



Investigación Valdizana

ISSN: 1995-445X

revistavaldezana@unheval.edu.pe

Universidad Nacional Hermilio Valdizán

Perú

Romani Larrea, Sergio Alfredo; Ferrer Mejía, Mercedes Lulilea; Zuta Arriola, Noemí
Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla
Investigación Valdizana, vol. 12, núm. 3, 2018, Julio-Septiembre, pp. 165-170
Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Perú

DOI: <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.152>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062189006>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

UNHEVAL
redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla

Teamwork and job satisfaction in nurses at the Ventanilla Hospital

Sergio Alfredo Romani Larrea, Universidad Nacional del Callao, Perú, **E-mail:** sergioromani17@yahoo.es

Mercedes Lulilea Ferrer Mejía, Universidad Nacional del Callao, Perú, **E-mail:** mercedesferrer10@yahoo.es

Noemí Zuta Arriola, Universidad Nacional del Callao, Perú, **E-mail:** noezut-unac@hotmail.com,
Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0001-5972-2858>

Recibido el 10 de mayo, 2018
Aceptado el 05 de julio, 2018

ISSN 1995 - 445X (Versión Digital)

Resumen

La presente investigación tuvo relevancia porque las intervenciones de la gestión pudieron favorecer a ambas variables, y consecuentemente a los pacientes. La presente tuvo como objetivo relacionar el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. Se utilizó el tipo de investigación cualitativa, diseño no experimental y descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 71 profesionales de Enfermería; se empleó el muestreo no probabilístico. La técnica utilizada fue la encuesta con un cuestionario que tenía dos partes: Percepción del trabajo en equipo y satisfacción laboral, con 16 preguntas cada una. Los datos fueron analizados con la estadística descriptiva y el análisis inferencial. Los resultados indican que la percepción del trabajo en equipo (82%) y la satisfacción laboral (90%) están en nivel medio. Se encontró una asociación significativa de ambas variables en las pruebas de Chi Cuadrado ($p=0.000$) y correlación de Spearman ($Rho=0.45$). La correlación es significativa en los indicadores compromiso (0,53), coordinación (0,53), integración (0,33), equilibrio (0,33) y concertación (0,36). Se concluye que el trabajo en equipo y la satisfacción laboral tienen una asociación significativa, principalmente los indicadores compromiso y coordinación.

Palabras clave: Trabajo en equipo, Satisfacción Laboral, Enfermería.

Abstract

The present research had relevance because the management interventions can favor both variables and consequently the patients. The objective of this research was to relate teamwork and job satisfaction in nurses at the Ventanilla hospital. The qualitative research, non-experimental and descriptive-correlational design were used. The sample consisted of 71 nurses, non-probabilistic sampling was used. The technique used was the survey with a questionnaire that had two parts: Perception of teamwork and job satisfaction, with 16 questions each. The data were analyzed with descriptive statistics and inferential analysis. The results indicate that the perception of teamwork (82%) and job satisfaction (90%) are in the middle level. A significant association of both variables was found in the Chi square tests ($p = 0.000$) and Spearman correlation ($Rho = 0.45$). The correlation is significant in the indicators of commitment (0.53), coordination (0.53), integration (0.33), equilibrium (0.33) and agreement (0.36). It is concluded that teamwork and job satisfaction have a significant association and mainly the indicators of commitment and coordination.

Keywords: Teamwork, Work Satisfaction, Nursing.



Introducción

El trabajo en equipo, siendo una estrategia favorable para la consecución de los objetivos de una institución o empresa y teniendo un impacto favorable en todos los ámbitos laborales, aun espera por alcanzar mayores niveles en las instituciones de salud. Si bien las diversas empresas la han considerado y aplicado, no ha sido de la misma manera en el ámbito de la salud, lo cual se relaciona con escasez de investigaciones y dificultades en las relaciones de trabajo.

A nivel mundial, se ha enfocado la problemática del trabajo en equipo. Poghosyan & Liu. (2016), encontraron un nivel percibido del trabajo en equipo de 45% e identificaron que las enfermeras que conformaban los equipos tenían que enfrentar limitaciones en la autonomía para desarrollar su labor profesional aportando su iniciativa. Al Sayah, Szafran, et al. (2014), reportaron que la mínima orientación y falta de preparación para sus funciones, la vaguedad de estos roles y la falta de comunicación están entre los factores más importantes que influyen en el trabajo en equipo y el desempeño de las enfermeras dentro de estos equipos. También es relevante el hallazgo de Del Barrio & Reverte (2009), quienes identifican las dificultades de la comunicación como un problema de gran importancia en el trabajo en equipo.

A nivel Latinoamericano, Tostes & Da Silva (2017) reportan insatisfacción recurrente por la organización del proceso de trabajo, manifestado por síntomas físicos y psicosociales que repercuten en la salud.

A nivel nacional, se han encontrado valores importantes de insatisfacción laboral. Gamero (2013), encontró insatisfacción laboral en 37% de profesionales de la salud. Chávez & Ríos (Perú-2015) 48 % en enfermeras, Quenta Valdez & Silva (Perú-2016) hallaron un nivel moderado en el mismo grupo profesional. Monteza (2012) informó un nivel mediano de insatisfacción con predominio de la dimensión de los beneficios sociales y/o remunerativos.

Ante ello se planteó el siguiente objetivo:

Relacionar el trabajo en equipo y el nivel de satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla, en el año 2017. Los objetivos específicos: a) Identificar el nivel del trabajo en equipo en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla, en el año 2017, b) Determinar el nivel de satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla, en el año 2017

Trabajo en equipo. El trabajo en equipo es reconocido por la mayoría de las organizaciones por su importancia en mejorar su competitividad y la virtud de generar un clima laboral armonioso, una comunicación interna efectiva, integrar a sus colaboradores nuevos y antiguos, transmitir valores, cultura y especialmente conducirlos hacia un objetivo común que integre todas sus capacidades.

Las ventajas que aportan los sistemas de trabajo en equipo a nivel organizacional no son suficientes si no se toman en consideración los beneficios que aportan a los integrantes de los equipos como son: la satisfacción de las necesidades de reconocimiento, pertenencia, facilitación del desarrollo personal y profesional de sus miembros, el apoyo y la retroalimentación que comparten, pues son ellos los que actúan como fuerzas impulsoras de su crecimiento y transformación.

- Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida. (Katzenbach y Smith, 1991, citado por De Cárdenas Romero, 2010).
- Una actividad colaborativa y compartida que es dirigida hacia un objetivo común (Ngoc y Diem, 2013).

Satisfacción laboral. La satisfacción puede ser entendida como un estado emocional placentero que resulta de múltiples aspectos de la obra y que puede ser influenciado por el mundo del diseño y las aspiraciones, experiencias y características individuales de cada trabajador, lo que implica diferentes formas de abordar los problemas y la toma diaria de decisiones.

- "Respuesta afectiva y emocional del individuo ante determinados aspectos de su trabajo. Es la medida en la que la persona obtiene placer de su trabajo" (Muchinsky,

2002).

- "La satisfacción laboral se entiende como una reacción afectiva que surge al contrastar la realidad laboral con las expectativas relacionados con esa realidad" (Wright & Cropanzano, 2000).

Metodología

La investigación es de tipo aplicada, porque tiene como finalidad solucionar un problema práctico. Sabino, 2014), Descriptiva, porque busca especificar las propiedades, características y/o perfiles de personas (Hernández, Fernández & Baptista, 2010) y Correlacional, porque pretende medir el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos variables (Arias, 2006).

El diseño de investigación se refiere al plan o estrategia establecida para dar respuestas a las preguntas de investigación. La presente investigación fue No experimental, pues se realizó sin manipular deliberadamente la variable. Se observan fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Población de estudio. La población objetivo estuvo conformada por el personal profesional de Enfermería del Hospital de Ventanilla. La población de estudio: 87 licenciados de Enfermería.

Muestra de estudio. Selección de la muestra: Corresponde a las denominadas muestras no probabilísticas.

Tamaño de la muestra. Se utilizó la fórmula estadística de Cochran que tiene en cuenta el tamaño de la población, el nivel de confianza expresado en un coeficiente de confianza redondeado y el margen de error.

La técnica usada en la investigación fue la encuesta.

El instrumento. Se elaboró un cuestionario para medir la percepción del trabajo en equipo de las licenciadas en Enfermería de los servicios asistenciales del Hospital de Ventanilla. Se consideró como criterio de construcción las dos dimensiones más importantes que definen el

trabajo en equipo y sus indicadores respectivos (4 por cada dimensión). Consta de 16 preguntas, dos por cada indicador, con 4 alternativas de respuesta por cada una, según la escala de Likert (Total desacuerdo, Desacuerdo, acuerdo, Total acuerdo).

Procedimientos de recolección de datos.

Previo coordinación con el área de Recursos Humanos donde se obtuvo la información del número de profesionales de Enfermería por cada servicio asistencial y con conocimiento de la Jefatura de Enfermería que motivó la participación de las licenciadas, se procedió a recolectar la información de manera personal.

Procesamiento estadístico y análisis de datos.

Los datos y resultados fueron procesados y analizados con la aplicación de estadísticas descriptivas (frecuencia y porcentaje) e inferenciales (Chi cuadrado, coeficiente de correlación de Spearman) y presentados en cuadros, tablas y gráficos estadísticos.

Resultados

Tabla
Información general de profesionales de enfermería. Hospital de Ventanilla, 2017

Variables	Trabajo en equipo			Satisfacción Laboral		
	Medio	Alto	Valor de P	Medio	Alto	Valor de P
Edad						
< 30 años	15 (88.2%)	2 (11.8%)	0,657	17 (100%)	0(0%)	0,292
30 – 50 años	37 (78.7%)	10 (21.3%)		41(87.2%)	6(12.8%)	
> 50 años	6 (85.7%)	1 (14.3%)		6(85.7%)	1(14.3%)	
Sexo						
Masculino	4(66.7%)	2(33.3%)	0,320	6(100%)	0(0%)	0,397
Femenino	54(83.1%)	11(16.9%)		58(89.2%)	7(10.8%)	
Condición laboral						
Nombrado	28(77.8%)	8(22.2%)	0,681	33(91.7%)	3(8.3%)	0,750
Contrato plazo fijo	23(85.2%)	4(14.8%)		23(85.2%)	4(14.8%)	
Contrato por servicios	7(87.5%)	1(12.5%)		8(100%)	0(0%)	
Tiempo de servicio en la institución						
< 1 año	3(100%)	0(0%)	0,663	3(100%)	0(0%)	0,595
1 – 5 años	24(82.7%)	5(17.3%)		25(86.2%)	4(13.8%)	
> 5 años	31(79.5%)	8(20.5%)		36(92.3%)	3(7.7%)	
Tiempo en la profesión						
< 5 años	13(86.7%)	2(13.3%)	0,800	14(93.3%)	1(6.7%)	0,820
5 – 10 años	26(78.8%)	7(21.2%)		29(87.9%)	4(12.1%)	
> 10 años	19(82.6%)	4(17.4%)		21(91.3%)	2(8.7%)	

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales de Enfermería, Hospital de Ventanilla, 2017.

Interpretación. En las variables presentadas sobre los participantes en el estudio, se aprecia: La edad predominante es de 30 a 50 años; el sexo en su mayoría femenino; la condición laboral más numerosa es nombrado; el tiempo de servicio en la institución principal fue mayor de 5 años y el tiempo en la profesión más frecuente fue de 5 a más años. Mayor percepción de trabajo en equipo en mayores de 30 a 50 años, sexo masculino, nombrados, más de 5 años de servicio y de 5 a 10 años en la profesión. Mayor satisfacción laboral en mayores de 50 años, sexo femenino, nombrados y contrato a plazo fijo, 1 a 5 años de servicio y 5 a 10 años en la profesión. Todas estas relaciones no son significativas.

Discusión de Resultados

En la variable trabajo en equipo se aprecia la predominancia del nivel medio 82%. Apuy. (2008). Reporta el trabajo en equipo en 40%. Poghosyan-Liu (2016), encuentra un nivel percibido del trabajo en equipo, 45%.

Las características socio-demográficas

mostraron en el sexo, predominio del trabajo en equipo en (nivel alto) masculino 33.3% versus femenino 16.9%. (Diferencia no significativa). Del Barrio-Reverte (2008), Broncano (2010) y Kalisch et al (2010), encuentran predominio de las actitudes hacia el trabajo en equipo en mujeres.

En nuestro estudio la variable Satisfacción laboral, alcanza el nivel medio de 71.8%. Chang et al. (2009). (63%). Chávez y Ríos (2015). 52%. Ayalew y Kidne (2016). 43.6%. Monteza (2012). 35%. Sánchez (2010). 70.3% Apuy. (2008). 64.4%, Mbaruku et al. (2014). El 69,1% satisfechos. Bueno (2014). El 77.8%. Nava- Hernández (2013). Nivel medio alto. Quenta y Silva (2016). Moderado.

Conclusiones

El Trabajo en equipo percibido por las profesionales de Enfermería que participaron en este estudio es de nivel medio. Los indicadores de mayor puntaje fueron: compromiso, coordinación y equilibrio; los de menor puntaje: complementariedad,

concertación y participación.

La Satisfacción laboral en las profesionales de Enfermería que participaron en este estudio es de nivel medio. Los indicadores de mayor satisfacción fueron pertenencia, responsabilidad y organización; los de menor satisfacción: interacción, retroalimentación y ajuste.

El Trabajo en equipo tiene relación significativa con la Satisfacción laboral de las profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla, en el año 2017 y la correlación tiene un nivel intermedio. La correlación es significativa en nivel moderado en los indicadores compromiso y coordinación; en nivel bajo en la integración, equilibrio y concertación; y no es significativa en unidad, complementariedad y participación. Existe una correlación significativa en nivel alto en los servicios de emergencia, centro quirúrgico y hospitalización II-III.

Referencias Bibliográficas

- Al Sayah F, Szafran O, et al., (2014). Nursing perspectives on factors influencing interdisciplinary teamwork in the Canadian primary care setting. *Journal of Clinical Nursing*; 23, 2968–2979. Canada.
- Ayalew E, Berhane G. (2016). Factors influencing job satisfaction and intention to leave the job among nurses in governmental health facilities in bahir dar north west Ethiopia. [Thesis of master's]. [Etiopia]: Addis Ababa University.
- Apuy Arias, L. (2008). Factores del Clima Organizacional que influyen en la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería, en el Servicio de Emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela. [Tesis de Maestría]. [Costa Rica]. Universidad estatal a distancia. San José;
- Arias Fidias G., (2006). El proyecto de investigación. (5ta. Edición). Editorial Episteme. Caracas, Venezuela.
- Broncano Vargas YN. (2010) Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en enfermeras del servicio de emergencia y cuidados críticos del hospital San Bartolomé. [Tesis de Maestría]. [Lima]: Universidad de San Martín de Porres.
- Bueno C and Marocco E. (2014) Hygiene and motivation factors of nursing work in a cardiology ward. *Rev Gaúcha Enferm.* set; 35(3):82-89.
- Chang WY, Ma JCh. Job (2009) Satisfaction and perceptions of quality of patient care, collaboration and teamwork in acute care hospitals. *Journal of Advanced Nursing*; 65(9), 1946–1955. Taiwan.
- Chavez Sánchez DP, Rios Lozano K., (2015). Clima organizacional y Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de cirugía hospital Victor Lazarte Echegaray. [Tesis de licenciatura] [Trujillo, Perú]: Universidad Privada Antenor Orrego.
- De Cárdenas Romero M., (2010) Evaluación experimental de una metodología de capacitación en trabajo en equipo en el ámbito organizacional. [Tesis de Licenciatura]. [Lima] Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Del barrio M, Reverte M., (2009). Evaluación del trabajo en equipo en seis unidades de cuidados intensivos de dos hospitales universitarios. [Tesis Maestría] [España]: Escuela Universitaria de Enfermería Santa Madrona
- Gamero Maldonado HY., (2013) La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad. *Cienc Trab*; vol.15 no.47 Santiago. Perú.
- Hernandez Sampieri R, Fernandez Collado C, Baptista L M., (2010). Metodología de la investigación. 5ta. Edición. McGraw-Hill/Interamericana editores, México.
- Kalisch B J, Lee H, Rochman M. . Nursing staff teamwork and job satisfaction. *J. Nurs Manag.* 2010;18 (8) 938-947. USA.
- Mbaruku G M , Larson E, et al. (2014) What elements of the work environment are most responsible for health worker dissatisfaction in rural primary care clinics in Tanzania?. *Hum Resour Salud*; 12: 38.
- Monteza Chanduvi NE., (2012). Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras, [Tesis de Magister]. [Chiclayo, Perú] Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Muchinsky, P., 2002. Psicología aplicada al trabajo (6a. ed.). Thompson Editores. México.
- Nava G, Hernández M. Satisfacción laboral del

- profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. Arch Neurocién (Mex) 2013; Vol. 18, Supl-I: 16-21.
- Ngoc Khuong M and Diem Tien B., (2013). Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction - A study of banking sector in Ho Chi Minh City. Int. Curr. Res. Aca. Rev.; 1(4):81-95. Vietnam.
- Poghosyan L, Liu J., (2016). Nurse Practitioner Autonomy and Relationships with Leadership Affect Teamwork in Primary Care Practices: a Cross-Sectional. Survey. J Gen Intern Med; 31(7):771-7.
- Quenta Valdez RA, Silva Barreda, K., (2016). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional Honorio Delgado. [Tesis de Licenciatura]. [Arequipa] Universidad Nacional San Agustín.
- Sabino, Carlos., (2014) El proceso de investigación. 10ma. Edición. Editorial Episteme, Guatemala.
- Sánchez Dávila, K. (2010). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las microrredes Cuñumbuque y Tabalosos. [Tesis maestría]. [Tarapoto]: Universidad Nacional de San Martín Tarapoto.
- Tostes MF; Da Silva A, Queiroz T; Maran E; Teston E., (2017). Dualidad entre la satisfacción y el sufrimiento en el trabajo equipo de enfermería en el centro quirúrgico. Rev. SOBECC; 22(1): 3-9.
- Wright T A, Cropanzano R., (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. Journal of Occupational Health Psychology; 5(1), 84-94.