



“Satisfacción del trabajo en equipo del personal de enfermería que labora en el área quirúrgica en una institución de atención especializada de seguridad social en la ciudad de Villahermosa, Tabasco.”

**Tesis para obtener el diploma de la:
Especialidad en Enfermería Quirúrgica**

Presenta:

Rosita Aurora García González

Directores de tesis:

M.E.M. Rosa Ma. Arriaga Zamora

D.C.E. Aralucy Cruz León



**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"



División
Académica
de Ciencias de
la Salud

Dirección



Of. No. 00133/DACS/JAEP
10 de febrero de 2022

ASUNTO: Autorización impresión de tesis

C. Rosita Aurora García González

Especialidad en Enfermería Quirúrgica

Presente

Comunico a Usted, que ha sido autorizada por el Comité Sinodal, integrado por los profesores investigadores, M.C.S.P. Adelfo García Jiménez, Mtra. Josefa de la Cruz Arévalo, Mtra. Rosa Ma. Arriaga Zamora, Dra. Aralucy Cruz León, Mtra. Carmen De la Cruz García, impresión de la tesis titulada: "Satisfacción del trabajo en equipo del personal de enfermería que labora en el área quirúrgica en una institución de atención especializada de seguridad social en la ciudad de Villahermosa, Tabasco", para sustento de su trabajo recepcional de la Especialidad en Enfermería Quirúrgica, donde fungen como Directoras de Tesis la Mtra. Rosa Ma. Arriaga Zamora y la Dra. Aralucy Cruz León.

Atentamente

Dra. Mirián Carolina Martínez López

Directora



- C.c.p.- Mtra. Rosa Ma. Arriaga Zamora.- Director de tesis
- C.c.p.- Dra. Aralucy Cruz León.- Director de tesis
- C.c.p.- M.C.S.P. Adelfo García Jiménez.- sinodal
- C.c.p.- Mtra. Josefa de la Cruz Arévalo.- Sinodal
- C.c.p.- Mtra. Rosa Ma. Arriaga Zamora.- Sinodal
- C.c.p.- Dra. Aralucy Cruz León.- Sinodal
- C.c.p.- Mtra. Carmen De la Cruz García.- Sinodal

C.c.p.- Archivo
DC'MCML/MCE'XME/mgcc*



ACTA DE REVISIÓN DE TESIS

En la ciudad de Villahermosa Tabasco, siendo las 09:00 horas del día 31 del mes de enero de 2022 se reunieron los miembros del Comité Sinodal (Art. 71 Núm. III Reglamento General de Estudios de Posgrado vigente) de la División Académica de Ciencias de la Salud para examinar la tesis de grado titulada:

"Satisfacción del trabajo en equipo del personal de enfermería que labora en el área quirúrgica en una institución de atención especializada de seguridad social en la ciudad de Villahermosa, Tabasco"

Presentada por el alumno (a):

García	González	Rosita Aurora
Apellido Paterno	Materno	Nombre (s)
Con Matricula		

2	0	2	E	2	4	0	0	3
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Aspirante al Diploma de:

Especialidad en Enfermería Quirúrgica

Después de intercambiar opiniones los miembros de la Comisión manifestaron **SU APROBACIÓN DE LA TESIS** en virtud de que satisface los requisitos señalados por las disposiciones reglamentarias vigentes.

COMITÉ SINODAL

Mtra. Rosa Ma. Arriaga Zamora
Dra. Aralucy Cruz León
Directoras de Tesis

M.C.S.P. Adelfo García Jiménez

Mtra. Josefa de la Cruz Arévalo

Mtra. Rosa Ma. Arriaga Zamora

Dra. Aralucy Cruz León

Mtra. Carmen De la Cruz García

C.c.p.- Archivo

DC/MCML/MCE/XME/mgcc*

Miembro CUMEX desde 2008

Consortio de
Universidades
Mexicanas

UNA ALIANZA DE CALIDAD POR LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Av. Crnel. Gregorio Méndez Magaña, No. 2838-A,
Col. Tamulté de las Barrancas,
C.P. 86150, Villahermosa, Centro, Tabasco
Tel.: (993) 3581500 Ext. 6314, e-mail: posgrado.dacs@ujat.mx

Carta de Cesión de Derechos

En la ciudad de Villahermosa Tabasco el día 09 del mes de Diciembre del año 2021, el que suscribe, **Rosita Aurora García González**, alumna del programa de la **Especialidad en Enfermería Quirúrgica**, con número de matrícula 202E24003 adscrito a la División Académica de Ciencias de la Salud, manifiesta que es autor intelectual del trabajo de tesis titulada: **“Satisfacción del trabajo en equipo del personal de enfermería que labora en el área quirúrgica en una institución de atención especializada de seguridad social en la ciudad de Villahermosa, Tabasco”**, bajo la Dirección de la M.E.M. Rosa Ma. Arriaga Zamora y de la D.C.E. Aralucy Cruz León, Conforme al Reglamento del Sistema Bibliotecario Capítulo VI Artículo 31. El alumno cede los derechos del trabajo a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco para su difusión con fines académicos y de investigación.

Los usuarios de la información no deben reproducir el contenido textual, gráficos o datos del trabajo sin permiso expreso del autor y/o director del trabajo, el que puede ser obtenido a la dirección: ragg_15_9@hotmail.com. Si el permiso se otorga, el usuario deberá dar el agradecimiento correspondiente y citar la fuente del mismo.



Rosita Aurora García González

Nombre y Firma

DIVISION ACADÉMICA DE
CIENCIAS DE LA SALUD



JEFATURA DEL ÁREA DE
ESTUDIOS DE POSGRADO

Sello



Dedicatoria

A Dios, por darme la vida y estar siempre conmigo, guiándome en mi camino.

A mi Madre, por su comprensión y ayuda en los momentos malos.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.



Agradecimiento

Agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia, sabiduría y por permitirme concluir con mi objetivo.

A mi madre por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente.

Agradezco a mis directores de tesis MEM. Rosa Ma. Arriaga Zamora y DCE. Aralucy Cruz León, quienes, con su experiencia, conocimiento y motivación me orientaron en esta investigación.

A Cassandra, mi gran amiga a quien estimo tanto y a quien le debo su apoyo incondicional, por facilitarme los caminos para seguir, sin pedir nada a cambio, sin dudar de mi capacidad y por motivarme a seguir adelante.

Y por supuesto a mi querida Universidad y a todas las autoridades, por permitirme concluir con una etapa de mi vida, gracias por la paciencia, orientación y guiarme en el desarrollo de esta investigación.



Resumen

Introducción: El trabajo en equipo son acciones que se llevan a cabo a través de un conjunto de personas que tienen un fin o un objetivo en común. Cuando existe un buen equipo multidisciplinario, hay mayor seguridad y cuidados de calidad en los pacientes. La satisfacción que exista del trabajo en equipo del personal de enfermería, está influenciada por diferentes factores, el conocerlos son de gran importancia, a través de esto, se pueden detectar las acciones que generan un mejor rendimiento. **Objetivo:** Caracterizar el nivel de satisfacción laboral y la percepción del trabajo en equipo del personal de enfermería que labora en el área quirúrgica del Hospital General Zona #46 de Villahermosa Tabasco. **Metodología:** El diseño de investigación es cuantitativo de tipo descriptivo con corte transversal en donde se usó una muestra de 76 enfermeras, pertenecientes al servicio de quirófano. Se realizó un muestreo aleatorio por conveniencia. **Resultados:** El nivel de satisfacción laboral general que hay en las enfermeras, podemos notar que la mayoría de las personas encuestadas se consideran satisfechas con su trabajo dentro del hospital ($n=31$), seguido de ello opinan que se sienten moderadamente satisfecho con un 35.5%. La percepción de las enfermeras con el trabajo en equipo dentro del hospital en general, aquí más de la mitad del público encuestado (60.5%) se siente muy de acuerdo colaborando en equipo con sus demás compañeras. **Discusión:** El nivel de satisfacción que hay en la enfermera/os que laboran de manera general en el hospital, se consideran satisfechas con su trabajo, seguido de ello opinan que se sienten moderadamente satisfecho. Estos resultados concuerdan con los encontrados en los estudios de Herrera-Amaya y Manrique- Abril en 2018.

Palabras claves: Satisfacción, enfermería, trabajo en equipo



Abstract

Introduction: Teamwork are actions that are carried out through a group of people who have a common goal or objective. When there is a good multidisciplinary team, there is greater safety and quality care for patients. The satisfaction that exists with the teamwork of the nursing staff is influenced by different factors, knowing them are of great importance, through this, the actions that generate better performance can be detected. **Objective:** To characterize the level of job satisfaction and the perception of teamwork of the nursing staff working in the surgical area of Hospital General Zona # 46 in Villahermosa Tabasco.

Methodology: The research design is quantitative of a descriptive type with a cross section where a sample of 76 nurses, belonging to the operating room service, was used. A random convenience sampling was carried out. **Results:** The level of general job satisfaction in the nurses, we can see that the majority of the people surveyed consider themselves satisfied with their work within the hospital (n = 31), followed by that they think that they feel moderately satisfied with 35.5 %. The perception of nurses with teamwork within the hospital in general, here more than half of the public surveyed (60.5%) feel strongly in agreement collaborating as a team with their other colleagues. **Discussion:** The level of satisfaction in the nurses who work in general in the hospital, consider themselves satisfied with their work (n = 31), followed by the opinion that they feel moderately satisfied with 35.5%. These results agree with those found in the studies by Herrera-Amaya and Manrique-Abril in 2018.

Keywords: Satisfaction, nursing, teamwork



Índice

<u>Capítulo I</u>	13
<u>Introducción</u>	13
<u>Descripción del problema</u>	13
<u>Justificación</u>	19
<u>Objetivo general</u>	20
<u>Objetivos específicos</u>	20
<u>Marco de referencia</u>	21
<u>Estudios relacionados</u>	26
<u>Definición de términos</u>	34
<u>Capítulo II</u>	35
<u>Metodología</u>	35
<u>Diseño de estudio</u>	35
<u>Población, muestreo, muestra</u>	35
<u>Población</u>	35
<u>Muestreo</u>	35
<u>Muestra</u>	35
<u>Criterios de inclusión y exclusión</u>	36
<u>Inclusión</u>	36



<u>Exclusión</u>	36
<u>Selección de los participantes</u>	36
<u>Procedimientos de la recolección de datos</u>	36
<u>Instrumentos y mediciones</u>	37
<u>Plan de análisis y tabulación de datos</u>	38
<u>Consideraciones éticas</u>	39
<u>Capítulo III</u>	44
<u>Resultados</u>	44
<u>Capítulo IV</u>	56
<u>Discusión</u>	56
<u>Capítulo V</u>	59
<u>Conclusiones</u>	59
<u>Capítulo VI</u>	60
<u>Recomendaciones</u>	60
<u>Limitaciones</u>	60
<u>Referencias</u>	61
<u>Apéndice A</u>	66
<u>Apéndice B</u>	67
<u>Apéndice C</u>	68



Apéndice D.....	70
Apéndice E.....	72

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.



Índice de tablas

<u>Tabla 1</u> <i>Características sociodemográficas</i>	45
<u>Tabla 2</u> <i>Fiabilidad de los instrumentos</i>	47
<u>Tabla 3</u> <i>Nivel de satisfacción laboral en las enfermeras</i>	48
<u>Tabla 4</u> <i>Nivel de satisfacción laboral en la subescala intrínseca en las enfermeras</i> ...	49
<u>Tabla 5</u> <i>Nivel de satisfacción laboral en la subescala extrínseca en las enfermeras</i> ..	50
<u>Tabla 6</u> <i>Nivel de trabajo en equipo en las enfermeras</i>	51
<u>Tabla 7</u> <i>Nivel trabajo en equipo en las enfermeras en la subescala de comunicación</i>	52
<u>Tabla 8</u> <i>Nivel de trabajo en equipo en las enfermeras en la subescala de innovación</i>	53
<u>Tabla 9</u> <i>Nivel de trabajo en equipo en las enfermeras en subescala de participación</i>	54
<u>Tabla 10</u> <i>Nivel de trabajo en equipo en las enfermeras en subescala de cooperación</i>	55
<u>Tabla 11</u> <i>Nivel trabajo en equipo en las enfermeras en subescala espíritu de equipo</i>	56



Capítulo I

Introducción

Descripción del problema

El trabajo en equipo son acciones que se llevan a cabo a través de un conjunto de personas que tienen un fin o un objetivo en común. Cuando existe un buen equipo multidisciplinario, hay mayor seguridad y cuidados de calidad en los pacientes, además existe una disminución de errores por parte del personal de salud, los cuales, al realizar un buen trabajo, sentirán un mayor grado de satisfacción y un mejor rendimiento al realizar sus actividades que les competen, así mismo, generan beneficios a la institución, evitando gastos por complicaciones debido a malas praxis o procedimientos llevados a cabo (Peiró, 2020; Rando, 2016).

Hay que tener en claro que las personas que conforman un equipo de trabajo, aportan habilidades, valores y sobre todo conocimientos de manera individual. La manera de trabajar de cada uno deberá complementarse con los demás integrantes, ya que la relación que exista, repercutirá de manera positiva o negativa en los resultados al final de una jornada. Cuando la balanza se inclina hacia acciones negativas al momento de un mal trabajo en equipo, se puede ver reflejado, una mala calidad de asistencia o servicio hacia los pacientes (Díaz, et al, 2019).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) junto con la Organización Panamericana de la Salud (OPS), reconocen que “los profesionales de enfermería están en la línea de acción en la prestación de los servicios y desempeñan una función importante en la atención centrada en las personas y comunidades. En muchos países son líderes o actores clave en los equipos de salud multiprofesionales e interdisciplinarios. Proporcionan una amplia gama de los servicios a todos los niveles del sistema de salud”. Es decir, enfermería es parte fundamental en el



sistema de salud, ya que es una de las poblaciones más grandes que la conforma, además de ser la columna vertebral de esta, donde todos los profesionales de salud se apoyan. En las acciones o intervenciones que realice la enfermera/o se deben ver reflejado, su profesionalismo, sus principios éticos, sus valores, sus ideas, sus características personales y sus conocimientos. A través de todo eso, se ve la capacidad de realizar su trabajo, identificar cuáles son sus fortalezas o sus debilidades y sobre todo conocer el tipo de persona que es o puede ser (Revolledo, 2018).

La satisfacción que exista del trabajo en equipo del personal de enfermería, esta influenciada por diferentes factores, el conocerlos son de gran importancia, ya que, a través de esto, se pueden detectar las acciones que generan un mejor rendimiento, para brindar un servicio de calidad y productividad (Díaz- Silveira, et al., 2017).

Teniendo en cuenta que enfermería al ser la mayor población de un hospital, realizan diversas funciones, las cuales hacen que los enfermero/as, tiendan a sentirse insatisfechos por diversos factores como la sobrecarga de trabajo, que tiene como consecuencia el agotamiento físico y mental de los trabajadores, que a su vez muchas veces se refleja como una baja calidad de atención para los usuarios que reciben el servicio. Así mismo, el realizar actividades rutinarias, existe mayor presencia de estrés, poca paciencia y cambios de temperamento o humor, impidiendo realizar su trabajo de manera satisfactoria durante las jornadas. Otro factor que se ve involucrado son las largas jornadas de trabajo o los cambios repentinos de turnos, teniendo como consecuencia cansancio o fatiga excesiva, además de cambiar la rutina familiar establecida, al igual, los salarios bajos, hacen que el trabajador se vea obligado a doblar turnos. Existen muchos factores que afectan la satisfacción laboral, es importante detectar y tratar de corregir este tipo de problemáticas, para que los servidores de



salud, puedan realizar un trabajo de calidad y brindar cuidados al paciente de la misma forma (García- Hernández, et al, 2016).

A nivel mundial, una de las problemáticas principales acerca del trabajo en equipo, es que el 45% de enfermeras que conformaban parte de un equipo, referían enfrentar limitaciones al momento de querer tomar la iniciativa al realizar o desarrollar su labor profesional (Poghosyan & Liu, 2016).

Los equipos de trabajo son esenciales en los establecimientos de salud; en especial la de enfermería, ya que al poner en común las habilidades de sus integrantes es posible focalizar los esfuerzos y así obtener un trabajo más efectivo que conduzca a la consolidación de los objetivos deseados (Gomez, et al., 2020).

Hoy en día, a pesar de la gran autonomía que caracteriza a los profesionales de la salud, se intenta que los trabajadores interactúen entre ellos para conseguir unos objetivos que todos los componentes de equipo comparten, y mejorar así el resultado de su trabajo. Existen factores que impiden un trabajo satisfactorio en equipo, entre los cuales se encuentra, una mala comunicación entre el personal, la falta de acuerdos, de las acciones que cada uno de los involucrados va a realizar, la falta de liderazgo, el entorno en el que se encuentran, etc. (Rando, 2016).

En México, para las instituciones de salud, es importante medir la calidad de atención que reciben los usuarios, de la misma forma la calidad de atención que se brinda por parte del personal de salud. El que los directivos o la cabeza que dirige la institución o algún área en específico, conozcan que tanta satisfacción laboral hay por parte de sus trabajadores, le permite tomar medidas para mantener o elevar una buena calidad de atención hacia los pacientes hospitalizados y por ende evitar lo contrario (Marín, Álvarez y Valenzuela, 2017).



A nivel Latinoamericano, se encuentra que una mala organización del proceso de trabajo, muestra insatisfacción constante por parte del personal de salud, el cual manifiesta síntomas físicos y a nivel psicosocial, repercutiendo directamente en su salud de los mismos, y en la salud de los usuarios en general, al recibir cuidados de baja calidad (Toste & Da Silva, 2017).

La calidad de la atención se ha convertido en un área de interés para investigadores y gerentes de empresas de salud, ya que afecta el desempeño y los costos del negocio. Superar las necesidades y expectativas de los usuarios aumenta la reputación de las instalaciones y la calidad de los servicios prestados; El contacto con el personal de enfermería debe ser permanente y progresivo, ya que es un punto clave para la evaluación del cuidado y consecuentemente para la calidad de la atención (Barragán J.A., Pedraza Y.D., Rincón M.R., 2013).

No hay peor enemigo de la calidad que el orgullo. No querer ver errores, no aceptar errores, negar errores. El orgullo es la mejor manera de perpetuar y continuar el fracaso. Si el responsable de un proceso no admite que el error es culpa de los equipos humanos (médicos, enfermeras, técnicos, trabajadores sociales o personal administrativo), del sistema de información, de las instrucciones impartidas, de los sistemas de control administrativo, de la falta de supervisión, etc.; El error puede repetirse una y otra vez, muchas veces con consecuencias cada vez más graves y mayor impacto en el desempeño de la institución (Secretaría de Salud, 2015).

Actualmente los indicadores de calidad no están equilibrados, en el sentido de que hay muchos indicadores que fomentan la atención adecuada, pero pocos indicadores que desalientan la atención inadecuada. Este desequilibrio en los indicadores de calidad afecta



principalmente a los adultos mayores en la medida en que aumenta el beneficio del tratamiento; sin embargo, también tienen un mayor riesgo de efectos secundarios del tratamiento y complicaciones del procedimiento, por lo que sería importante dirigir las intervenciones a los pacientes que tienen más probabilidades de beneficiarse de las intervenciones. (Lee SJ, Walter LC.2011).

El sistema de salud en México tiene como objetivo establecer instrumentos que promuevan la calidad y la eficiencia de los servicios de salud, ampliar la cobertura de la seguridad social, acelerar y profundizar la descentralización, y extender la cobertura de servicios. La Evaluación de la Calidad de la Atención en Salud, es un primer paso para la Reforma del Sistema en las zonas urbanas y rurales pobres, a través de un paquete básico de servicios (Llinás DA,2010). En México hay más de 475 mil personas que se dedican a la enfermería, casi 310 mil trabajan en instituciones públicas, de las cuales el 15% son hombres. En Tabasco a existe un total de 6 mil 126 enfermeras (INEGI, 2018).

En la experiencia de la autora de esta investigación se ha observado que el ambiente laboral es heterogéneo al realizar actividades que requieren de colaboración, por ejemplo, existen áreas que son consideradas que la pueda manejar un solo profesional de enfermería, sin embargo, existen otras en que por la naturaleza del entorno es indispensable la colaboración de otros colegas. Además se observa que influye la categoría, los años de antigüedad, el estado de ánimo, la carga de trabajo y las características de la demanda de cuidado en las áreas quirúrgicas.

Es necesario el trabajo en equipo por la situación que caracteriza la demanda del cuidado del paciente. Es por lo anterior que surge la siguiente pregunta de investigación:



¿Cuál es el nivel de satisfacción del trabajo en equipo que tiene el personal de enfermería que labora en el área quirúrgica de una institución de atención especializada de seguridad social en la ciudad de Villahermosa, Tabasco?

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.



Justificación

La satisfacción laboral, es un tema que es tocado en todas las profesiones, ya que nos ayuda en términos de bienestar hacia la persona, si no que de igual forma es útil en términos de calidad y productividad. Esto cambia continuamente en la sociedad y en cada lugar de trabajo, ya sea adaptando a nuevos trabajadores a nuevas formas para laborar o incorporar las nuevas tecnologías. Existen varios elementos que ayudan a que la satisfacción por parte del trabajador sea positiva o negativa, por mencionar algunos ejemplos, podemos incluir: el rol que desempeña, el tiempo de su vida que le otorga trabajar en el lugar, como es su estado de ánimo estando ahí, que tan leal es con la empresa, si es participativo en la obtención de ideas para mejorar su ambiente de trabajo o si aporta soluciones cuando existen conflictos en ella (Pablos, 2016).

Particularmente en los hospitales podría decirse que es uno de los entornos laborales más difíciles o quizás el más difícil en el que se pueda ejercer, esto es debido a la enorme carga de estrés que conlleva, hay situaciones en las que son situaciones que comprometen la vida o la muerte, una excesiva carga laboral que puede afectarte física o mentalmente. Aquí es donde es importante el tener un gran trabajo en equipo con el personal que te rodea, sirve de gran utilidad para reducir esas rutinas tan pesadas, que se viven día a día en los nosocomios.

En el estudio de este tipo de casos es necesario un equipo de profesionales multidisciplinarios, ya que hay demasiados factores que pueden intervenir en ello directa o indirectamente. El propósito de realizar dicho estudio, es para apoyar en la contribución de nuevo conocimiento, ayudar en mejorar la calidad asistencial de las enfermeras que brindan en los hospitales.



Objetivo general

Caracterizar el nivel de satisfacción laboral y el nivel del trabajo en equipo del personal de enfermería que labora en el área quirúrgica del Hospital General Zona #46 de Villahermosa Tabasco.

Objetivos específicos

Describir el nivel de satisfacción laboral que realiza el personal de enfermería que labora en el área quirúrgica.

Describir las características y el nivel del trabajo en equipo que realiza el personal de enfermería en el área quirúrgica.



Marco de referencia

Definición de satisfacción laboral

Dentro de las ciencias organizacionales, la satisfacción laboral es probablemente la forma más común y antigua de funcionalizar la felicidad en el trabajo (Wright y Bonett, 2007). Por otra parte, algunos autores describen la satisfacción laboral como el resultado afectivo del trabajador en relación con los roles laborales que desempeña, resultado final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas denominadas necesidades humanas y estimulación del trabajador.” (Morillo, 2006).

Por otro lado, Spector (2007) señala que la satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo. Así mismo Blum y Nayles (1995, en Morillo, 2006) definen que la satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores relacionados y la vida en general. Los autores coinciden con Lee y Chang (2008), quienes describen la satisfacción laboral como una actitud general que el individuo tiene hacia su trabajo.

Andresen, Domsch y Cascorbi (2007) definen que la satisfacción laboral como un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo. Así mismo Morillo (2006) refiere que la satisfacción laboral es la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas del personal con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial.



Los autores Mason y Griffin (2002) definen que existen muchos procesos en la organización que se realizan en grupo, por lo que debe ser adecuado conceptualizar el constructor de satisfacción laboral no solo a nivel individual, sino también a nivel grupal y organizacional. Satisfacción con la tarea grupal" como la actitud colectiva del grupo hacia su tarea y el entorno de trabajo asociado.

Enfermería

Florence Nightingale señalaba que “Enfermería es cuidar y ayudar al paciente que sufre alguna enfermedad a vivir, lo mismo que la enfermería de la salud es mantener o lograr que la salud de cualquier niño o persona sana se mantenga y no sea susceptible de enfermedad”. (Duran de Villalobos, 2008).

Virginia Henderson que definió la atención como apoyo o cuidado de la persona sana o enferma, en la implementación de estas actividades, que contribuyen a su salud o recuperación de la misma (o una muerte tranquila y digna), y eso podría realizarlas por sí mismas cuando hay capacidad, Deseo y conocimiento” (Marriner, 1994).

Roy define la enfermería como la asistencia o cuidado de las personas, sanas o enfermas, en la realización de aquellas actividades que contribuirán a su salud o recuperación (o a una muerte pacífica y digna) y que podrían realizar por sí mismas si pudieran, quisieran y supieran. Phillips, K. (2007).

Definición de trabajo en equipo

Es fundamental en la organización un equipo compuesto por sus miembros, desde el principio, el acuerdo básico entre sus miembros es trabajar juntos; es decir, formar un equipo de trabajo (Briceño, 2007). Por otro lado, varios autores definen que es un número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de



trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida". (Jon R. Katzenbach y Douglas K. Smith, 2007).

Joachim Seefeldt Ribbeck, 2009 define que un equipo de trabajo es un pequeño grupo de personas cuyas habilidades individuales se complementan y que trabajan juntas por una causa común, alcanzan metas altas, trabajan con una metodología común, comparten responsabilidades y disfrutan de todo. Luis Riquelme Fritz, señala que que el trabajo en equipo es un grupo de personas que trabajan juntas para lograr un solo resultado general, lo que significa no solo trabajar juntas, sino también a través de técnicas y estrategias utilizadas por un grupo específico de personas para lograr alcanzar las metas establecidas.

Entorno Hospitalario

El concepto hospitalario se relaciona con la actitud que puede tener una persona a otra persona. Ser hospitalario significa dar un buen recibimiento a aquel que sea huésped o que llegue al lugar. Al mismo tiempo, el término hospitalario puede emplearse para señalar elementos, equipos o implementos utilizados dentro de un hospital.

Moos (1986), refiere que El ambiente de trabajo está compuesto por diez características, que a su vez se agrupan en tres grandes dimensiones: la dimensión relacional, la dimensión de crecimiento personal o autorrealización y la dimensión de estabilidad y cambio en las estructuras. Por otro lado, Healey (1980), define Clima Laboral: Es la imagen o impresión que los empleados tienen del dinamismo de una organización y luego engloba diversas características del clima laboral como la claridad, el buen desempeño, la responsabilidad, el reconocimiento y la colaboración.

Teorías de la motivación humana



Berelson y Stainer definen el término motivo como el “estado interno que da energía, activa o mueve, y que dirige o canaliza el comportamiento hacia las metas”.

La motivación incluye una reacción en cadena que comienza con el despertar de una necesidad que conduce a la búsqueda de un deseo o una meta, que a su vez llega a la tensión y luego ocurre una acción.

La motivación y la satisfacción son diferentes; a pesar de las investigaciones y teorías no debería olvidarse que la recompensa y el castigo son fuertes motivadores.

Maslow define que la satisfacción de las necesidades varía de persona a persona, sólo cuando el individuo ha satisfecho sus necesidades básicas su comportamiento se enfoca hacia satisfacciones de mayor complejidad.

Herzberg, por su parte, formuló su teoría de los dos factores para explicar el comportamiento del trabajador en situaciones de trabajo. Es similar a la teoría de Maslow en el sentido de que la satisfacción o insatisfacción con estos factores motiva el comportamiento en el trabajo.

Para Herzberg, los factores higiénicos (ambiente físico) son profilácticos, es decir, evitan que los factores motivadores de la insatisfacción se encuentren dentro del individuo y se evidencian en la calidad del trabajo. También se sugiere que el enriquecimiento de las funciones que desarrolla el individuo son factores que se convierten en una constante protagónica motivación para el trabajo.

Sistema de trabajo en equipo

Uno de los sistemas con mayores posibilidades de éxito es el sistema de equipos, que consiste en crear equipos de enfermeras profesionales y no profesionales que atienden a un número determinado de pacientes desde el ingreso hasta el alta.



El liderazgo del grupo lo proporciona el profesional directamente responsable ante el jefe de servicio por la atención del paciente a través de su equipo. El trabajo en equipo requiere conocimientos de manejo de personal y la implementación de una correcta delegación de roles y responsabilidades a la autoridad competente.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.



Estudios relacionados

En el estudio realizado por Pérez y Azzollini (2013) acerca del Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral. Tiene como objetivo presentar una revisión bibliográfica de artículos relacionados con la satisfacción laboral. Para este estudio, se realizó una selección, descripción y análisis del corpus documental de trabajos de investigación realizados sobre satisfacción laboral publicados entre los años 2000 y 2010. Como resultados destacados podemos observar que las investigaciones recientes han cambiado el eje de análisis de los estilos de liderazgo al centrar su atención en aquellas acciones que realiza el líder que logra sus objetivos y al mismo tiempo genera satisfacción laboral en sus seguidores. Estas investigaciones han encontrado relaciones entre el ajuste de la estrategia de liderazgo y los estilos regulatorios de los seguidores, particularmente si el líder inspira confianza y ejerce un estilo de liderazgo transformacional, destacando la importancia de este tipo de liderazgo en el comportamiento de los grupos de trabajo.

Carrillo-García, et al. (2015) realizaron un estudio que hablaba acerca de Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales y este tuvo como objetivo principal explorar y analizar el fenómeno de la satisfacción laboral en una muestra constituida por 546 profesionales sanitarios pertenecientes a un Hospital Universitario público. Se administró un cuestionario general que contenía un conjunto de preguntas de contenido sociodemográfico y se utilizó la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfacción) adaptada y validada al castellano. Los resultados del estudio reflejan una satisfacción general media ($M = 71.37$; $DT = 14.03$), los “compañeros de trabajo” y el “superior inmediato” son los aspectos mejor evaluados. Los principales hallazgos reflejan diferencias importantes en los distintos niveles de satisfacción atendiendo a la



categoría profesional, siendo los grupos de gestión y los médicos residentes lo más satisfechos, mientras que los facultativos especialistas de área, profesionales de enfermería y auxiliares de enfermería manifiestan niveles de satisfacción más reducidos.

Sánchez y García (2017), realizaron un estudio acerca de la Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Tiene como objetivo la relación entre condiciones de trabajo y la satisfacción laboral entre los trabajadores que laboran en empresas del mismo giro ubicadas en diferentes entidades de México, a través de un enfoque cualitativo que se llevó a cabo guiado de un cuestionario semi-estructurado. Como resultados encontramos que en la dimensión Seguridad en el trabajo existe similitud entre ambas empresas. La persona entrevistada en la empresa hidalguense considera que su desempeño es bueno y no tiene temor de perder tu trabajo. La persona en la empresa mexiquense expreso que no hay inseguridad en el trabajo de momento. Respecto al ingreso el trabajador en estado de México considera que es adecuado para cubrir sus condiciones de vida. Sin embargo, el trabajador hidalguense considera que el sueldo cubre sus necesidades básicas pero que si le gustaría mejorar sus condiciones. Se observa que en la empresa hidalguense el clima organizacional es satisfactorio en contraste con la empresa mexiquense donde el empleado se refirió a un ambiente pobre, las políticas de la empresa plasman una cosa, pero en la práctica no todos están integrados y se pueden observar grupos.

Estudio realizado por Colque (2017) que habla acerca del clima organizacional en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas de los hospitales Manuel Núñez Butrón y Carlos Monje Medrano Juliaca, el objetivo de este estudio fue determinar la percepción del clima organizacional de los profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas. El tipo de estudio fue cuantitativo-descriptivo de corte transversal; la población y



muestra estuvo conformada por 52 profesionales de enfermería, para la obtención de datos se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario de López Fernández, que mide las percepciones sobre el clima organizacional de acuerdo a las dimensiones; trabajo en equipo, cooperación y cohesión, donde los resultados muestran que: el 51,9% de los profesionales de enfermería de los Hospitales Puno y Juliaca, perciben un clima organizacional medianamente favorable, el 48,1% favorable y 0% desfavorable. En el hospital de Puno el 58.1% de enfermeras perciben un trabajo en equipo medianamente favorable, mientras en cooperación el 54,8% favorable y en cohesión el 67,7% medianamente favorable. En el Hospital de Juliaca el 57,1% de enfermeras perciben un trabajo en equipo medianamente favorable, en cooperación el 66,7% favorable y en la cohesión el 57,1% medianamente favorable.

Estudio realizado por Delgado (2017), que nos relata acerca del Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonesa 2016. El objetivo de dicho estudio fue determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico del hospital antes mencionado. El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 35. Dentro de sus resultados principales podemos encontrar Del 100 % (35), 69% (24) refieren que es media, 17% (6) baja y 14% (5) alta. En cuanto a la dimensión condiciones físicas y/o confort 69% (24) es media, 17% (6) baja y 14% (5) alta; en la dimensión beneficios laborales y remunerativos 74% (26) manifiestan que es media, 14% (5) alta y 11% (4) baja, en la dimensión políticas administrativas 69% (24) es media, 17% (06) baja y 14% (5) alta; en la dimensión relaciones interpersonales 60% (21) expresan que es media, 20% (7) baja y 20% (7) alta; en la dimensión desarrollo personal 77% (27) expresan



que es media, 14% (5) alta y 9% (3) baja; en la dimensión desempeño de tareas 75% (26) manifiestan que es media; 14% (5) baja, 11% (4) alta y en la dimensión relación con la autoridad 80% (28) refieren que es media, 14% (5) baja y 6% (2) alta.

Dias-Silveira, et al. (2017), en su estudio sobre la Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo. El objetivo de dicho estudio fue identificar prioridades asignadas por equipo de enfermería relacionadas a factores asociados a satisfacción del trabajo y analizar la influencia de estos factores en la asistencia de enfermería en diferentes gestiones. Estudio descriptivo-transversal, con 239 miembros del equipo de enfermería de hospital privado en Río de Janeiro. Entre sus resultados mas destacados encontramos que los técnicos de enfermería de las dos gestiones y los enfermeros de la segunda administración han señalado que el atributo de sonido/ruido /iluminación tenía la menor influencia sobre la satisfacción con el trabajo, mientras que para los enfermeros de la gestión 1, las comidas servidas fueron los más referenciados en este prisma Con respecto al factor de mayor influencia – la prioridad 1 – los grupos de las diferentes administraciones señalaron los recursos materiales. En la evaluación de las prioridades en relación con la remuneración, los técnicos de enfermería y los enfermeros indicaron el atributo Salario como el elemento de mayor expresividad para su satisfacción en el trabajo.

Estudio realizado por Espejo, et al. (2018) acerca de la satisfacción laboral en enfermería, el cual su objetivo fue identificar los factores que influyen en la motivación laboral del personal de enfermería de instituciones de salud públicas y privadas de la ciudad de Buenos Aires en el periodo de octubre a noviembre del año 2017. La metodología utilizada fue una investigación de cuantitativo de tipo descriptivo, se usó una muestra de 100 enfermeros y Licenciados en Enfermería de instituciones de salud del ámbito público y



privado de la ciudad de Buenos Aires. Entre sus principales resultados encontramos que el incentivo monetario por presentismo, se obtuvo como resultado que un 30% de los enfermeros se sienten poco satisfechos, un 24% se siente satisfecho, mientras un 22% eligió la opción no sabe / no contesta, un 17% se siente insatisfecho y solo un 7% se siente muy satisfecho.

Tomando el indicador de título de enfermero un 48% si percibe esta remuneración, el 45% no lo recibe y un 7% desconoce o decide no responder la pregunta. En cuanto al indicador título de licenciado en enfermería un 41% recibe esta remuneración, mientras que el 32% desconoce o decide no responder la pregunta y el 27% restante no la percibe. En cuanto al clima laboral se puede observar un ambiente favorable y es uno de los motivos por los que el profesional de enfermería permanece en dicha institución de salud.

Estudio realizado por Herrera-Amaya y Manrique-Abril en 2018 que nos habla acerca de las condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería el cual tuvo como objetivo evaluar la satisfacción laboral con la modalidad de contratación y el tipo de vinculación en profesionales de enfermería de un hospital de tercer nivel de Tunja, Boyacá, Colombia, entre junio y diciembre de 2015. Su metodología cuenta con un estudio de corte transversal con 39 profesionales del hospital utilizando el NTP 394 (Overall Job Satisfaction, autorizado por Pérez-Bilbao). Como principales resultados notamos que se encontraron medias para la satisfacción general de 77,10 (DE 12,36) con un rango de la escala de 15-105; para satisfacción intrínseca 35,46 (DE 6,67) rango: 7-49; y para satisfacción extrínseca 41,69 (DE 6,50) rango: 8-56. Las diferencias encontradas con el estudio fueron las relacionadas con la satisfacción extrínseca y el tipo de vinculación ($p < 0,05$). Conclusiones: la remuneración guarda relación con la insatisfacción, la estabilidad laboral mejora la sensación de satisfacción intrínseca. La mayoría de las investigaciones indican que el aumento de la edad y los años de



ejercicio profesional incrementan la satisfacción laboral, situación contraria en nuestro estudio.

Romani, Ferrer y Zuta (2018) realizaron un estudio acerca del Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla como objetivo relacionar el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla, Perú. 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.

Díaz y Zúñiga (2019) en su estudio realizado que habla acerca de la satisfacción laboral de la enfermera en el servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Las Mercedes, Perú. Por lo que el objetivo general de esta investigación fue determinar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. Dentro de su metodología encontramos que es una investigación de tipo cuantitativa con diseño transversal descriptivo y se utilizó una población de 43 profesionales de enfermería. El instrumento aplicado fue la



“Encuesta de satisfacción del personal de salud” elaborado por el Minsa, se analizaron siete dimensiones de la satisfacción laboral: trabajo actual, trabajo en general, interacción con el jefe inmediato, oportunidades de progreso, remuneraciones e incentivos, interrelación con los compañeros de trabajo y ambiente de trabajo. Obteniendo como resultado que los profesionales manifiestan satisfacción en seis de ellas; sin embargo, se encuentran insatisfechos en un porcentaje significativo, con respecto a las remuneraciones e incentivos (65%), interrelación con el jefe inmediato (24%) y ambiente de trabajo (27%). Asimismo, los profesionales están en desacuerdo con la organización del servicio, recursos, herramientas e instrumentos para el desempeño, con la solución de problemas, toma de decisiones teniendo en cuenta su participación, capacitación, trabajo en equipo, trato al trabajador y libertad de opinión. Concluyendo que el 68% de los profesionales muestran satisfacción laboral; por lo tanto, los resultados revelados permiten rechazar la hipótesis planteada.

En el estudio realizado por Moura, et, al. (2020) nos habla del Liderazgo y satisfacción laboral en el contexto del Servicio Móvil de Atención de Emergencia. El objetivo de dicho estudio fue evaluar la correlación entre la práctica del Coaching de Liderazgo ejercida por los coordinadores de enfermería y la satisfacción laboral, en la autopercepción de los coordinadores y en la percepción de los técnicos de enfermería del Servicio Móvil de Atención de Emergencia. Dentro de su metodología encontramos que fue estudio descriptivo y correlacional que utilizó el Cuestionario de Autopercepción del Enfermero en el Ejercicio de Liderazgo para medir la autopercepción de liderazgo de los once coordinadores de enfermería y el Cuestionario de Percepción de Técnico/ Asistente de Enfermería en el Ejercicio de Liderazgo para verificar la percepción de 155 técnicos. Por otra parte, el Job Satisfaction Survey evaluó la satisfacción laboral en ambas categorías. El ejercicio de Coaching de



Liderazgo se correlacionó con la satisfacción laboral (p -valor=0,001), tanto en la autopercepción de los coordinadores de enfermería, con una alta correlación (coeficiente de Spearman - 0,835), como en la percepción de los técnicos de enfermería, con asociación moderada (coeficiente de Spearman - 0,678).

García (2020), realizó un estudio acerca de Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras. El objetivo de esta investigación fue establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo hospitalario durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo. El estudio fue descriptivo-correlacional, transversal. Se contó con la participación de 56 enfermeras, quienes llenaron dos cuestionarios de manera virtual. El 61% presentó un nivel de satisfacción laboral moderadamente satisfecho y el 31%, satisfecho. Por otro lado, el 68% presentó condiciones de trabajo hospitalario regulares, el 21% buenas y el 11% malas. Al establecer una relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo hospitalario, esta fue estadísticamente significativa ($p < 0.05$). Sin embargo, al relacionar la satisfacción laboral con los componentes físicos, psicológicos y sociales de las condiciones de trabajo hospitalario, solo se encontró relación estadísticamente significativa con las condiciones físicas y psicológicas ($p < 0.05$) y no con las condiciones sociales.



Definición de términos

Satisfacción laboral: Es un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo (Andresen, Domsch y Cascorbi, 2007).

Trabajo en equipo: Es un grupo pequeño de personas cuyas capacidades individuales se complementan y que se comprometen conjuntamente para una causa común, logran objetivos altos, operan con una metodología común, comparten responsabilidades y gozan con todo aquello (Joachim Seefeldt Ribbeck, 2009).

Personal de enfermería: Virginia Henderson la definió como la asistencia o cuidado al individuo sano o enfermo, en la ejecución de aquellas actividades que contribuyan a su salud o a la recuperación de la misma (o a una muerte tranquila y digna) y que las podría ejecutar por sí mismo, si hubiera capacidad, el deseo y el conocimiento” (Marriner, 1994).

Entorno quirúrgico: Moos (1986), menciona que el entorno de trabajo está compuesto por diez características, que, a su vez, reagrupa en tres grandes dimensiones, la dimensión relacional, la dimensión de crecimiento personal o autorrealización y la dimensión de estabilidad y cambio de las estructuras.



Capítulo II

Metodología

Para el presente estudio se usó una metodología organizada, en donde se presenta el diseño de estudio, la población estudiada, el instrumento utilizado, las variables que nos dieron a conocer los objetivos, así como el análisis de los datos.

Diseño de estudio

La siguiente investigación es un estudio de tipo cuantitativo, con diseño descriptivo, y corte transversal; cuantitativo porque consiste en recoger información por medio de encuestas y describirlas de manera numérica; transversal porque se hará en un solo momento. Descriptiva ya que implica observar y describir el comportamiento del estudio de la satisfacción y el trabajo en equipo del personal de enfermería (Groove & Gray, 2019).

Población, muestreo, muestra

Población

La población que se tomó en cuenta fue el personal de enfermería de los diferentes turnos que laboran en el área de quirófanos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) #46 “Dr. Bartolomé Reynes Berezaluce”

Muestreo

El muestreo fue de tipo no probabilístico por conveniencia, ya que solo se seleccionaron el personal que cumplió con los criterios de inclusión como personal que labora en quirófano (Grove & Gray, 2019).



Muestra

La muestra estuvo conformada por 76 profesionales de enfermería del servicio de quirófano o que realizan funciones dentro de este, así mismo aquellos que quisieron participar en el proyecto de investigación.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.



Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión

Enfermeras y enfermeros generales y/o especialista de base y de contrato.

Personal de enfermería que acepte y firme el consentimiento informado para participar en la encuesta.

Exclusión

Personal de enfermería que no labore en el área a realizar la investigación

Prestadores del servicio social laborando relativamente un tiempo corto a lo establecido.

Selección de los participantes

Los participantes de este estudio fueron seleccionados por la accesibilidad de las autoridades de la institución hospitalaria, que cumplan con los requisitos necesarios para la realización de dicha investigación, en los que se incluye que el área donde laboren sea de quirófano, que estén inscritos, matriculados y que se tenga la intención de querer participar en la realización de dicho estudio.

Procedimientos de la recolección de datos

Se solicitó la autorización a la Dirección y la Coordinación de Enseñanza del Hospital General Zona N°46, posteriormente se presentó el protocolo a las autoridades del Departamento de Investigación, a fin de obtener la autorización para realizar la investigación. Se efectuó la coordinación con el mismo Departamento, para obtener la relación del personal de enfermería que labora en los diferentes turnos, a fin de localizar al personal por turno e informar del objetivo de la investigación, solicitando su consentimiento informado (Apéndice



A) e informando de la duración de 15 a 20 minutos en la aplicación del instrumento, tomando en consideración los aspectos éticos de trato digno y confidencialidad.

Instrumentos y mediciones

Se llevó a cabo la recolección de datos por medio de los siguientes instrumentos:

El primer instrumento es la cedula de datos sociodemográficos (Apéndice B) en los que se incluye datos como: edad, genero, escolaridad, categoría, antigüedad, tipo de contratación, turno en el que labora, si trabaja en alguna institución.

El segundo instrumento es La Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) (Apéndice C) fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979.

Está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo. Esta escala permite la obtención de tres puntuaciones, correspondientes a: Satisfacción general, Satisfacción extrínseca, Satisfacción intrínseca. Es esta una escala aditiva, en la cual la puntuación total se obtiene de la suma de los posicionamientos de encuestado en cada uno de los quince ítems, asignando un valor de 1 a Muy insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 7 a Muy Satisfecho. La puntuación total de la escala oscila entre 15 y 105, de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general. Siempre que sea posible es recomendable el uso separado de las subescalas de satisfacción intrínseca y extrínseca. Su corrección es idéntica a la de la escala general si bien, debido a su menor longitud, sus valores oscilan entre 7 y 49 (satisfacción intrínseca) y 8 y 56 (satisfacción extrínseca). Subescala de factores intrínsecos: aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. Esta escala está formada por siete ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14). Subescala de factores extrínsecos: indaga sobre la



satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Esta escala la constituyen ocho ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15). Tiene una fiabilidad del 0.88.

El tercer instrumento es la Encuesta de trabajo en equipo (Apéndice D) diseñado por Ronald Ríos en 2017. Para analizar las respuestas obtenidas, se utilizó la escala de Likert (valores de 1 = Muy en desacuerdo con lo afirmado, hasta 5 = Muy de acuerdo con lo afirmado), lo cual permitió proponer una Escala de Valoración para el análisis global del comportamiento de las variables analizadas. Se ha considerado 25 ítems; por lo tanto, con base a la escala de Likert sus valores extremos oscilan entre 25 y 125 puntos. El instrumento cuenta 5 sub escalas que son: Nivel de comunicación (ítems 1, 2, 3 ,4 ,5), Nivel de Innovación (ítems 6, 7, 8), Nivel de Participación (ítems 9, 10, 11 ,12 ,13), Nivel de Cooperación (ítems 14, 15, 16 ,17) y Nivel de Espíritu de equipo (ítems 18, 19, 20 ,21, 22, 23, 24, 25). De esta forma se expresa que, a mayor puntuación, mayor es el trabajo en equipo. Este instrumento cuenta con una consistencia interna de 0.83 de acuerdo al alfa de Cronbach.

Plan de análisis y tabulación de datos

Los datos fueron recolectados mediante el programa SPSS (Statistical Package for the Social Science) v. 25. Se utilizó estadística descriptiva. Las variables cualitativas fueron analizadas a través de distribución de frecuencias y proporciones, así como tablas de contingencia. Las variables cuantitativas fueron analizadas mediante medidas de tendencia central, medidas de dispersión y medidas de forma.

Consideraciones éticas

Para el desarrollo del presente proyecto de investigación se tomó en consideración las disposiciones de acuerdo a la Ley General de Salud en materia de investigación; la cual



garantiza la integridad de los participantes y la confidencialidad de los datos recabados en el estudio. Título segundo De los aspectos éticos de la investigación en seres humanos,

Capítulo I

Disposiciones comunes:

Artículo 13.- En esta investigación prevaleció el criterio y la protección de los derechos ya que se solicitó su autorización para participar y se explicó a detalle su participación

Artículo 14.- La investigación que se realice en seres humanos deberá desarrollarse conforme a las siguientes bases:

- V. Contará con el consentimiento informado y por escrito del sujeto de investigación o su representante legal, con las excepciones que este reglamento señala;
- VI. Deberá ser realizada por profesionales de la salud a que se refiere el artículo 114 de este reglamento, con conocimiento y experiencia para cuidar la integridad del ser humano, bajo la responsabilidad de una institución de atención a la salud que actúe bajo la supervisión de las autoridades sanitarias competentes y que cuente con los recursos humanos y materiales necesarios, que garanticen el bienestar del sujeto de investigación;
- VII. Contará con el dictamen favorable de las comisiones de investigación, ética y la de bioseguridad, en su caso, y
- VIII. Se llevará a cabo cuando se tenga la autorización del titular de la institución de atención a la salud y, en su caso, de la secretaría, de conformidad con los artículos 31, 62, 69, 71, 73, y 88 de este reglamento.



Artículo 16.- En las investigaciones en seres humanos se protegerá la privacidad del individuo sujeto de investigación, identificándolo sólo cuando los resultados lo requieran y éste lo autorice.

Artículo 17.- I.- Esta investigación se considera sin riesgo ya que solo se emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquéllos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada en las variables fisiológicas, psicológicas y sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: cuestionarios, entrevistas, revisión de expedientes clínicos y otros, en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta;

Artículo 20.- Se entiende por consentimiento informado el acuerdo por escrito, mediante el cual el sujeto de investigación o, en su caso, su representante legal autoriza su participación en la investigación, con pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos y riesgos a los que se someterá, con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna.

Artículo 21.- Para que el consentimiento informado se considere existente, el sujeto de investigación o, en su caso, su representante legal deberá recibir una explicación clara y completa, de tal forma que pueda comprenderla, por lo menos, sobre los siguientes aspectos:

- I. La justificación y los objetivos de la investigación;
- II. Los procedimientos que vayan a usarse y su propósito
- IV. Los beneficios que puedan observarse;
- VI. La garantía de recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación y el tratamiento del sujeto;



- VII. La libertad de retirar su consentimiento en cualquier momento y dejar de participar en el estudio, sin que por ello se creen prejuicios para continuar su cuidado y tratamiento;
- VIII. La seguridad de que no se identificará al sujeto y que se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con su privacidad;
- IX. El compromiso de proporcionarle información actualizada obtenida durante el estudio, aunque ésta pudiera afectar la voluntad del sujeto para continuar participando;

Título sexto

De la ejecución de la investigación en las instituciones de atención a la salud

Capítulo único

Artículo 113.- La conducción de la investigación estará a cargo de un investigador principal, quien deberá ser un profesional de la salud y tener la formación académica y experiencia adecuada para la dirección del trabajo a realizar, además de ser miembros de la institución de atención a la salud y contar con la autorización del jefe responsable de área de adscripción.

Artículo 114.- Para efectos de este reglamento se consideran profesionales de la salud aquellas personas cuyas actividades relacionadas con enfermería, requieren de título profesional o certificado de especialización legalmente expedido y registrado por las autoridades educativas competentes.

Artículo 116.- El investigador principal se encargará de la dirección técnica del estudio y tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Preparar el protocolo de la investigación;



- II. Cumplir los procedimientos indicados en el protocolo y solicitar autorización para la modificación en los casos necesarios sobre aspectos de ética y bioseguridad;
- III. Documentar y registrar todos los datos generados durante el estudio;
- IV. Formar un archivo sobre el estudio que contendrá el protocolo, las modificaciones al mismo, las autoridades, los datos generados, el informe final y todo el material documental y biológico susceptible de guardarse, relacionado con la investigación;
- V. Seleccionar al personal participante en el estudio y proporcionarle la información y adiestramiento necesario para llevar a cabo su función, así como mantenerlos al tanto de los datos generados y los resultados;
- VI. Laborar y presentar los informes parciales y finales de la investigación.



Capítulo III

Resultados

Se presenta a continuación los resultados de los datos obtenidos de modo objetiva, acompañado del respectivo arbitrio estadístico. Los mismos que serán mostrados a través de tablas y analizados en categoría de los objetivos planteados, presentando los títulos calculados.

En esta primera tabla se presentan las características sociodemográficas de la población en estudio, el sexo que predomina es el femenino con un 85.5% (n=65), el grado académico que resalta es el nivel de licenciatura con una población de 43 (56.6%). Por otro lado, la mayoría son enfermeras generales y/o especialista de base y de contrato. (63.2% y 71.1%, de manera respectiva), así mismo, no cuentan con un trabajo extra del que ya tienen (80.3%), y, por último, que trabaja en el turno matutino y en el vespertino (31 y 31 respectivamente).



Tabla 1

Características sociodemográficas

Variable	<i>f</i>	%
Sexo		
Femenino	65	85.5
Masculino	11	14.5
Escolaridad		
Técnica	4	5.3
Licenciatura	43	56.6
Posgrado	29	38.2
Categoría del participante		
Enfermera general	48	63.2
Enfermera quirúrgica	28	36.8
Otro	-	-
Tipo de contratación		
Base	54	71.1
Interina	13	17.1
Contrato	9	11.8
Turno en que labora		
Matutino	31	40.8
Vespertino	30	39.5
Nocturno	15	19.7
Trabaja en otra institución		
Si	15	19.7
No	61	80.3

Nota: *f* = frecuencia, % = porcentaje, *n* =76



En la tabla 2, se muestra acerca del nivel de satisfacción laboral general que hay en las enfermeras, las personas encuestadas se consideran satisfechas con su trabajo dentro del hospital ($n=31$), seguido de ello opinan que se sienten moderadamente satisfechos con un 35.5%.

Tabla 2

Nivel de satisfacción laboral en las enfermeras

Variable	<i>F</i>	%
Muy insatisfecho	-	-
Insatisfecho	-	-
Moderadamente insatisfecho	4	5.3
Ni satisfecho ni insatisfecho	7	9.2
Moderadamente satisfecho	27	35.5
Satisfecho	31	40.8
Muy Satisfecho	7	9.2
Total	76	100%

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje, n =76



Se expresa el nivel de satisfacción laboral en la subescala intrínseca esta aborda aspectos como el reconocimiento recibido por trabajo, responsabilidad, transporte, aspectos relacionados con el contenido de la tarea. De la misma forma mayormente las enfermeras se sienten satisfechas con una 43.4% (n=33), siguiendo con moderadamente satisfecho con 31.6%, y moderadamente insatisfecho con solo 3 (3.9%). (Ver tabla 3)

Tabla 3

Nivel de satisfacción laboral en la sub escala intrínseca en las enfermeras

Variable	<i>f</i>	%
Muy insatisfecho	-	-
Insatisfecho	-	-
Moderadamente insatisfecho	3	3.9
Ni satisfecho ni insatisfecho	9	11.8
Moderadamente satisfecho	24	31.6
Satisfecho	33	43.4
Muy Satisfecho	7	9.2

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje, n =76



En la tabla 4 se presenta la satisfacción laboral con la escala extrínseca estos aspectos son relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, el 39.5% refiere en su mayoría sentirse satisfecho con su trabajo, continuando con sentirse moderadamente satisfechos 30.3%, y moderadamente insatisfecho con un 7.9% (n=7.9).

Tabla 4

Nivel de satisfacción laboral en la sub escala extrínseca en las enfermeras

Variable	<i>F</i>	%
Muy insatisfecho	-	-
Insatisfecho	-	-
Moderadamente insatisfecho	6	7.9
Ni satisfecho ni insatisfecho	9	11.8
Moderadamente satisfecho	23	30.3
Satisfecho	30	39.5
Muy Satisfecho	8	10.5

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje, n =76



La tabla número 5 muestra que cómo es la percepción de las enfermeras con el trabajo en equipo dentro del hospital en general, el 60.5% se siente muy de acuerdo colaborando en equipo con sus demás compañeras, seguido a ello está el sentirse de acuerdo % (n=24).

Tabla 5

Nivel de trabajo en equipo en las enfermeras

Variable	<i>f</i>	%
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	1	1.3
Regular	5	6.6
De acuerdo	24	31.6
Muy de acuerdo	46	60.5

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje, n = 76



En la tabla 6, se expresa el trabajo en equipo en la subescala de comunicación, este abarca el cómo se lleva con las demás compañeras, si escucha o si se expresa con los demás. Se puede observar que se sienten de acuerdo en su mayoría (53.9%), seguido de muy de acuerdo que va con 32.9% (n=25).

Tabla 6

Nivel de trabajo en equipo en las enfermeras en la subescala de comunicación

Variable	<i>F</i>	%
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	1	1.3
Regular	9	11.8
De acuerdo	41	53.9
Muy de acuerdo	25	32.9

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje, n = 76



En la siguiente tabla se muestra la subescala de innovación, esta se trata de ver si el personal de enfermería, tiene la mente abierta ante cualquier situación que se le pueda presentar, si es capaz de ser flexible a mejorar. El 47.4% del personal de enfermería se siente de acuerdo con esto, el 42.1% refiere sentirse muy de acuerdo a la hora de innovar a reinventarse en el hospital. (Ver tabla 7)

Tabla 7

Nivel de trabajo en equipo en las enfermeras en la subescala de innovación

Variable	<i>f</i>	%
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	1	1.3
Regular	7	9.2
De acuerdo	36	47.4
Muy de acuerdo	32	42.1

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje, n = 76



En la tabla número 8, la subescala de participación, el 48.7% del personal de enfermería encuestado se siente muy de acuerdo apoyando con estas actividades, seguido del 40.8% con de acuerdo, y 2.6% que se sienten en desacuerdo

Tabla 8

Nivel de trabajo en equipo en las enfermeras en subescala de participación

Variable	<i>F</i>	%
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	2	2.6
Regular	6	7.9
De acuerdo	31	40.8
Muy de acuerdo	37	48.7

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje, n = 76



En la tabla número 9, la subescala de cooperación, esta aborda datos de solidaridad con las compañeras de trabajo dentro del hospital. La mayoría se siente muy de acuerdo en cooperar (64.5%), seguido de 26.3% con de acuerdo.

Tabla 9

Nivel de trabajo en equipo en las enfermeras en subescala de cooperación

Variable	<i>f</i>	%
Muy en desacuerdo	1	1.3
En desacuerdo	1	1.3
Regular	5	6.6
De acuerdo	20	26.3
Muy de acuerdo	49	64.5

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje, n = 76



Con respecto a la muestra, la subescala de espíritu de equipo, en donde se describe como las enfermeras se anteponen a las adversidades que se le muestran, así como es el apoyo que brindan a los pacientes o a la resolución de conflictos que se le presenten en el área. Se encontró que las enfermeras se sienten muy de acuerdo con 46.1% (n=35), seguido del nivel de acuerdo con 44.7% (n=34). (ver tabla 10)

Tabla 10

Nivel de trabajo en equipo en las enfermeras en subescala de nivel de espíritu de equipo

Variable	<i>F</i>	%
Muy en desacuerdo	-	-
En desacuerdo	2	2.6
Regular	5	6.6
De acuerdo	34	44.7
Muy de acuerdo	35	46.1

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje, n = 76



Capítulo IV

Discusión

En este capítulo se discuten los hallazgos más relevantes de las variables de estudio con la literatura ya revisada.

La satisfacción laboral se puede entender como el estado de bienestar de una persona que es el resultado del rendimiento o la capacidad en la que se brinda un servicio de calidad.

De acuerdo con los datos sociodemográficos del estudio, se encontró predominancia en el sexo femenino con un 85.5%, con el grado académico mayor de licenciados y con base, el 80.3% labora solo en una institución. Estos datos coinciden con el estudio realizado por Romani, Ferrer y Zuta en el 2018, donde su muestra predominó de la misma forma el sexo femenino. Esto nos puede indicar que a pesar que la formación del profesional se amplió para el género masculino, el predominio histórico del cuidado ha sido representativo por el género femenino en la historia de la enfermería.

El nivel de satisfacción que hay en los profesionales de enfermería que laboran de manera general en el hospital, se consideran satisfechas con su trabajo ($n=31$), seguido de ello opinan que se sienten moderadamente satisfecho con un 35.5%. Estos resultados concuerdan con los encontrados en los estudios de Herrera y Manrique en 2018, donde la satisfacción general de los participantes, la media encontrada es de 77,1 ($DE=12,36$) en la población total siendo satisfecho, así mismo, en el estudio de Carrillo-García, et al. (2015), se encontró que los participantes, refirieron resultados de moderadamente satisfechos con una media = 71.37; $DT =14.03$. Esto demuestra que los trabajadores de cada institución, independientemente del entorno o situación en que se encuentren, se sienten hasta cierto punto en su mayoría satisfechos con el ejercicio y la práctica de su profesión.



En el nivel de satisfacción laboral en la subescala intrínseca (reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, entre otros), mayormente los profesionales de enfermería se sienten satisfechas con una 43.4% (n=33). Esto difiere un poco del estudio de García- Hernández en el 2016 y de Carrillo- García et, al, en el 2015, donde los resultados arrojan que los participantes se sienten algo satisfechos y moderadamente satisfechos, respetivamente. Esto puede ser, porque existen ocasiones en las que el personal de enfermería, no siente el suficiente reconocimiento por otras áreas o por sus jefes de piso por el trabajo que realizan. Recordemos que el trabajo en equipo son acciones que se llevan a cabo a través de un conjunto de personas que tienen un fin o un objetivo en común. Cuando existe un buen equipo multidisciplinario, hay mayor seguridad y cuidados de calidad en los pacientes

En el nivel de satisfacción laboral con la escala extrínseca (organización del trabajo, por ejemplo; el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Entre otros). En su mayoría los trabajadores refieren sentirse satisfecho con su trabajo (39.5%), seguidamente, con sentirse moderadamente satisfechos 30.3%, y solo el 7.9% refirió sentirse moderadamente insatisfecho. Esto es similar con Herrera y Manrique en 2018 donde en esta escala sus resultados arrojaron que los participantes refieren estar Satisfechos, con 41,69 (DE 6,50) rango: 8-56. Es decir, que el ambiente laboral, tiende a ser favorable, y que se sienten satisfechos con el pago y los horarios de trabajo que tienen establecidos.

De acuerdo con la percepción de los profesionales de enfermería con el trabajo en equipo dentro del hospital en general, aquí más de la mitad (60.5%) se siente muy de acuerdo colaborando en equipo con sus demás colegas o compañeros del servicio de quirúrgica, estos resultados difieren un poco de los estudios de Romani, Ferrer y Zuta (2018) y Colque (2017),



donde los resultados de sus estudios, concluyeron que el personal de enfermería participante, perciben un trabajo en equipo medianamente favorable. Esto puede deberse que en ocasiones existen equipos de trabajos mejor integrados que otros, en los cuales pueden existir puntos como, la falta de comunicación, un mal rol asignado con las tareas individuales en equipo, la falta de ideas aportadas o no estar de acuerdo entre los integrantes, entre otros factores, que impiden un buen trabajo en equipo.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.



Conclusiones

En este apartado se exponen las conclusiones finales del trabajo de investigación. El cual se concluye que la población estudiada es predominantemente por parte del sexo femenino sobre el masculino, la mayoría del personal cuenta con el grado académico de licenciatura, y son de base en la institución

Referente con la satisfacción laboral en general se sienten satisfechos en el lugar en donde laboran abarcando aspectos en el reconocimiento que les brindan realizando su trabajo, que tan responsables son, la organización que tienen, si es buena la remuneración que obtienen por sus servicios entre otras cosas más. Por otra parte, esto quiere decir que la institución de salud le brinda grandes beneficios al personal de enfermería del área de quirófano.

Conforme al trabajo en equipo que tienen las enfermeras en general el nivel percibido es que están muy de acuerdo, su principal virtud es la cooperación con sus demás compañeras, ya que todas se apoyan cuando una lo necesitan, escuchan y aprenden cosas de los demás, integran al personal nuevo para hacerse sentir en casa y protegido, también, es empática con lo que viven los pacientes.



Recomendaciones

Trabajar en conjunto con el personal de la institución hospitalaria y con el equipo multidisciplinario, para crear estrategias de orientación que sean llamativas para las enfermeras acerca de la promoción en la mejora del trabajo en equipo y aporte de ideas para tener una mejor comodidad en el trabajo.

Realizar más investigaciones acerca de este tipo de temas, ya que en su mayoría la información está muy limitada con el trabajo en equipo, y solo está enfocada hacia la satisfacción laboral.

Tener en cuenta otros factores que puedan servir de datos de interés para abordar esta problemática de otra manera.

Limitaciones

Al realizar dicho estudio, se tenía planeado recabar la información de otro hospital con la misma seguridad social, con la finalidad de obtener más información y población, sin embargo, esto ya no fue posible de realizar por cuestiones de logística y de administración de los tiempos y de pandemia. Otro inconveniente son los tiempos al momento de realizar las encuestas ya que luego el personal se encontraba ocupado en los procesos quirúrgicos. Y por último, una de las limitantes fue el tiempo en general, los recursos o el traslado a la institución.



Referencias

- Alas, R. (2007). The impact of employee participation on job satisfaction during change process. *Problems and Perspectives in Management*, 5, (4), pp. 28-33.
- Andresen, M., Domsch, M. y Cascorbi, A. (2007). Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots. *J Labor Res*, 28, pp. 714-734.
- Barragán JA, Pedraza YD, Rincón MR. (2013). Calidad percibida de la atención de enfermería por usuarios hospitalizados, 31(2), 187-193.
- Bauman, A., y O'Brien-Pallas, L. (2001). Integrating workforce planning, human resources and service planning. World Health Organization (WHO).
- Borré, Y. M. y Vega, Y. (2014). Calidad percibida de la atención de enfermería por pacientes hospitalizados. *Ciencia y Enfermería*, XX (3), 81-94.
- Buss, M., Leopardi, M.T., Coelho, S., y Oliveira, I.C. (2010). Formación de vínculos profesionales para el trabajo en equipo de enfermería. *Enfermería Global*.
- Cecilia Bembibre. Definición ABC. Julio. 2010
- Díaz- Silveira, C., Teixeira-de-Bessa, A., Oroski-Paes, G. & Conceição-Stipp, M. (2017). Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo. *Enfermería Global*. 16 (47), p.p. 193- 207. <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.3.249471>



Díaz, M., López, A., Bueno, A. y García, I. (15 de abril de 2019). El trabajo en equipo en el personal de Enfermería. Visión del TCE. *Revista Ocronos*.

<https://revistamedica.com/trabajo-en-equipo-personal-enfermeria/>

Durán de Villalobos, María Mercedes. Enfermería. Desarrollo teórico e investigativo.

Proyecto Innovar. Bogotá. 1998.

García- Hernández, Y., Martínez- García, M., Rivera- López, M. y Gutiérrez- Fragoso, G. (2016). Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: Caso Hidalgo, México. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>

García, M, Lujan, M.E y Martínez, M.A (2007). Satisfacción laboral del personal de salud [versión electrónica] *Rev Enferm Inst Mex Seguro Social*,15 (2), 63.

Gómez, D., Gomez, K., Calderon, M. y Bernardino, E. (2020). Del conocimiento a la práctica: integración de equipos de trabajo por supervisora de Enfermería. *Enfermería Actual de Costa Rica*. 1 (38). <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i38.38385>

Healey RJ. Developing a Positive Work Environment. In: National League for Nursing.

Creating a Positive Work Environment., 1980. p. 1-13.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. INEGI; 2018.

Joachim Seefeldt Ribbeck, 2009. Definiciones de Trabajo en Equipo.

Jon R. Katzenbach y Douglas K. Smith, 2007. La disciplina de los equipos.

Lee SJ, Walter LC. Quality indicators for older adults: preventing unintended harms. *JAMA*. 2011; 13(306): 1481-1482. doi:10.1001/jama.2011.1418.



Lee y Chang, H. (2008). Relations between Team Work and Innovation in Organizations and the Job Satisfaction of Employees: A Factor Analytic Study. *International Journal of Management*, 25, (3), pp. 732- 739.

Llinas DA. Evaluación de la calidad de la atención en salud, un primer paso para la reforma del sistema Salud Uninorte. *Barranquilla (Col.)*. 2010; 26(1): 143-154.

Lucia Briceño, 2007. Trabajo en Equipo colaborativo.

Marín, M., Álvarez, C. y Valenzuela, J. (2017). Percepción de la atención de enfermería y satisfacción laboral en un Hospital de Seguridad Social. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*. 6 (11). Doi: <http://dx.doi.org/10.23913/ricsh.v6i11.119>

Marriner, Tomey. *Modelos y Teorías en Enfermería*. Tercera edición. Editorial Mosby / Doyma. México. 1994.

Mason, C. y Griffin, M. (2002). Group task Satisfaction: Applying the Construct of Job Satisfaction to Groups. *Small Group Research*, 33, pp. 271-312.

Massip, C, Ortiz, Rosa M.; Llantá, M.C, Peña, M, Infante, Idalmis. (2008). La evaluación de la satisfacción en salud: un reto a la calidad. *Revista Cubana de Salud Pública*, 34, (4) 1-10.

Moos RH. *Work Environment Scale Manual* (2ª ed), Consulting Psychologists Press (Palo Alto, CA), pp. 1986.



Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento... *Sapiens*, 7, (001), pp. 43-57.

Organización Mundial de la Salud (2021). Enfermería.

<https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>

Organización Panamericana de la Salud (2021). Enfermería.

<https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>

Peiró, R. (2020). *Trabajo en equipo*. <https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html>

Phillips, K. (2007). Sor Callista Roy: Modelo de adaptación. En Marriner, A y Raile, M., Modelos y teorías en enfermería. Barcelona: Elsevier. • Modelos Conceptuales y Teorías de Enfermería: ambitoenfermeria.galeon.com/sor.html

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.

Rando, A. (2016). Trabajo en equipo: ¿Es posible formar equipos médicos expertos a partir de profesionales expertos? *Revista Médica*

Uruguaya. 32, (1). http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-03902016000100008

Revolledo, A. (2018). Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en los enfermeros del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora. (Tesis de pregrado,



Universidad Inca Garcilaso de la Vega).

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3918>

Secretaría de salud (2015). La calidad de la atención a la salud en México a través de sus instituciones.

http://www.calidad.salud.gob.mx/site/editorial/docs/calidad_atencion_salud_enMexico_segunda_edicion.pdf

Tostes, M., Da Silva, A. (2017). Dualidad entre la satisfacción y el sufrimiento en el trabajo equipo de enfermería en el centro quirúrgico. *Rev. SOBECC*. 22(1), 3-9.

Warr, Cook y Wall. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being *Journal of Occupational Psychology*, 1979, 52, 129-148.

Wright, B. y Davis, B. (2003). Job Satisfaction in the Public Sector: The Role of the Work Environment. *The American Review of Public Administration*, 33, pp. 70-90.

Wright, T. y Bonett, D. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33, pp. 141-160.



Apéndice A

Consentimiento Informado

Villahermosa Tabasco a de del 2021

Yo _____, acepto participar en el protocolo de investigación “Nivel de satisfacción laboral en el trabajo en equipo del personal de enfermería que labora en el área quirúrgica de una institución de seguridad social en la ciudad de Villahermosa Tabasco”, llevada a cabo por la Lic. Rosita Aurora García y dirigida por la MEM Rosa Ma. Arriaga Zamora.

Entiendo y acepto:

- Los objetivos del estudio y el tipo de participación que yo tendré en ella.
- En todo momento se protegerá mi anonimato y la confidencialidad de la información que se obtenga.
- Puedo decidir en cualquier momento abandonar el estudio, sin que esto implique ninguna consecuencia para mí.

Y firmo a efectos oportunos: _____



Apéndice B

Encuesta de datos sociodemográficos

A continuación, encontrará una serie de preguntas. Especifique su respuesta marcando con una cruz la respuesta que corresponde a su situación actual; en las respuestas abiertas, conteste en los espacios destinado para ello. Las respuestas son anónimas y serán usadas para un estudio de investigación.

Edad: _____

Género:

Femenino _____ Masculino _____

Escolaridad:

Técnica _____ Licenciatura _____ Posgrado _____

Categoría:

Enfermera General _____ Enfermera Quirúrgica _____ Otros _____

Antigüedad: _____

Tipo de Contratación:

Base _____ Interina _____ Contrato _____

Turno:

Matutino _____ Vespertino _____ Nocturno _____

Trabaja en alguna otra institución:

Si _____ No _____



Apéndice C

Cuestionario de escala de satisfacción laboral

Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan varias opciones (Muy satisfecho ...) entre las que usted se posicionará, marcando con una X aquella casilla que mejor represente su parecer".

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderado insatisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Moderado satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1.- Condiciones físicas del trabajo.							
2.- Libertad para elegir tu propio método de trabajo.							
3.- Tus compañeros de trabajo.							
4.- Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.							
5.- Tu superior inmediato.							
6.- Responsabilidad que se te ha asignado.							
7.- Tu salario.							
8.- La posibilidad de utilizar tus capacidades.							



9.- Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa.							
10.- Tus posibilidades de promocionar.							
11.- El modo en que tu empresa está gestionada.							
12.- La atención que se presta a las sugerencias que haces.							
13.- Tu horario de trabajo.							
14.- La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.							
15.- Tu estabilidad en el empleo.							



Apéndice D

Cuestionario de trabajo en equipo

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X la aseveración que más lo represente; en base al siguiente criterio:

- A) Muy en desacuerdo B) En desacuerdo C) Regular
D) De acuerdo E) Muy de acuerdo

N°	Preguntas	A	B	C	D	E
Nivel de comunicación						
1	Considero que puedo expresar libremente mi opinión.					
2	Logro expresar claramente mis ideas en mi entorno laboral.					
3	Considero que logro escuchar adecuadamente a los demás.					
4	Soy flexible cuando se dan propuestas mejores a mis ideas.					
5	Busco esforzarme por entender el comportamiento de los demás.					
Nivel de innovación						
6	Con frecuencia busco capacitarme para mejorar mi desempeño.					
7	Considero que prioriza mantener una posición de mentalidad abierta a nuevas ideas.					
8	Busco investigar sobre el buen desempeño en áreas similares y busco adecuarlas a mi realidad.					



Nivel de participación

9	Me resulta sencillo compartir con los demás en reuniones de trabajo y extralaborales.					
10	Busco participar de forma activa en las actividades donde mi área está involucrada.					
11	Logro manifestar sin dificultad mis ideas en las reuniones.					
12	Me comprometo de forma plena con las tareas encargadas.					
13	Impulso a otras personas a participar.					

Nivel de cooperación

14	Me interesa lo que les pasa a otras personas.					
15	Ayudo a mis compañeros cuando es necesario.					
16	Los nuevos compañeros, por mi parte, son bien aceptados e integrados.					
17	Aprendo de los demás.					

Nivel de espíritu de equipo

18	Actúo según los intereses del área de trabajo.					
19	Uso el trato directo para resolver los problemas.					
20	Confío en los demás.					
21	Antepongo las necesidades de la entidad a mis necesidades personales.					
22	Comparto el liderazgo con el grupo.					
23	Se muy bien cuál es mi rol en el área de trabajo.					
24	Estoy totalmente comprometido con la misión de la entidad.					
25	Comparto plenamente los éxitos como los problemas del área de trabajo.					

