irán, pero la diferencia es que estos autores reportaron una correlación con asociación positiva, lo que conlleva a un tamaño del efecto mediano, por lo que la interpretación de correlación positiva, que cuanto mayores son el acceso a las oportunidades dadas por la organización, mayor compromiso genera en el trabajador, sería analizado con cautela y no como una aseveración absoluta.

Estos resultados pueden ser explicado por el llamado proceso de confort y continuidad, el cual es entendido como la sensación de libertad basada en el bienestar de crecimiento profesional y personal que recibe por parte de la organización en la cual presta sus servicios; contemplando los postulados de Maslow, brindar oportunidades de crecimiento estaría atendiendo algunas de las jerarquías de necesidades que motivan la conducta humana, como la de buscar reconocimiento y el soporte para la autorrealización (Maslow, 1943, 1950, 1958, 1962, 1967, 1981).

Estas oportunidades son presentadas a modo de estímulo por parte de la organización hacia los trabajadores, cuya reacción esperada y lógica por parte de estos se materializa expresando comportamientos organizacionales positivos, entre ellos, los explicados por el fortalecimiento del vínculo entre trabajador y organización, desarrollando un lazo de afecto o de conveniencia, lo cual es coherente con la teoría del compromiso organizacional. Sobre la base de lo expuesto, se acepta la primera hipótesis específica, la cual indicó que la dimensión oportunidades y el compromiso organizacional, se relacionan de manera directa y significativa, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021.

El segundo objetivo específico del estudio fue determinar la relación entre la dimensión información y el compromiso organizacional, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021.

Los resultados que atendieron a este objetivo de investigación mostraron que las puntuaciones directas correspondientes al empoderamiento estructural basado en la información que el trabajador recibe por parte de la organización para que desarrolle adecuadamente su trabajo, se correlacionan de manera significativa con las puntuaciones correspondientes al compromiso organizacional ($p < .05$), describiendo una pendiente positiva ($r > 0$), con un tamaño del efecto grande ($r^2 > .25$) lo que implica una asociación fuerte entre las variables estudiadas. La interpretación correspondiente sugiere que las personas que presentan mayor empoderamiento basado en la información tienden a estar más comprometidas con la organización. Ambas variables comparten el 35% de la varianza explicada.

Estos hallazgos son semejantes a lo encontrado por Eskandari et al. (2017) en Irán, pero la diferencia es que estos autores reportaron una correlación con asociación moderada, lo que conlleva a un tamaño del efecto mediano, por lo que la interpretación de correlación positiva, que cuanto mayores son el acceso a la información dadas por la organización, mayor compromiso genera en el trabajador, sería analizado con relativa cautela, considerando la necesidad de más estudios que certifiquen esta tendencia.

Estos resultados pueden ser explicados dada la naturaleza humana, la cual busca el equilibrio de confort en un contexto del cual cuenta con la suficiente información para desenvolverse con confianza y relativa autoeficacia, haciendo que las cosas no les sean tan complicadas en su trabajo; esto puede generar en los trabajadores un vínculo de satisfacción laboral (Gouldner, 1960; Menezes y Bittencourt, 2009; Neves et al., 2018; Peña et al., 2016; Peralta, 2020; Reinert et al., 2011; Zavala et al., 2020), lo cual puede llevar a que el o la

trabajadora desarrolle afecto por el sistema organizacional, o también la necesidad de continuar trabajando para la institución (De la Hoz, 2015; Katebi et al., 2022; Kotler y Lane, 2012). Por lo expuesto, se acepta la hipótesis específica número 2, la cual afirma que la dimensión información y el compromiso organizacional, se relacionan de manera directa y significativa, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021.

El tercer objetivo de investigación estuvo centrado en conocer la relación entre la dimensión apoyo del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en enfermeras de la institución Nacional de Salud del Niño, que prestaron sus servicios durante el año 2021.

Los resultados mostraron que las puntuaciones correspondientes a la dimensión apoyo del empoderamiento estructural se correlaciona de manera significativa ($p < .05$) y directa ($r > 0$) con las puntuaciones directas del compromiso organizacional; lo que orienta a una interpretación que cuanto mayores son las puntuaciones directas en la dimensión estudiada, mayores también han de ser las del compromiso organizacional; pero esta afirmación se sustenta sobre la base de un tamaño del efecto mediano, lo que implica una dispersión de datos que denota una fuerza de asociación moderada; cabe mencionar que ambas variables comparten el 25% de la varianza explicada.

Estos hallazgos son semejantes a lo encontrado por Eskandari et al. (2017) en Irán, estos autores reportaron una correlación con asociación moderada, lo que conlleva a un tamaño del efecto mediano, por lo que la interpretación de correlación positiva, que cuanto mayores son el acceso al apoyo de sus pares, superiores o subordinados en la organización, mayor compromiso genera en el trabajador, sería analizado con relativa cautela, considerando la necesidad de más estudios que certifiquen esta tendencia.

Estos resultados pueden ser explicados por la teoría del comportamiento social, la cual pone al hombre como un sujeto esencialmente dependiente de la sinergia con otros de su especie, de los cuales va a recibir soporte o ayuda para lograr un determinado cometido (Goldstein et al., 1976; Johnson y Johnson, 1997; Rodriguez, 2012). Este soporte, llevado al campo de la psicología organizacional, específicamente en el comportamiento de apoyo en un ámbito laboral brinda confort al trabajador que lo recibe, bien sea de sus pares, subordinados o superiores, ya que, al tratarse de un apoyo en cuestiones de trabajo, va a permitir que el colaborador desarrolle con mejor eficacia y por ende, con mayor calidad su trabajo.

Es acá donde entra a tallar la lógica de consecuencias comportamentales, explicada por el fortalecimiento del vínculo entre la persona apoyada con sus benefactores, logrando identificarse con el equipo de trabajo lo que naturalmente se puede denominar como comunidad y, al ser un equipo, se sustentan en un sistema, y al estar conformado por personas, se trata de una organización, logrando configurar la estructura dinámica del compromiso con la organización. Sobre la base de lo expuesto se acepta la hipótesis específica número tres, la cual afirmó que la dimensión apoyo y el compromiso organizacional, se relacionan de manera directa y significativa, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021.

El cuarto objetivo de investigación estuvo centrado en conocer la relación entre la dimensión recursos del empoderamiento estructural y el compromiso organizacional en enfermeras que prestan sus servicios laborales en la Institución Nacional de Salud del Niño de la ciudad de Lima durante el año 2021.

Los resultados mostraron que las puntuaciones de la dimensión recursos del empoderamiento estructural se correlaciona de manera significativa ($p < .05$) y directa ($r > 0$) con las puntuaciones del compromiso organizacional, sustentado en un tamaño del efecto grande,

lo que implica una asociación fuerte entre las variables en cuestión; lo que, en términos cualitativos, quiere decir que cuanto mayores son las evidencias de empoderamiento de recursos en los trabajadores, mayores son también las tendencias a estar más comprometidos con la organización. Cabe indicar que ambas variables comparten el 33% de la varianza explicada.

Estos hallazgos son semejantes a lo encontrado, Eskandari et al. (2017) en Irán, pero la diferencia es que estos autores reportaron una correlación con asociación débil, lo que conlleva a un tamaño del efecto pequeño, por lo que la interpretación de correlación positiva, que cuanto mayores son el acceso a los recursos facilitados por la organización, mayor es el compromiso entre el trabajador con la organización, sería analizado con cautela y no como una aseveración absoluta.

La definición dada a la terminología de *recursos* orienta a que se trata de uno o más medios que un ser vivo (para fines del presente estudio, personas que trabajan) emplea para alcanzar un determinado objetivo o atender una necesidad (Fernández, 2017; Goleman y Cherniss, 2005; Gurdíán, 2007; Moreno y Llanes, 2020; Puchol, 2006). En un ámbito laboral, los recursos vienen a ser todos aquellos materiales e insumos necesarios para que el trabajo pueda efectuarse con eficiencia, de modo que si una organización tiene bien definida su logística y su sistematización de procesos, y los trabajadores tienen natural y libre acceso a estos, por lógica de consecuencias estos trabajadores suelen experimentar confort en su lugar de trabajo ya que pueden desenvolverse eficazmente, pudiendo también desarrollar compromiso con la organización.

Por lo expuesto, se acepta la cuarta hipótesis específica de investigación, la cual afirmó que la dimensión recursos y el compromiso organizacional, se relacionan de manera directa y significativa, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño - San Borja, 2021.

La quinta finalidad específica de la investigación estuvo centrada en conocer cómo se relaciona, a modo de correlación, el empoderamiento estructural como tal y el componente afectivo del compromiso organizacional, en enfermeras que desempeñan funciones laborales en la Institución Nacional de Salud del Niño, ubicado en la ciudad de Lima, durante el año 2021.

Los resultados muestran que las puntuaciones directas del empoderamiento estructural se correlacionan de manera significativa ($p < .05$) y directa ($r > 0$), lo que quiere decir que cuanto mayores son las evidencias de empoderamiento estructural en las enfermeras, mayores también las evidencias del vínculo afectivo que han desarrollado las profesionales con la organización. Esta interpretación se fundamenta en un tamaño del efecto grande, lo que implica una asociación fuerte. Cabe mencionar que las variables en cuestión comparten el 31% de la varianza explicada.

Un estudio desarrollado por Aggarwal et al. (2018) en la India reporta un resultados similar a lo encontrado en el presente estudio, ya que halló una correlación de asociación fuerte, por lo tanto, un tamaño del efecto grande; pudiendo reforzar la interpretación de que cuanto mayor es el empoderamiento en los trabajadores, mayores también fue el compromiso afectivo con la organización. Asunto contradictorio a lo encontrado por Eskandari et al. (2017) en Irán, quienes reportan también una correlación significativa y positiva, pero con asociación débil, por lo que se trata de un tamaño del efecto pequeño.

Estos resultados pueden ser explicados por la confianza que tiene un trabajador en función a la experiencia positiva previa que ha tenido desempeñando sus labores en un determinado lugar y sistema; del cual, si aprecia determinada sinergia favorable al cumplimiento de los objetivos de su puesto, va a generar un lazo con la organización, o si ya existe, se va a fortalecer (Ababneh y Hackett, 2019; Galicia et al., 2014; Loli et al., 2016); en

consecuencia, si un trabajador se siente empoderado estructuralmente en su trabajo, las probabilidades de que se desempeñe de manera óptima es significativa, lo que viene a formar parte de los indicadores de reconocimiento no solo por sus superiores sino por sus compañeros, lo que promueve un siguiente paso que es la autorrealización lo cual está ligado a las emociones del trabajador, pudiendo explicarse por la existencia de un afecto hacia la organización. Por lo expuesto, se acepta la quinta hipótesis específica de investigación, la cual afirmó que el empoderamiento estructural y la dimensión compromiso afectivo, se relacionan de manera directa y significativa, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021.

El sexto objetivo específico de investigación estuvo orientado a conocer la relación, del empoderamiento estructural con el componente de continuidad del compromiso organizacional en enfermeras que desempeñan funciones laborales en la Institución Nacional de Salud del Niño, ubicado en la ciudad de Lima, durante el año 2021.

Los resultados mostraron que las puntuaciones directas del empoderamiento estructural se correlacionaron de manera significativa ($p < .05$) y directa ($r > 0$) con las puntuaciones del componente de continuidad del compromiso organizacional, lo que quiere decir que cuanto mayores son las evidencias de que un trabajador esté estructuralmente empoderado, las tendencias se muestran mayores también en la continuidad del compromiso organizacional. Interpretación fundada en un tamaño del efecto grande, lo que implica una asociación fuerte entre las variables, que dichos sea de paso, comparten el 40% de la varianza explicada.

Un estudio desarrollado por Gholami et al. (2019), en Irán reporta un resultados similar a lo encontrado en el presente estudio, ya que reportó una correlación de asociación positiva pero con un tamaño del efecto pequeño, por lo que la interpretación que orienta a que cuanto más empoderamiento estructural posee la profesional, mayores son las evidencias de

compromiso por continuidad, hay que tomarlo con relativa cautela, teniendo en cuenta la necesidad de contar con más investigaciones que permitan reafirmar estos hallazgos.

Al referirnos al componente de continuidad, no es sino el producto de la valoración que hace el trabajador sobre qué tanto le conviene continuar brindando sus servicios en la organización para la cual están laborando en el momento de la evaluación (H. S. Becker, 1960; Hellriegel y Slocum, 2007; Kanter, 1968; Penley y Gould, 1988; Reinert et al., 2011) y uno de los criterios que puede tomar en cuenta para decidir continuar desempeñándose en la organización es qué tanto es su acceso a los mecanismos de la organización que le permitan ejercer con eficiencia, entonces hallándose la relación entre las variables estudiadas.

Sobre la base de lo expuesto, se acepta la sexta hipótesis específica de investigación, la cual afirmó que el empoderamiento estructural y la dimensión compromiso de continuidad, se relacionan de manera directa y significativa, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021.

La séptima finalidad específica estuvo centrada en conocer cómo es que se relaciona el empoderamiento estructural con el componente normativo del compromiso organizacional en enfermeras que desempeñan funciones laborales en la Institución Nacional de Salud del Niño, ubicado en la ciudad de Lima, durante el año 2021.

Los resultados mostraron que las puntuaciones directas de ambas variables se correlacionaron de manera significativa ($p < .05$) y directa ($r > 0$), lo que implica que cuanto mayores son las puntuaciones en el empoderamiento estructural, mayores también son las puntuaciones en el componente normativo; esta interpretación está sujeta a un tamaño del efecto grande, lo que implica una asociación fuerte entre las variables, compartiendo el 34% de la varianza explicada.

Un estudio desarrollado por Gholami et al. (2019) en Irán reporta un resultados similar a lo encontrado en el presente estudio, ya que reportó una correlación de asociación positiva pero con un tamaño del efecto grande, por lo que la interpretación que orienta a que cuanto más empoderamiento estructural posee la profesional, mayores son las evidencias de compromiso normativo, hay que tomarlo con relativa cautela, teniendo en cuenta la necesidad de contar con más investigaciones que permitan reafirmar estos hallazgos.

El componente normativo del compromiso organizacional se sustenta no necesariamente en la naturaleza de la organización, sino en los rasgos de personalidad que tiene la persona en función a su carácter, el cual está sustentando en la ética que da cuerpo a comportamientos morales orientados al cumplimiento de normas, y en el contexto laboral, los lineamientos normativos están como parte del contrato que él o la trabajadora firmó o en el reglamento de la entidad (Chiavenato, 1992; Hellriegel y Slocum, 2007; J. P. Meyer y Allen, 1991; Mowday et al., 1978; Robbins et al., 1998). Resultaría más sencillo y natural acatar las normas de una entidad cuya organización facilita la accesibilidad a los mecanismos de la organización que le permitan ejercer con eficiencia, entonces hallándose la relación entre las variables estudiadas.

Sobre la base de lo expuesto, se acepta la séptima hipótesis específica de investigación, la cual afirmó que el empoderamiento estructural y la dimensión compromiso normativo, se relacionan de manera directa y significativa, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021.

VI. CONCLUSIONES

- A. Las enfermeras que perciben mejores condiciones de trabajo, donde se les facilita el acceso a los diversos mecanismos estructurales como a las oportunidades de crecimiento, a la información, al apoyo horizontal y vertical y a los recursos de la Institución Nacional de Salud del Niño, tienden a demostrar mayor compromiso con la institución.
- B. Cuanto mayores son las oportunidades que brinda la organización para que el personal acceda al crecimiento personal y profesional, mayor compromiso se aprecia en las enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021.
- C. Cuanto mejor es el flujo de la información necesaria que les permita a las enfermeras desarrollar con autonomía y eficacia su trabajo, se aprecia mayor compromiso organizacional en la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021.
- D. Cuanto mayor es el soporte de apoyo que la enfermera recibe por parte de sus colegas, superiores o técnicos, para que el trabajo realizado sea adecuado, se aprecia mayor compromiso organizacional en la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021.
- E. Cuanto mejor es el mecanismo estructural que permita a las enfermeras acceder a los recursos necesarios para el buen desempeño de su trabajo, se aprecia mayor compromiso organizacional en la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021.
- F. Las enfermeras que perciben mejores condiciones de trabajo, donde se les facilita el acceso a los diversos mecanismos estructurales como a las oportunidades de crecimiento, a la información, al apoyo por horizontal y vertical y a los recursos de la Institución Nacional de Salud del Niño, tienden a demostrar mayor vínculo afectivo con la organización.
- G. Las enfermeras que perciben mejores condiciones de trabajo, donde se les facilita el acceso a los diversos mecanismos estructurales como a las oportunidades de crecimiento, a la

información, al apoyo por horizontal y vertical y a los recursos de la Institución Nacional de Salud del Niño, tienden a demostrar mayor necesidad de continuar laborando en la entidad.

- H. Las enfermeras que perciben mejores condiciones de trabajo, donde se les facilita el acceso a los diversos mecanismos estructurales como a las oportunidades de crecimiento, a la información, al apoyo por horizontal y vertical y a los recursos de la Institución Nacional de Salud del Niño, tienden a demostrar mayor compromiso moral para retribuir a la organización y cumplir con el contrato pactado.

VII. RECOMENDACIONES

- A. Fortalecer los mecanismos destinados a la comunicación o envío de información relevante para que las enfermeras desarrollen mejor su trabajo; asimismo, mejorar las propuestas de oportunidades de crecimiento y las facilidades para acceder a los recursos.
- B. Desarrollar actividades como parte de la salud organizacional, orientadas al fortalecimiento de las relaciones interpersonales, a fin de mejorar los lazos de apoyo entre trabajadores de la organización.
- C. A los futuros investigadores, tener en cuenta desarrollar más investigaciones en otros contextos hospitalarios, con mecanismos similares a la Institución Nacional De Salud Del Niño, a fin de sumar más evidencias empíricas y contrastar información.
- D. A los futuros investigadores, tener en cuenta la necesidad de desarrollar más investigaciones en otros contextos hospitalarios, con mecanismos diferentes a la entidad en la que se hizo este estudio, a fin de comparar información y sumar evidencia para generar nuevas investigaciones.

VIII. REFERENCIAS

- Ababneh, K., y Hackett, R. (2019). The Direct and Indirect Impacts of Job Characteristics on Faculty Organizational Citizenship Behavior in the United Arab Emirates (UAE). *Higher Education: The International Journal of Higher Education Research*, 77(1), 19-36. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0252-3>
- Aggarwal, A., Dhaliwal, R., y Nobi, K. (2018). Impact of Structural Empowerment on Organizational Commitment: The Mediating Role of Women's Psychological Empowerment. *SAGE Publications*, 22(3), 1-11. <https://doi.org/10.1177/0972262918786049>
- Aiken, L. (1980). Content Validity and Reliability of Single Items or Questionnaires. *Educational and Psychological Measurement - EDUC PSYCHOL MEAS*, 40, 955-959. <https://doi.org/10.1177/001316448004000419>
- Alcántara, E. (2019). *Condiciones de efectividad laboral (empoderamiento) y satisfacción laboral en trabajadores de servicios de comida rápida de Lima* [Tesis, Universidad de San Martín de Porres]. Lima, Perú. <https://documentcloud.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:e3cd89c6-cb8c-4127-b881-c98a01b6c704>
- Aljaramenez, F. (2019). *The Relationships of Structural Empowerment, Psychological Empowerment and Organizational Commitment in Saudi and Non-Saudi Registered Staff Nurses in Saudi Arabia* [Tesis de doctorado, Universidad Widener]. Arabia Saudí. <https://search.proquest.com/openview/7054dc435424290fb1c28e6af8fb81e4/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

- Amenero, C. (2017). *Compromiso organizacional y marketing interno en las enfermeras de un hospital público, Lima 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Lima. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8780>
- Argomedeo, J. (2013). *Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura]. Lima. Universidad César Vallejo.
- Baker, W. (1995). Allen and Meyer's 1990 Longitudinal Study: A Reanalysis and Reinterpretation Using Structural Equation Modeling. *Human Relations*, 48(2), 169-185. <https://doi.org/10.1177/001872679504800204>
- Becker, G. (1980). *Human Capital* (3ra ed.). Estados Unidos. The University of Chicago Press. <https://www.nber.org/system/files/chapters/c11226/c11226.pdf>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (3ra ed.). México. Prentice Hall - {PEARSON}. <https://documentcloud.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:aace58af-7fc3-4ce1-bfc7-c627dc7904c5>
- Chiavenato, I. (1992). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). México. Mc Graw Hill. https://www.academia.edu/14695341/Comportamiento_organizacional_La_din%C3%A1mica_del_%C3%A9xito_en_las_organizaciones
- Choque, C. (2014). *El empoderamiento y su influencia en el compromiso laboral en la municipalidad distrital de Ilabaya en el año 2013* [Tesis de Licenciatura, Universidad

Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna]. Tacna-Perú.

http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2532/382_2014_choque_ang_uisse_ca_fcje_ciencias_administrativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Choque, E. (2019). *Influencia del Clima Organizacional en el empoderamiento en jefaturas de enfermería de los centros de salud de la Red Arequipa-Caylloma 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Arequipa, Perú.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8630>

Chumbiauca, J. (2019). *El empoderamiento y su relacion con el compromiso organizacional de los empleados de la oficina regional de Huaraz del organismo supervisor de la inversion de la energia y mineria (OSINERGMIN)* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Huaraz -.

<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3596>

Concejo directivo nacional. (2019). Código de ética y deontología. *Colegio de psicólogos del Perú*, 1(1), 1-13.

Cooper, H., y Hedges, L. V. (1993). *The Handbook of Research Synthesis*. Russell Sage Foundation.

Cronbach, L. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (1ra edició). Estados Unidos. HARPER 81 ROW, PUBLISHERS.

De la Hoz, M. (2015). *Experiencia de cliente*. Editorial Almuzara.

[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=KAwFEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=\(2015\).+Medicion+de+experiencia+de+clientes.+Isapres.&ots=Gj_dLJmv_d9&sig=V9pmpdBnY-iBfu2B8eciS2f8ipM#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=KAwFEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=(2015).+Medicion+de+experiencia+de+clientes.+Isapres.&ots=Gj_dLJmv_d9&sig=V9pmpdBnY-iBfu2B8eciS2f8ipM#v=onepage&q&f=false)

- Eskandari, F., Rabie, S., Shoghli, A., Pazargadi, M., y Zaghari, M. (2017). Investigation of the relationship between structural empowerment and organizational commitment of nurses in Zanzan hospitals. *African Health Sciences*, 17(1), 285-292. <https://dx.doi.org/10.4314/ahs.v17i1.35>
- Fernández, F. (2017). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. UF0345. España. Tutor Formación.
- Flores, E. (2018). *Gestión de la compensación y el empowerment de los trabajadores de una Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima Metropolitana*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. <https://documentcloud.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:a58d62c7-7402-4ab1-b8ea-8409bfaa8b9c>
- Fragkos, K., Makrykosta, P., y Frangos, C. (2019). Structural empowerment is a strong predictor of organizational commitment in nurses: A systematic review and meta-analysis. *J Adv Nurs.*, 76, 939-962. <https://doi.org/10.1111/jan.14289>
- Galicia, L., Balderrama, J., y Edel, R. (2014). Revisión del modelo atención, relevancia, confianza y satisfacción (ARCS). En *Los Modelos Tecno-Educativos, revolucionando el aprendizaje del siglo XXI* (1ra ed., pp. 41-54). researchgate. https://www.researchgate.net/profile/Ismael-Gamez/publication/280301257_Los_Modelos_Tecno-Educativos_revolucionando_el_aprendizaje_del_siglo_XXI/links/55b0391b08aeb0ab46698766/Los-Modelos-Tecno-Educativos-revolucionando-el-aprendizaje-del-siglo-XXI.pdf#page=41

- Gallardo, N., y Sandoval, M. (2014). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la empresa pública y privada* [Tesis de titulación, Universidad del Bío Bío]. Concepción. http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1742/1/Gallardo_Salcedo_Nathalie_Soledad.pdf
- Gholami, M., Saki, M., y Hossein, A. (2019). Nurses' perception of empowerment and its relationship with organizational commitment and trust in teaching hospitals in Iran. *Journal of Nursing Management*, 27(5), 1020-1029. <https://doi.org/10.1111/jonm.12766>
- Goldstein, A., Sprafkin, R., y Gershaw, J. (1976). *Skill training for community living: Applying structured learning therapy* (pp. vii, 273). Pergamon. <https://psycnet.apa.org/record/1978-21387-000>
- Goleman, D., y Cherniss, C. (2005). *Inteligencia emocional en el trabajo: Cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Argentina. Editorial Kairós. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jvCbDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Inteligencia+emocional+en+el+trabajo+GOLEMAN&ots=41VQJvanNV&sig=dj0UF80_uvL6H3_Y1vuPEiccpMA#v=onepage&q=Inteligencia%20emocional%20en%20el%20trabajo%20GOLEMAN&f=false
- Gouldner, A. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178. <https://doi.org/10.2307/2092623>
- Gurdián, A. (2007). *El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-Educativa*. Costa Rica. Educativo Regional (IDER).

<https://web.ua.es/en/ice/documentos/recursos/materiales/el-paradigma-cualitativo-en-la-investigacion-socio-educativa.pdf>

Hellriegel, D., y Slocum, J. (2007). *Comportamiento Organizacional* (10ma ed.). México. Colección General.

<https://documentcloud.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:a8bb5eaf-ce2e-4154-97d1-782b287036b7>

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México. McGrawHill.

<https://1drv.ms/b/s!AniSVQO4m2dOgqREjLRXkUC64qjGyA?e=cMKYMJ>

Jáimez, M., y Bretones, F. (2011). El empowerment organizacional: El inicio de una gestión saludable en el trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos*, 344(42), 209-232.

https://www.researchgate.net/publication/302164187_El_empowerment_organizacion_al_inicio_de_una_gestion_saludable_en_el_trabajo

Jáimez, M., y Bretones, F. (2013). Adaptación al español de la escala de empoderamiento estructural. *Spanish Journal of Psychology*, 16(9), 1-7.

<https://documentcloud.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:bd159349-f1ab-4929-95c5-ddf20006dc1b>

Johnson, D., y Johnson, R. (1997). Social skills for successfull group work. En *Reading in cooperative learning for undergraduate mathematics* (2da edición, pp. 201-204). The Mathematical Association of America. <https://eric.ed.gov/?id=ED414154>

Jung, S., Kim, J., Lee, J., Rhee, C., Na, S., y Yoon, J.-H. (2020). Assessment of Noise Exposure and Its Characteristics in the Intensive Care Unit of a Tertiary Hospital. *International*

Journal of Environmental Research and Public Health, 17(13), 4670.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17134670>

Kanter, R. (1968). Compromiso y organización social: Un estudio de los mecanismos de compromiso en comunidades utópicas. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
<https://doi.org/doi.org/10.2307/2092438>

Kanter, R. (1993). *Men and Women of the Corporation: New Edition* (2da ed.). Basic Books.

Katebi, A., Hossain, M., Bordbar, A., y Salehi, A. M. (2022). The Relationship Between “Job Satisfaction” and “Job Performance”: A Meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(1), 21-42. <https://doi.org/10.1007/s40171-021-00280-y>

Kenneth, T., y Velthouse, B. (1990). Elementos cognitivos del empoderamiento: Un modelo «interpretativo» de la motivación intrínseca para las tareas. *The Academy of Management Review*, 15(4), 666-681. <https://sci-hub.do/https://doi.org/10.2307/258687>

Kotler, P., y Lane, K. (2012). *Dirección de marketing* (10ma ed.). México. Pearson Educación.
<http://www.montartuempresa.com/wp-content/uploads/2016/01/direccion-de-marketing-14edi-kotler1.pdf>

Laschinger, H. K. (1996). A theoretical approach to studying work empowerment in nursing: A review of studies testing Kanter’s theory of structural power in organizations. *Nursing Administration Quarterly*, 20(2), 25-41. <https://doi.org/10.1097/00006216-199602020-00006>

Llano, B. (2020). *Compromiso organizacional y competencias profesionales del personal de enfermería de un hospital público—Puente Piedra* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43708/Llano_FB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Loli, A., Navarro, V., Del Carpio, J., y Vergara, A. (2016). Confianza y empoderamiento de los empleados en organizaciones públicas y privadas de Lima. *Revista IIPSI*, 19(2), 163-177.

Martínez, C. (2012). *Estadística y muestreo* (13^a. ed.). Colombia. ECOE.
<https://documentcloud.adobe.com/link/review?uri=urn:aaid:scds:US:e943ec20-e8b9-4d9d-bdd0-0540f8538d81>

Maslow, A. (1943). Preface to motivation theory. *Psychosomatic Medicine*, 5, 85-92.
<https://doi.org/10.1097/00006842-194301000-00012>

Maslow, A. (1950). Self-actualizing people: A study of psychological health. *Personality, Symposium 1*, 11-34.

Maslow, A. (1958). A Dynamic Theory of Human Motivation. En *Understanding human motivation* (pp. 26-47). Howard Allen Publishers. <https://doi.org/10.1037/11305-004>

Maslow, A. (1962). Creativity in self-actualizing people. En *Toward a psychology of being* (pp. 127-137). D Van Nostrand. <https://doi.org/10.1037/10793-010>

Maslow, A. (1967). Una teoría de la metamotivación: El enraizamiento biológico del valor-vida. *Journal of Humanistic Psychology*, 7(2), 93-127.
<https://doi.org/10.1177/002216786700700201>

Maslow, A. (1981). *Motivation And Personality*. Prabhat Prakashan.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=DVmxDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR8>

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1677-11682009000300013&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Menon, S. (2001). Employee Empowerment: An Integrative Psychological Approach. *Applied Psychology: An international review*, 50(1), 153-180. <https://scihub.do/https://doi.org/10.1111/1464-0597.00052>

Meyer, J. P., y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Meyer, J., Allen, N., y Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Call Center* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Lima, Perú. <https://documentcloud.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:b0607f40-bc84-47cd-a9df-7180d8fb8397>

Moreno, M., y Llanes, J. (2020). *Formación y Orientación de personas adultas*. Grupo Planeta. <https://cutt.ly/JnrZxNY>

Morrow, P. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *Academy of Management Review*, 8(3), 486-500. <https://core.ac.uk/download/pdf/212813806.pdf>

- Mowday, R., Steers, R., y Porter, L. (1978). La medición del compromiso organizacional. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J., y Forjaz, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26, 1-11. <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación* (1ra ed.). Colombia. Ediciones de la U. <https://documentcloud.adobe.com/link/review?uri=urn:aaid:scds:US:4a3d9bbd-eda5-4135-99db-22eafefc5b0e>
- Nunes, L., Camponogara, S., Guedes, J., Gasparino, R. C., Da Silva, R., y De Oliveira, E. (2020). Empoderamiento estructural de enfermeros en el entorno hospitalario. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28, 1-10. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3915.3373>
- O'Reilly, C., Chatman, J., y Caldwell, D. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516. <https://doi.org/10.5465/256404>
- OMS. (2019). *OMS / Salud mental en el lugar de trabajo* [Org]. Salud mental en el lugar de trabajo; World Health Organization. http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Orgambídez, A., Moura, D., y Almeida, H. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*, 35(1), 257-27. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/16101/16522>

- Orihuela, J., y Palomino, A. (2018). *Comunicación interna y empoderamiento estructural del personal de seguridad ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huancayo* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://documentcloud.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:5970ac83-4aa7-45e0-b492-5256b2f5ac54>
- Palomino, Y. (2017). *Empoderamiento y compromiso organizacional en el centro de hemodiálisis medical consortium sociedad anónima cerrada Lima 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Lima. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14322/Palomino_FY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Patilla, J. (2016). *El empowerment orgaIizacional y la satisfacción laboral en la empresa Inversiones Portaimport S.A.C., Huancayo* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Huancayo, Perú. <https://documentcloud.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:2ab65634-2216-4abe-a53c-72854af969ef>
- Peña, M., Díaz, M., Chavez, A., y Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105. https://scihub.se/https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2808147
- Penley, L. E., y Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59. <https://doi.org/10.1002/job.4030090105>

- Peralta, R. (2020, noviembre 26). *El Clima Organizacional*. gestiopolis.
<https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Pérez, C. (2010). *Técnicas de muestreo estadísticos* (1º). Madrid, España. UNED.
<https://documentcloud.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:87b8f919-edbe-4062-9c54-918dabba00f5>
- Puchol, L. (2006). *Dirección y gestión de recursos humanos* (6ta ed.). España. Diaz de Santos.
- Quintanilla, R. (2018). *Empowerment y compromiso organizacional en la agencia de viajes y turismo Perú travel Explorer de la ciudad del Cusco – 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco]. Cuzco.
http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1613/3/Rehider_Tesis_bachiller_2018.pdf
- Quispe, M. (2015). *Adaptacion y propiedades psicometricas del inventario de compromiso organizacional de Allen y Meyer en trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Lima, Perú.
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/226>
- Reinert, M., Oliveira, C., y Candatten, F. (2011). Intersecções entre clima e comprometimento organizacional: Uma análise dos antecedentes, dimensionalidade e encontros entre construtos. *Revista Alcance - Eletrônica*, 18(2), 167-184.
<https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/ra/article/view/1698/1888>
- Robbins, S., Langton, N., y Judge, T. (1998). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications* (8va ed.). Estados Unidos. PEARSON.
<https://documentcloud.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:012c400a-0fa0-4925-848f-35f389ad615a>

- Rodriguez, C. (2012). *Psicología social*. México. Red Tercer milenio.
<https://documentcloud.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:fe6b804a-bbfe-4fef-aaaa-b55a4f369a11>
- Rowlands, J. (1997). *Questioning Empowerment Working with Women in Honduras*. UK and Ireland. Oxfam.
- Rudolph, F. (1994). Henri Fayol (1841 bis 1925). En *Klassiker des Managements: Von der Manufaktur zum modernen Großunternehmen* (pp. 135-154). Gabler Verlag.
https://doi.org/10.1007/978-3-322-82529-2_16
- Ruiz, A., Turnbull, B., y Del Castillo, C. (2016). Construcción del concepto de empoderamiento en el hogar en un grupo de mujeres del estado de México. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(2), 153-160.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181005.pdf>
- Saldarriaga, M., y Agurto, W. (2020). *Relación entre empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública Piura, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Piura - Perú.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45857/Saldarriaga_VMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salles, B. G., Dias, F. C. P., Perissotto, S., Andrade, J. C. de, Dini, A. P., y Gasparino, R. C. (2020). Empoderamiento psicológico de profesionales de la salud. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 42. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2021.20200050>
- Spence, H., Finegan, J., Shamian, J., y Wilk, P. (2001). Impact of Structural and Psychological Empowerment on Job Strain in Nursing Work Settings. *JONA*, 31(5), 260-272.
<https://doi.org/10.1097/00005110-200105000-00006>

- Spreitzer, G. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Steers, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56. <https://sci-hub.do/https://doi.org/10.2307/2391745>
- Torres, Y. (2017). *Relación entre empoderamiento y compromiso organizacional en mujeres de una cadena de restaurant Lima Metropolitana, 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3395/Torres_AYK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155-165. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>
- Vilani, A., Menezes, R., y Alchieri, J. (2011). Administración del test WHOQOL-OLD para evaluar la calidad de vida de los ancianos residentes en centros de larga estancia. *Psicogeriatría*, 3(4), 177-185. https://www.viguera.com/sepg/pdf/revista/0304/304_0177_0185.pdf
- Villa, C. (2019). *El empowerment en el compromiso organizacional en las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29478/Villa_CCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Voxted, S. (2017). 100 years of Henri Fayol. *Management Revue*, 28(2), 256-274.

<https://www.jstor.org/stable/26381589>

Wren, D., Bedeian, A., y Breeze Jhon. (2002). The foundations of Henri Fayol's administrative theory. *Managament desision*, 40(9), 906-9018.

<https://doi.org/10.1108/00251740210441108>

Zavala, F., Pincay, Y., y Valdés, D. (2020). Incidencia de las variables del comportamiento organizacional para potenciar el éxito de las PYMES comercializadoras. *Observatorio de La Economía Latinoamericana*, 265, 1-14.

<https://www.eumed.net/rev/oel/2020/03/variables-comportamiento-organizacional.html>

Zhenzhen, W., Lu, L., Xueqin, G., Xiuying, X., Ding, L., Zhang, R., y Hongyan, L. (2021).

Análisis del efecto mediador del estilo de afrontamiento positivo sobre el estrés percibido y la salud mental de las enfermeras durante el brote de COVID-19. *Medical Dietetics and Health*. [https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-](https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-YXSL202105081.htm)

[YXSL202105081.htm](https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-YXSL202105081.htm)

IX. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA		
				Variables	Tipo, diseño y muestra	Instrumento
Empoderamiento estructural y compromiso organizacional en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño. Lima, 2021	General ¿Cómo se relaciona el empoderamiento estructural y compromiso organizacional en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021?	General Determinar la relación entre el empoderamiento estructural y compromiso organizacional en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021.	General El empoderamiento estructural y el compromiso organizacional se relacionan de manera directa y significativa en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021.	Empoderamiento estructural <ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades • Información • Apoyo • Recursos Compromiso organizacional <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo • Compromiso de continuidad • Compromiso normativo 	Tipo y diseño Enfoque cuantitativo. Tipo aplicada - correlacional Diseño: No experimental - transversal Población 157 enfermeras profesionales que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivo del Instituto Nacional salud del Niño San Borja. Muestra Todas Muestreo No probabilístico - censal	Variable 1 Empoderamiento estructural [Escala de Empoderamiento estructural (CWEQ-II)] Variables2 Resiliencia [Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen]
	Específicos ¿Cómo se relaciona la dimensión <i>oportunidades</i> y el compromiso organizacional, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021?	Específicos Determinar la relación entre la dimensión <i>oportunidades</i> y el compromiso organizacional, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021.	Específicos La dimensión <i>oportunidades</i> y el compromiso organizacional, se relacionan de manera directa y significativa, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021.			
	¿Cómo se relaciona la dimensión <i>información</i> y el compromiso organizacional en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021?	Determinar la relación entre la dimensión <i>información</i> y el compromiso organizacional, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; Lima, 2020	La dimensión <i>información</i> y el compromiso organizacional, se relacionan de manera directa y significativa, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021.			
	¿Cómo se relaciona la dimensión <i>apoyo</i> y el compromiso organizacional en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021?	Determinar la relación entre la dimensión <i>apoyo</i> y el compromiso organizacional, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021.	La dimensión <i>apoyo</i> y el compromiso organizacional, se relacionan de manera directa y significativa, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021.			
	¿Cómo se relaciona la dimensión <i>recursos</i> y el compromiso organizacional en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021?	Determinar la relación entre la dimensión <i>recursos</i> y el compromiso organizacional, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021.	La dimensión <i>recursos</i> y el compromiso organizacional, se relacionan de manera directa y significativa, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021.			
	¿Cómo se relaciona el empoderamiento estructural y la dimensión <i>compromiso afectivo</i> , en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021?	Determinar la relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión <i>compromiso afectivo</i> , en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021.	El empoderamiento estructural y la dimensión <i>compromiso afectivo</i> , se relacionan de manera directa y significativa, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021.			
	¿Cómo se relaciona el empoderamiento estructural y la dimensión <i>compromiso de continuidad</i> , en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021?	Determinar la relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión <i>compromiso de continuidad</i> , en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021.	El empoderamiento estructural y la dimensión <i>compromiso de continuidad</i> , se relacionan de manera directa y significativa, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021.			
	¿Cómo se relaciona el empoderamiento estructural y la dimensión <i>compromiso normativo</i> , en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021?	Determinar la relación entre el empoderamiento estructural y la dimensión <i>compromiso normativo</i> , en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021.	El empoderamiento estructural y la dimensión <i>compromiso normativo</i> , se relacionan de manera directa y significativa, en enfermeras de la Institución Nacional de Salud del Niño; San Borja, 2021.			

Anexo 2. Instrumentos



Universidad Nacional
Federico Villarreal

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

A continuación, se le presentará dos cuestionarios; en el primero, hay 12 afirmaciones acerca de los sentimientos respecto a su trabajo; para atender a este cuestionario, lea detenidamente cada afirmación y responda según corresponda a que si se ha sentido de esa forma. El segundo cuestionario que consta de 18 afirmaciones relacionadas al compromiso organizacional.

Se le recuerda que su participación es anónima, por tanto, puede contestar con absoluta veracidad.

Para responder al primer cuestionario, deberá tener en cuenta la siguiente pregunta: ¿Qué características considera usted que tiene su trabajo actual?

		Poco	Regular	Suficiente	Bastante	Mucho
1	Un trabajo estimulante	<input type="checkbox"/>				
2	Oportunidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos en el trabajo	<input type="checkbox"/>				
3	Desarrollo de tareas que emplean todas sus habilidades y conocimientos	<input type="checkbox"/>				
4	Información sobre el estado actual de la organización	<input type="checkbox"/>				
5	Información sobre los valores de la organización	<input type="checkbox"/>				
6	Información sobre los objetivos de la organización	<input type="checkbox"/>				
7	Información específica sobre las cosas que usted hace bien	<input type="checkbox"/>				
8	Comentarios concretos sobre las cosas que usted podría mejorar	<input type="checkbox"/>				
9	Consejos útiles o sugerencias sobre la resolución de problemas	<input type="checkbox"/>				
10	Tiempo disponible para realizar el trabajo administrativo	<input type="checkbox"/>				
11	Tiempo disponible para cumplir los requisitos del trabajo	<input type="checkbox"/>				
12	Oportunidad de conseguir ayuda temporal cuando se necesita	<input type="checkbox"/>				

Anexo 3. Evidencias de validez del instrumento

Evidencias de validez de validez basada en el contenido para el instrumento que mide empoderamiento estructural.

Dim.	Ítem	Concepto	Jueces										p	V Aiken
			J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	J10		
Apoyo	Ítem 7	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Relevancia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
	Ítem 8	Coherencia	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	.049	.80
		Relevancia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
	Ítem 9	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Relevancia	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	.001	.90
		Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
Recursos	Ítem 10	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Relevancia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
	Ítem 11	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	.001	.90
		Relevancia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
	Ítem 12	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Relevancia	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	.001	.90
		Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
Información	Ítem 4	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Relevancia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
	Ítem 5	Coherencia	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	.001	.49
		Relevancia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
	Ítem 6	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Relevancia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
Oportunidades de desarrollo	Ítem 1	Coherencia	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	.001	.90
		Relevancia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Pertinencia	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	.001	.90
	Ítem 2	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Relevancia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	.001	.90
	Ítem 3	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Relevancia	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	.001	.90
		Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	.001	.90

Evidencias de validez de validez basada en el contenido para el instrumento que mide compromiso organizacional.

Dim.	Ítem	Concepto	Jueces										p	V Aiken
			J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	J10		
Afectivas	Ítem 6	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Relevancia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
	Ítem 9	Coherencia	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	.049	.80
		Relevancia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
	Ítem 12	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Relevancia	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	.001	.49
		Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	.001	.90
	Ítem 14	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Relevancia	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	.001	.049
		Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
	Ítem 15	Coherencia	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	.001	.049
		Relevancia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Pertinencia	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	.001	.90
	Ítem 18	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Relevancia	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	.001	.90
		Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
Continuidad	Ítem 2	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Relevancia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
	Ítem 7	Coherencia	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	.049	.80
		Relevancia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
	Ítem 8	Coherencia	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	.90
		Relevancia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
	Ítem 10	Coherencia	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	.001	.90
		Relevancia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Pertinencia	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	.001	.049
	Ítem 11	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Relevancia	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	.001	.90
		Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
Ítem 13	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00	
	Relevancia	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	.001	.90	
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00	
Normativo	Ítem 1	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Relevancia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
	Ítem 3	Coherencia	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	.049	.80
		Relevancia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
	Ítem 4	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Relevancia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Pertinencia	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	.90
	Ítem 5	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Relevancia	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	.001	.90
		Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
	Ítem 16	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Relevancia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Pertinencia	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	.90
	Ítem 17	Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00
		Relevancia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	.001	.90
		Pertinencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	.001	1.00

Anexo 4. Evidencias de confiabilidad del instrumento

Análisis de consistencia interna para evaluar la confiabilidad del instrumento que mide empoderamiento estructural.

Dimensiones	Nº ítems	Coefficiente Omega ordinal
Apoyo	3	.877
Recursos	3	.988
Información	3	.799
Oportunidades de desarrollo	3	.831

Análisis de consistencia interna para evaluar la confiabilidad del instrumento que mide compromiso organizacional.

Dimensiones	Nº ítems	Coefficiente Omega ordinal
Afectivo	6	.851
Continuidad	6	.889
Normativo	6	.951