

EMPOWERMENT EN EL ÁMBITO SANITARIO

EMPOWERMENT IN THE HEALTH SPHERE

María Alonso Ferres, María Caballero Martínez, Lucía Fernández Madero, Irene Pérez Doctor, Celia Serrano Montilla, Beatriz Villar Sevilla. Universidad de Granada

Artículo dirigido por: Inmaculada Valor Segura. Departamento de Psicología Social. Universidad de Granada

Fecha de recepción: 19 de marzo de 2014.

Fecha de revisión: 19 de marzo de 2014.

Fecha de aceptación: 11 de abril de 2014.

RESUMEN

El Empowerment es un constructo multinivel que ha sido analizado por distintas disciplinas. En el presente estudio, partiendo de la distinción entre Empowerment Estructural y Empowerment Psicológico que proponen Jáimez y Bretones (2011), se pretende estudiar la relación entre dichas variables y la influencia que éstas tienen sobre la Satisfacción y la Motivación Laboral, con una muestra de 95 sujetos (médicos, enfermeros y técnicos) en diferentes Hospitales Públicos de Granada. Los datos obtenidos tras la administración de cuatro escalas corroboran las hipótesis planteadas y muestran una nueva versión del modelo de partida, donde la Satisfacción Laboral de los sujetos media la relación entre la percepción de Empowerment Estructural y Psicológico.

ABSTRACT

The Empowerment is a multilevel construct that has been analyzed by distinct disciplines. In the present study, belonging to the distinction between Structural Empowerment and Psychological Empowerment proposed by Jáimez and Bretones (2011), it aims to study the relation between such variables and the influence that these have on Job Satisfaction and Motivation, with a sample of 95 individuals (doctors, nurses and technicians) from different Public Hospitals in Granada.

The data obtained after the administration of four scales confirmed the proposed hypothesis and suggests a new version of the starting model since it proposes that the Job Satisfaction of the individuals mediates the relation between the perception of Structural and Psychological Empowerment.

Palabras clave: Empowerment Estructural, Empowerment Psicológico, Satisfacción Laboral, Motivación Laboral.

Keywords: Structural Empowerment, Psychological Empowerment, Job Satisfaction, Job Motivation.

INTRODUCCIÓN

El término Empowerment ha sido analizado y trabajado desde una gran variedad de ámbitos de estudio. En la década de los 60 se introdujo dicho concepto y años más tarde, disciplinas como la Psicología, la Educación y el Trabajo Social propusieron otro punto de vista del Empowerment, haciendo énfasis en el desarrollo del bienestar de la persona.

Posteriormente, este concepto se focalizó en el incremento de la productividad. En particular, el auge del Empowerment en el ámbito organizacional surge cuando las organizaciones empiezan a necesitar empleados con un mayor nivel de capacidad e innovación por la adhesión a un ambiente de continuo cambio y globalización (Jáimez y Bretones, 2011).

Como definición, Rappaport (1981) propone que el Empowerment es el proceso por el cual las personas, organizaciones y comunidades adquieren control y dominio de sus vidas (Musitu, Herrero, Cantera y Montegro, 2004).

El Empowerment es un constructo multinivel, en el que se diferencian los planos individual, organizacional y comunitario. Cualquier intervención realizada en alguno de dichos niveles repercute en los demás (Mendoza, 2002). El nivel individual se refiere a las creencias sobre la competencia del sujeto, la comprensión del entorno sociopolítico y al esfuerzo de la persona por tener control sobre el entorno (Musitu et al., 2004). El nivel organizacional incluye los actos que aumentan la participación de los miembros de la organización y mejoran el alcance de los resultados y objetivos de ésta. El nivel comunitario alude a la conjunción de esfuerzos individuales de forma organizada para mejorar la vida de las personas (Mendoza, 2002).

El presente trabajo se basa principalmente en el modelo de Jáimez y Bretones (2011), que diferencia entre Empowerment Estructural y Psicológico. Por un lado, el Estructural hace referencia al acceso a los recursos, información y apoyo en la organización por parte de los empleados. Por su parte, el Psicológico, se refiere a las reacciones de los mismos en esas condiciones. Estos autores proponen la existencia de una correlación entre ambos términos, afirmando que a mayor Empowerment Estructural, mayor Empowerment Psicológico.

El objetivo de este estudio es, por tanto, observar la existencia o no de Empowerment en el trabajo, concretamente en el ámbito sanitario, ofreciendo una visión más amplia que las investigaciones revisadas, ya que únicamente abarcan el sector de la enfermería (Devivo, Quin, Donahue y Fitzpatrick, 2013). Asimismo, considerando los años de experiencia laboral de los trabajadores, se pretende medir la influencia del Empowerment Psicológico en el grado de Satisfacción y Motivación Laboral de los sujetos, entendiéndose por Satisfacción Laboral el nivel de agrado que la persona siente ante el funcionamiento de la organización, y por Motivación Laboral, cómo se siente la persona dentro de ésta y si el trabajo le resulta desafiante.

Así, las hipótesis que se proponen son:

- Conforme aumentan los años en un mismo puesto de trabajo, disminuye la Motivación Laboral.
- La percepción del nivel de Empowerment que mantienen los altos cargos es igual a la de los subordinados.
- A mayor percepción de Empowerment Estructural, mayor Empowerment Psicológico.
- A mayor Empowerment Psicológico, mayor Motivación Laboral.
- A mayor Empowerment Psicológico, mayor Satisfacción Laboral.

MÉTODO Y MATERIALES

Participantes

En este estudio han participado 95 personas, concretamente 36 hombres y 59 mujeres, cuya media de edad es de 47,34 años (DT= 8,81) y que trabajan como personal sanitario en el Complejo Hospitalario Virgen de las Nieves y en el Hospital Universitario San Cecilio de Granada, ambos públicos.

Los participantes han sido divididos en tres grupos en función del trabajo que desempeñasen en el ámbito sanitario: 30 médicos, 34 enfermeros y 31 técnicos.

Materiales y Diseño

Para la realización de este estudio correlacional se han utilizado las siguientes escalas validadas:

- La adaptación española Escala de Empowerment Estructural “*The Conditions of Work Effectiveness Questionnaire*” (CWEQ-II) (Laschinger, Finegan, Shamian y Wilk, 2004), realizada por Jáimez y Bretones (2013), que cuenta con una fiabilidad de .90 según el coeficiente Alpha de Cronbach.
- La versión española de la Escala de Empowerment Psicológico “*Psychological Empowerment Instrument*” (Spreitzer, 1995), realizada por Jáimez (2012) y que tiene una fiabilidad de .84.
- Cuestionario de *Satisfacción Laboral S20/23* (Mélia y Peiró, 1989), con una fiabilidad de .95.
- La versión española de la *Escala de Motivación Situacional* (EMSI) (Martín-Albo, Núñez y Navarro, 2009), cuya fiabilidad es de .74.

Procedimiento

Se acudió a los hospitales donde, tras explicar la investigación y enseñarles la correspondiente autorización, se entregaron los cuestionarios al personal que, de manera voluntaria y anónima, decidió participar en el estudio. Asimismo, se ofreció la posibilidad de que el material fuese rellenado *in situ* o posteriormente.

RESULTADOS

Tabla 1. Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	M	DT
EETOTAL	95	1,00	4,75	2,79	,76
EPTOTAL	95	2,38	4,62	3,58	,57
SLTOTAL	95	1,09	4,57	2,83	,82
MLTOTAL	95	3,06	6,25	4,77	,74
EDAD	95	19	62	47,34	8,81
AT	95	0	37	14,35	10,22

Nota: AT: Años en el puesto de trabajo; EPTOTAL: Empowerment Psicológico; EETOTAL: Empowerment Estructural; SLTOTAL: Satisfacción Laboral; MLTOTAL: Motivación Laboral.

Los datos reflejan que el promedio del Empowerment Estructural es de 2,79 en la muestra empleada. Por su parte, la media del Empowerment Psicológico es de 3,58; la de Satisfacción Laboral, 2,83; mientras que en Motivación Laboral es de 4,77. Por último, la muestra lleva trabajando en su puesto actual un promedio de 14,35 años.

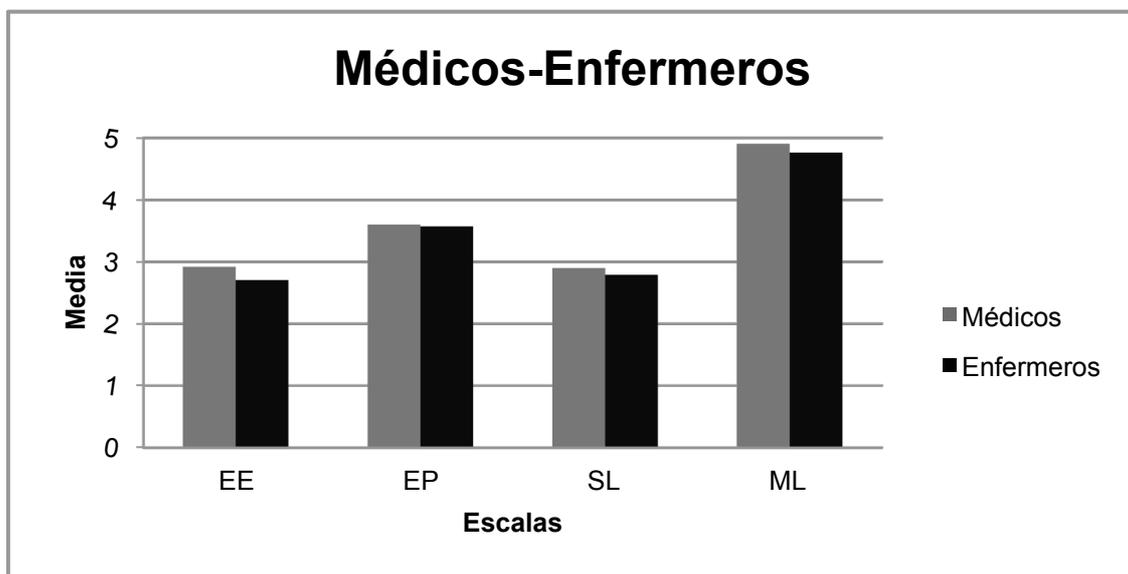
Tabla 2. Correlaciones entre variables

	EDAD	AT	EPTOTAL	EETOTAL	SLTOTAL	MLTOTAL
EDAD	-					
AT	.542**	-				
EPTOTAL	.050	.049	-			
EETOTAL	-.145	-.122	.410**	-		
SLTOTAL	-.046	-.034	.523**	.718**	-	
MLTOTA	-.135	-.203*	.285**	.275**	.336**	-

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$

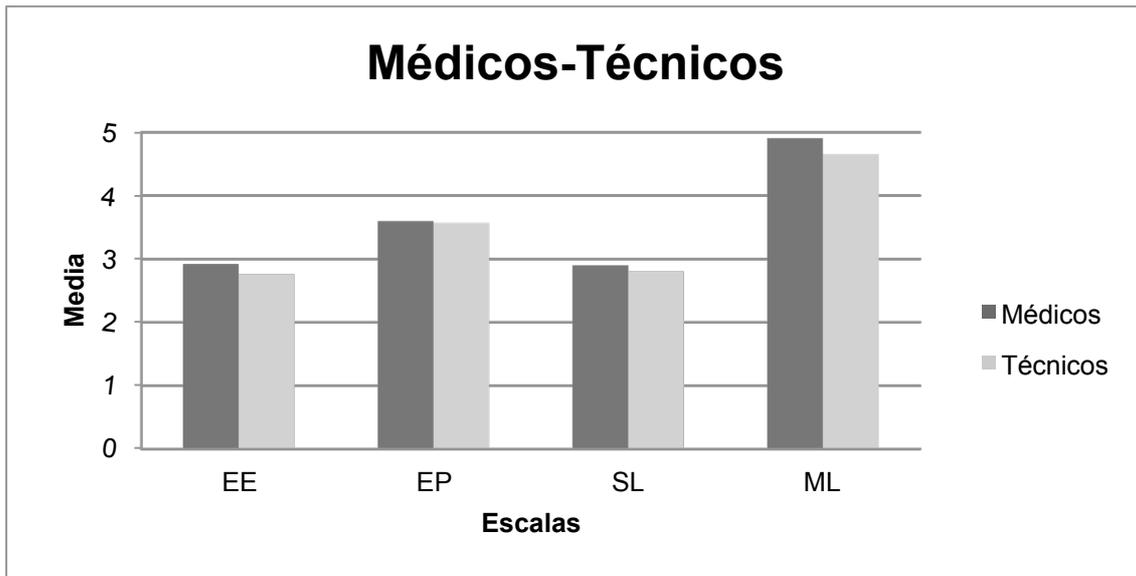
En la tabla puede observarse que, en relación con los años que los sujetos llevan trabajando en el mismo puesto, existe una correlación significativamente positiva con su edad (.542), y una correlación negativa con la Motivación Laboral (-.203). Por otra parte, el Empowerment Psicológico correlaciona positivamente de manera significativa tanto con el Empowerment Estructural (.410), como con la Satisfacción (.523) y Motivación Laboral (.285). Igualmente, se ha observado que el Empowerment Estructural también correlaciona de manera positiva y significativa con la Satisfacción (.718) y Motivación Laboral (.275). Finalmente, tanto la Satisfacción como la Motivación Laboral correlacionan significativa y positivamente entre sí (.336), además de con el Empowerment Psicológico y Estructural, como ya se ha comentado.

Con la finalidad de analizar las diferencias existentes entre los grupos, se realizó la prueba t-Student. Los resultados obtenidos en dicho análisis se presentan en las siguientes gráficas:



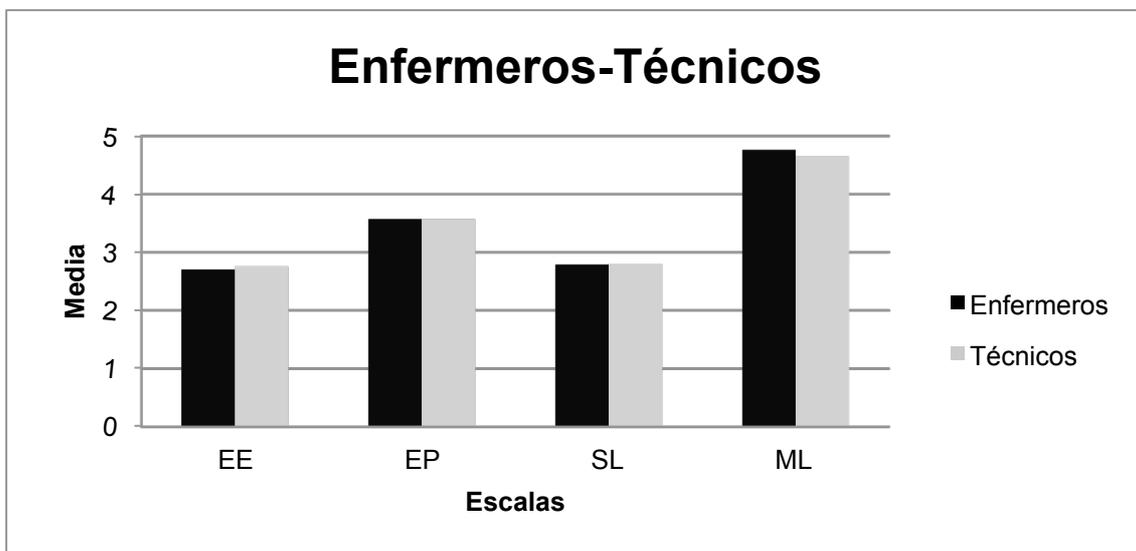
Gráfica 1. Diferencias entre médicos y enfermeros en las escalas de medida.

Se observaron diferencias a nivel numérico entre médicos y enfermeros en las cuatro escalas evaluadas, siendo en todas ellas la puntuación de los médicos superior a la de los enfermeros, aunque dichas diferencias no fueron estadísticamente significativas: EE (2,92>2,7); EP (3,6>3,57); SL (2,9>2,8) y ML (4,9>4,8).



Gráfica 2. Diferencias entre médicos y técnicos en las escalas de medida.

Se observaron diferencias numéricas entre médicos y técnicos en las cuatro escalas evaluadas, siendo en todas ellas la puntuación de los médicos superior a la de los técnicos, aunque dichas diferencias no fueron estadísticamente significativas: EE (2,9>2,8); EP (3,6>3,57); SL (2,9>2,8) y ML (4,9>4,6).

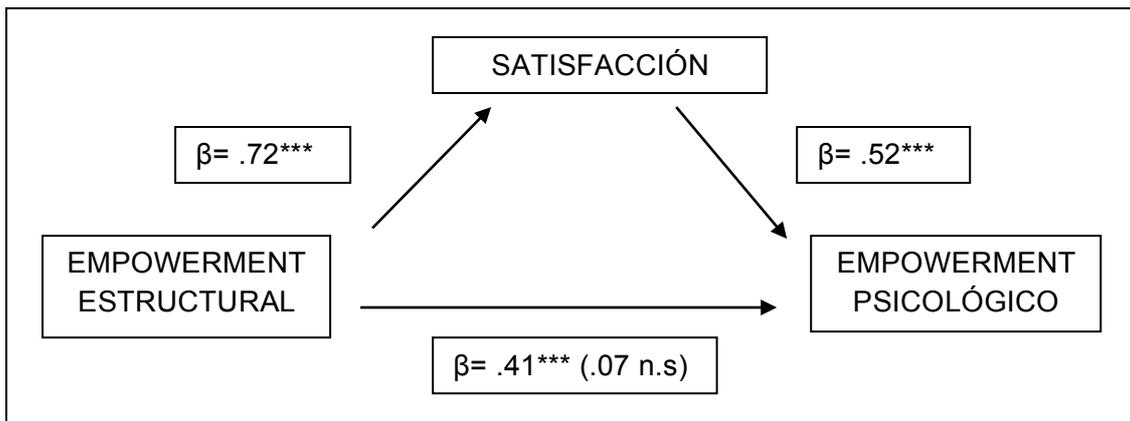


Gráfica 3. Diferencias entre enfermeros y técnicos en las escalas de medida.

Se observaron diferencias a nivel numérico entre enfermeros y técnicos en las cuatro escalas, aunque éstas no fueron estadísticamente significativas. Concretamente, los enfermeros obtuvieron una puntuación más alta en EP (3,57>3,56) y en ML (4,8>4,7); mientras que los técnicos puntuaron más alto en EE (2,7<2,8) y en SL (2,79<2,8).

Finalmente, a partir de las correlaciones realizadas se quiso comprobar si alguna de las variables del presente estudio mediaba las relaciones entre las restantes. Para ello, se realizaron una serie de regresiones que se muestran en la Figura 1.

Figura 1. Papel mediador de la Satisfacción Laboral en el Empowerment Estructural y Psicológico.



Nota. *** $p < .001$

La Figura 1 muestra que la Satisfacción Laboral influye significativamente en el Empowerment Psicológico. Igualmente, se observó una relación significativa entre la Satisfacción Laboral y el Empowerment Estructural, y entre éste y el Psicológico. Además, se observa que el Empowerment Estructural pierde totalmente su efecto sobre el Psicológico al introducir la variable Satisfacción Laboral.

Para examinar si el efecto reducido del Empowerment Estructural sobre la variable dependiente era significativo se realizó el test de Sobel (1982) que lo verificó ($z = 3.48$, $p < .001$). Por tanto, de los análisis se desprende que la Satisfacción Laboral media totalmente la relación entre el Empowerment Estructural y el Psicológico.

DISCUSIÓN

En la presente investigación se ha pretendido ampliar el estudio del Empowerment a diferentes grupos de profesionales dentro del ámbito sanitario, además de la enfermería, ya estudiada en la literatura previa (Devivo, Quin, Donahue y Fitzpatrick, 2013).

Por consiguiente, en base a los resultados obtenidos en el presente estudio, cabe destacar que, en primer lugar, se han pretendido analizar las relaciones entre las variables estudiadas. Así pues, se ha observado una correlación significativa negativa entre los años que los sujetos llevan trabajando en el hospital y su Motivación Laboral, esto es, conforme aumenta el número de años trabajados, disminuye la motivación. Por consiguiente, se podría confirmar la primera hipótesis: *conforme aumentan los años que se lleva en un mismo puesto de trabajo, disminuye la Motivación Laboral*.

A continuación, es importante señalar que no se podría rechazar la segunda hipótesis: *la percepción del nivel de Empowerment que mantienen los altos cargos es igual a la de los subordinados*, ya que aunque se han observado diferencias numéricas en la valoración que llevan a cabo médicos, enfermeros y técnicos, éstas no son significativas dada la reducida muestra empleada.

Asimismo, se ha observado una relación significativamente positiva entre el Empowerment Estructural y el Psicológico, tal y como se afirmaba en el modelo propuesto (Jáimez y Bretones, 2011). Ergo, si se ofrecen recursos, información y apoyo a los empleados sanitarios, se obtendría una reacción positiva por parte de los

mismos hacia su trabajo. Así, se aceptaría la hipótesis que sugiere que *a mayor percepción de Empowerment Estructural, mayor Empowerment Psicológico*.

Por otra parte, también se cumpliría la cuarta hipótesis: *a mayor Empowerment Psicológico, mayor Motivación Laboral*. Por ende, según aumenta la disposición de recursos a los empleados y el bienestar psicológico de los mismos, se incrementa la motivación laboral de éstos.

Por último, se podría aceptar la quinta hipótesis: *a mayor Empowerment Psicológico, mayor Satisfacción Laboral*. Esto implicaría que si un trabajador del hospital se siente conforme con la organización del mismo y asume su capacidad de llevar a cabo correctamente su función, se sentiría más satisfecho en su empleo. De hecho, esta relación ha sido tan intensa que podría sugerir una variación en el modelo de partida (Jáimez y Bretones, 2011).

De acuerdo con Baron y Kenny (1986), se deben cumplir tres condiciones para analizar el posible papel mediador de una variable, en este caso, de la Satisfacción Laboral. La primera de ellas es que la variable independiente (Empowerment Estructural) influya en la variable mediadora (Satisfacción Laboral); en segundo lugar, que ésta se relacione con la variable dependiente (Empowerment Psicológico); por último, que exista una relación significativa entre la variable independiente y la dependiente y que, una vez introducida la variable mediadora, esta relación pierda, parcial o totalmente, su efecto. Por tanto, en esta investigación se ha comprobado que la Satisfacción Laboral desempeña un papel mediador entre el Empowerment Estructural y el Psicológico.

Por otro lado, respecto a las posibles limitaciones del presente estudio destacan la reducida muestra de sujetos y la ausencia de control de algunas variables extrañas como el momento de realización de los cuestionarios.

Finalmente, de cara a investigaciones futuras se propone replicar esta investigación utilizando una muestra más amplia y aplicada a otros contextos laborales. Además, puesto que se ha comprobado que el Empowerment es un constructo multinivel, es decir, se produce una influencia recíproca entre el nivel individual y el organizacional (Mendoza, 2002), se propone tomar en consideración tanto el Empowerment Psicológico como el Estructural, junto con otras posibles variables mediadoras con la finalidad de dar a conocer el Empowerment como herramienta para mejorar el bienestar de las personas en su puesto de trabajo,

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baron, R. M. y Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Cavalcante, J. J. (2004). *Satisfacción en el Trabajo de los Directores de Escuelas Secundarias Públicas*. (Tesis doctoral). Departamento de Pedagogía Aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Garrido, M., Jiménez, N., Landa, A., Páez, E. y Ruiz, M. (2013). Factores que influyen en el rendimiento académico: la motivación como papel mediador en las estrategias de aprendizaje y clima escolar. *Revista Electrónica de Investigación Docencia Creativa*, 2, 17-25.
- Devivo, D., Quinn M.T., Donahue, M. y Fitzpatrick J.J.(2013). Perceptions of Empowerment Among ED Nurses. *Journal of Emergency Nursing*, 39 (6), 529-533.
- Jáimez, M. J. (2012). *Organizaciones Saludables: El Papel del Empoderamiento Organizacional*. (Tesis doctoral). Departamento de Psicología Social. Universidad de Granada.
- Jáimez, M. J. Y Bretones, F. D. (2011). El empowerment organizacional: el inicio de una gestión saludable en el trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos*, 344, 209-232.
- Jáimez, M. J. y Bretones, F. D. (2013). Spanish Adaptation of the Structural Empowerment Scale. *Spanish Journal of Psychology*, 16, 1-7.
- Laschinger H., Finegan J. E., Shamian J., & Wilk P. (2004) Longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 527-544.
- Martín-Albo, J., Núñez. J., y Navarro, J. (2009). Validation of the Spanish Version of the Situational Motivation Scale (EMSI) in the Educational Context. *The Spanish Journal of Psychology*, 12, 799-807.
- Meliá, J. y Peiró, J.M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción S20/23. *Rev.Psicologemas*, 5, 59-74.
- Mendoza, M^a. (2002). El empowerment Psicológico en el Trabajo. *Trabajo*, 11, 157-168.
- Musitu, G., Herrero, J., Cantera, L., y Montenegro, M. (2004). *Introducción a la Psicología Comunitaria*. Barcelona, España: Editorial UCO.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.