



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA, Managua**  
**CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD**  
**ESCUELA DE SALUD PÚBLICA**  
**MAESTRIA EN ADMINISTRACION EN SALUD**  
**2015 -2017**



**Informe final para optar al**  
**Título de Master en Administración en Salud.**

**CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL**  
**DE ENFERMERIA EN EL ÁREA DE HOSPITALIZACIÓN DEL**  
**SERVICIO DE CIRUGIA Y ORTOPEDIA, HOSPITAL MILITAR**  
**ESCUELA DR. ALEJANDRO DÁVILA BOLAÑOS, MANAGUA –**  
**NICARAGUA, MARZO 2017.**

**Autora:**

**Samaria Danelia Muñoz Sandino**  
**Licenciada en Enfermería.**

**Tutor:**

**Msc. José Javier Vanegas Leiva**  
**Master de Salud Pública, Población y**  
**Desarrollo, Medio Ambiente,**  
**Administración en Salud.**

**Managua, Nicaragua Julio del 2017.**

## INDICE

RESUMEN .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
I. INTRODUCCION.....	1
II. ANTECEDENTES.....	2
III. JUSTIFICACION.....	4
IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
V. OBJETIVOS.....	6
VI. MARCO TEORICO .....	7
VII. DISEÑO METODOLOGICO.....	18
VIII. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	21
IX. CONCLUSIONES .....	52
X. RECOMENDACIONES .....	53
XI. BIBLIOGRAFIA .....	54
ANEXOS.....	56

## **RESUMEN**

**Objetivo:** Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua – Nicaragua marzo 2017.

**Diseño:** Es un estudio descriptivo, de corte transversal, se realizó en el mes de marzo 2017, donde participaron 24 personal de enfermería, que cumplieron los criterios de inclusión, la recolección de datos se realizó a través de una encuesta, con firma de consentimiento informado, en los datos se analizó las variables: edad, sexo, cargo que desempeña, categoría profesional, misión y objetivo común, liderazgo, comunicación, roles y responsabilidades, normas de organización, evaluación de resultados y comprensión. El análisis estadístico se realizó con el programa SPSS versión 20.0 y Microsoft Excel 2010.

**Resultados:** El universo de estudio fue de 24 personal de enfermería. La edad que prevaleció fue de 20 – 25 años, con un 62%, éste mismo porcentaje obtuvo el género femenino que tuvo mayor predominio, las dimensiones en estudio valoraron el trabajo en equipo del personal de enfermería, manifestando un total un 52% conocer misión y objetivo común, poner en prácticas, el liderazgo con un 57%, la comunicación un 51%, roles, responsabilidades el 64%, normas el 60%, evaluación de resultados un 53% y la importancia sobre el trabajo en equipo.

**Conclusiones:** Al analizar la caracterización del trabajo en equipo, se logra establecer que el personal en estudio muestra las debilidades y fortalezas de cada una de las dimensiones del trabajo en equipo y el conocimiento sobre éste, sin embargo, un porcentaje intermedio lo pone en práctica y un bajo porcentaje tiene el conocimiento, pero no lo aplica. Las debilidades y fortalezas de cada una de las dimensiones del trabajo en equipo reflejan el aporte que hace cada persona a la institución, al equipo de trabajo y a su crecimiento personal.

**Palabras claves:** Trabajo en equipo, enfermería, dimensiones.

## **DEDICATORIA**

### **A Dios:**

Por darme la gracia de existir, por estar siempre presente en las decisiones que tomé en cada aspecto de mi vida, por darme la paciencia y sabiduría necesaria para culminar una meta más en mi vida y por bendecirme en cada paso que realicé.

### **A mis Padres:**

En memoria a mi padre, que, aunque en presencia física no está conmigo, el haber alcanzado esta meta es otro gran orgullo para él.

A mí madre por ser mi guía y brindarme su apoyo incondicional motivándome en cada etapa de mi vida.

### **A mis Hermanas:**

Por las cuales me inspiran siempre a superarme cada día más.

***Lic. Samaria Muñoz Sandino.***

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios todopoderoso, por darme la fuerza y la perseverancia para poder afrontar todos los obstáculos que se presentaron para alcanzar esta meta.

A todos los docentes del CIES, por compartir sus conocimientos y experiencias y poder alcanzar otro logro en mi vida profesional, en especial a la maestra Rosario Hernández, ya que siempre motivó y brindó su apoyo desde el inicio hasta el final de nuestra formación académica.

A mi tutor Msc. José Javier Vanegas Leiva, por brindar sus asesorías y conocimientos los cuales fueron necesarios para el desarrollo de esta investigación.

A todas aquellas personas, que de una u otra forma colaboraron para que la realización de este estudio investigativo fuese posible.

A todos, muchas gracias.

***Lic. Samaria Muñoz Sandino.***



## **I. INTRODUCCION**

El trabajo en equipo en enfermería es de gran importancia y de su buen funcionamiento se derivan prácticas eficaces, eficientes, aumenta la productividad, seguridad, calidad en los servicios y los pacientes se muestran más satisfechos con una buena atención recibida. Enfermería juega un papel vital en el cuidado de la salud, asisten a los pacientes, ofrecen educación e información, proporcionan apoyo emocional a aquellos que lo necesitan. Otras responsabilidades incluyen la realización de pruebas médicas, análisis de resultados, ayudar con la rehabilitación del paciente, etc. por lo que es particularmente importante para los profesionales de enfermería desarrollar fuertes habilidades de trabajo en equipo.

Alcanzar y mantener el éxito en las organizaciones requiere talentos prácticamente imposibles de encontrar en un solo individuo. Las estructuras de las organizaciones, requieren una interacción mayor entre las personas, que sólo puede lograrse con una actitud cooperativa y no individualista. En el ámbito sanitario se muestra como una necesidad ante la creciente complejidad de los problemas de salud, la especialización cada vez mayor, pero también ante la interdependencia entre las diferentes funciones y actividades para poder proporcionar una atención integral.

El presente estudio investigativo evalúa la caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el servicio de cirugía y ortopedia del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, donde se muestra que los procesos de trabajo en equipo son vitales para los profesionales de enfermería y legitiman una asistencia sanitaria segura, eficaz, además, se optimiza la calidad y desarrolla en el personal conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para trabajar en equipo

## II. ANTECEDENTES

Paucara Condori Miriam la Paz, Bolivia (2012) llevó a cabo un estudio sobre factores laborales influyentes del trabajo en equipo de enfermería en el servicio de cirugía del hospital de clínicas gestión, de tipo cuantitativo, cualitativo y descriptivo de corte transversal que permitió identificar la relación entre el trabajo de equipo de las profesionales de enfermería de los servicios de cirugía respecto a los factores laborales relacionados con la calidad de atención de salud, que se brindan a los usuarios que asisten a los citados servicios en un determinado momento donde se evidenciaron los siguientes resultados: Falta de metas y objetivos, falta de roles consensuados, normas establecidas, inexistencia de comunicación y adecuadas relaciones interpersonales, falta de liderazgo por la carencia de autoridad participativa de colaboración e intercambio de conocimiento.

López Montesinos María José, Murcia España (noviembre 2011- enero 2012) tuvo como objetivo conocer la visión de las enfermeras sobre el trabajo en equipo, su estudio tipo cualitativo, descriptivo y exploratorio, con una muestra de 14 profesionales de enfermería, en el Hospital General Universitario Reina Sofía. La recolección de datos fue a través de reuniones de grupos focales, obteniendo los siguientes resultados: el personal de enfermería reconoce que todos los miembros del equipo son importantes y que cada uno aporta sus especificidades, consideran la importancia del establecimiento de metas y objetivos deseados por el equipo para el alcance de la calidad asistencial ofrecida a los pacientes del servicio, las estrategias para minimizar las dificultades estaban asociadas a la comunicación efectiva que existe, el objetivo del grupo consistió, la elaboración y resolución de las ansiedades relacionadas con el objeto de conocimiento, garantía de eficiente proceso de aprendizaje, sin embargo existe dificultades en el trabajo diario: individualismo, falta de autonomía, falta de tiempo para las reuniones y de líderes para construir y fomentar el trabajo en equipo.

Bautista Martín Encarnación, Devesa Pradells Ana, Guitart Aparicio Mónica, Palma Miguel Ángel, Pérez Hinarejos Montserrat en Barcelona, España (2008), realizaron un estudio cualitativo descriptivo, tenían como objetivo conocer cómo

trabaja el equipo de enfermería en el centro, la muestra estuvo conformada por 202 profesionales, obtuvieron como resultado: mayor predominio por el sexo femenino, existe discrepancia entre los cuestionados y los entrevistados, según el instrumento utilizado algunos consideran que trabajan más en equipo y otros refieren que no tienen una percepción clara, confunden trabajar en equipo con buena relación personal, consideran que trabajar en equipo depende de una madurez profesional y personal, falta de participación en decisiones del departamento, el personal confirmó que el trabajo en equipo favorece la satisfacción profesional, un punto muy enfatizado por el personal es la formación continua.

### **III. JUSTIFICACION**

Debido a la complejidad, el modelo de organización y funcionamiento y la demanda de servicios por parte de los usuarios de los diferentes programas de atención del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, el trabajo en equipo constituye un modo de gestión que puede utilizarse para la mejora continua de la calidad, además repercutirá de manera positiva en el equipo de trabajo y los pacientes, que recibirán una atención integral y de mayor calidad.

El trabajo en equipo encierra en sí mismo la cohesión, la unión y la transformación de una organización, sinónimo de productividad, competitividad y logro de objetivos, basándose fundamentalmente en la necesidad de mejoramiento continuo y cambios que se dan dentro de las estructuras organizacionales para dar cumplimiento a la misión y visión establecida y que permita orientar el comportamiento de los individuos con el fin de alcanzar la máxima calidad, productividad y que desarrollen las tareas de una mejor manera con calidad, eficiencia y seguridad.

Enfermería requiere de amplios conocimientos, desarrollo de habilidades y características que les permita enfrentar el cambio y participar activamente en la identificación de necesidades y en la planeación de estrategias organizacionales, ya que son de gran utilidad práctica y necesaria. En primera instancia, se desarrolla el planteamiento de problema, luego se establece el marco teórico en donde se detallan distintos conceptos que nos permiten comprender la importancia de trabajar en equipo y nos darán herramientas para obtener diferentes conclusiones con la finalidad que cada lector pueda utilizar esta información a su criterio.

El presente estudio de investigación se realizó con el propósito de caracterizar el trabajo en equipo del personal de enfermería, en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia e identificar los factores que inciden y el conocimiento del personal para desarrollar un buen trabajo en equipo.

#### **IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El trabajo en equipo es fundamental dentro de toda organización, ya que a través de ello se logra alcanzar y mantener el éxito dentro de las organizaciones. El trabajo en equipo en el ámbito de la salud requiere que las responsabilidades sean compartidas, necesita que los programas que se planifiquen en equipo apunten a un objetivo común. Por lo que el objetivo principal de toda institución y de los trabajadores es lograr que la organización permanezca en una verdadera unión en la que se respeten los niveles de jerarquía, donde se dará una verdadera interacción entre los trabajadores para que se aproveche al máximo los recursos y sean para el beneficio de todos.

Por lo cual surge la siguiente interrogante:

¿Cuáles son las características del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua - marzo 2017?

**Algunas interrogantes son:**

- 1- ¿Cuáles son los aspectos sociodemográficos del personal de enfermería del servicio de cirugía y ortopedia?
  
- 2- ¿Cuáles son las dimensiones del trabajo en equipo del personal de enfermería?
  
- 3- ¿Cuál es la percepción sobre el desarrollo del trabajo en equipo del personal de enfermería en el servicio de cirugía y ortopedia?

## **V. OBJETIVOS**

### **General:**

Caracterizar el trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia, del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua - Marzo 2017.

### **Específicos:**

- 1- Describir los aspectos sociodemográficos del personal de enfermería del servicio de cirugía y ortopedia.
- 2- Evaluar las dimensiones del trabajo en equipo del personal de enfermería.
- 3- Identificar la percepción sobre el desarrollo del trabajo en equipo del personal de enfermería en el servicio de cirugía y ortopedia.

## **VI. MARCO TEORICO**

Al abordar una de las facetas de la salud como: acciones curativas y las personas asociadas a ellas, se observa que enfermería ha ocupado un lugar importante en el desarrollo de ciencias de la salud. A medida que envejecemos nuestro cuerpo enlentece y se debilita, Koettl explica que el cerebro no envejece, dada que las habilidades y aptitudes de los trabajadores no se reducen, sino que, cambian y los empleadores saben cómo aprovechar esos cambios en la fuerza de trabajo. La edad es importante ya que, si bien con ella se reduce la fuerza física, aquellas habilidades que practicamos con regularidad no se ven afectadas. Diversos estudios revelan que la fuerza se reduce a nivel general a los 35 años y decae rápidamente. El género ha surgido un aumento con respecto al sexo femenino que se integra al mercado de trabajo, un crecimiento más rápido en relación a la de los hombres, un aumento de empleos técnicos y profesionales ocupados por ellas. Esto se relaciona con una serie de factores: un mayor acceso a la educación, mayor necesidad de los hogares de contar con mayores ingresos y las crisis económicas, debido a la consideración tradicional que desempeñan las mujeres en el campo de la enfermería como una profesión eminentemente femenino. Dentro de las funciones de la enfermería como profesión incluye las siguientes: asistencial, administradora, docente e investigadora, actualmente uno de los desafíos de enfermería en nuestros tiempos ha sido la formación superior, relacionada a un aumento de competencias, promoción del conocimiento, nuevos desempeños y reconocimientos.

El trabajo en equipo se origina en el seno de un grupo de personas, orientados para el alcance de objetivos comunes. En virtud de ello, cada persona del equipo debe de aportar o realizar una parte para resolver un conflicto o un trabajo encomendado. Es una herramienta muy utilizada para resolver conflictos que surgen en el ámbito económico, político, el lugar de trabajo, el hogar, entre otros. Asimismo, cuando se trabaja en equipo, cada miembro es responsable, por eso independientemente de los resultados, la responsabilidad es de cada uno que conforma el equipo.

Los hallazgos de un trabajo en equipo: la misión es el propósito que quiere cumplir el equipo, el establecimiento de objetivos precisos, la definición de un

proceso en el transcurso del trabajo en equipo, el desarrollo, la cooperación entre los miembros del equipo, el desenvolvimiento de un proceso que ayude a tomar una decisión debidamente fundamentada para la obtención de resultados positivos. También, es esencial en un trabajo de equipo la presencia de un líder que sepa conducir el equipo, él mismo debe de mostrar confianza, trazar una orientación para el futuro y movilizar a las personas para concretizar los objetivos. Entre las ventajas: promueve la creatividad, existe mayor motivación en las metas, descentralización de las funciones entre los miembros del equipo, posibilidad de intercambiar experiencias y conocimientos, optimización del tiempo de cada persona, entre otras. De igual manera, existen las desventajas de trabajar en equipo como: distracción entre los miembros del equipo lo que resulta una pérdida de tiempo, conflicto de personalidades, dificultad en la distribución equitativa de las funciones, puede existir la falta de productividad por parte de alguno de los miembros dificultando el cumplimiento del objetivo planteado.

Es de suma importancia que entre el equipo exista un buen nivel de coordinación, armonía, solidaridad, comprensión y buenas relaciones entre los miembros para el correcto funcionamiento del equipo y de esta manera poder alcanzar el objetivo planteado. El trabajo en equipo es esencial en el contexto empresarial ya que se ha demostrado que trabajar en grupo presenta mejores resultados en el desarrollo de proyectos planteados, esto es en virtud, de que cada miembro posee diferentes pensamientos lo que es fundamental para establecer soluciones a los diferentes problemas. Asimismo, algunas personas opinan que trabajar en equipo es más fácil ya que permite terminar el trabajo de manera rápida y eficiente, así como contribuye a mejorar el desempeño de todos.

Gutiérrez (2010) explica que el trabajo en equipo es como un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común, fundamentado en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes. En toda organización siempre hay trabajo en equipo, ya que el éxito depende en gran parte de la unión de sus miembros siendo parte fundamental la comunicación y el compromiso de los integrantes de la organización.

(Matilla, 2011) Para que el equipo funcione, es necesario tener claro que todos quieren alcanzar las mismas cosas, en el mismo tiempo y de la misma manera, o al menos, que estén todos de acuerdo en los objetivos que quieren conseguir. Para ello, es necesario que la misión, visión y valores coincidan.

Estos tres conceptos van a ser la “cultura” de la organización del trabajo en equipo.

Holtz (2015) para lograr equipos de alto desempeño en una organización menciona que el trabajo en equipo es crucial para lograr mejores resultados, más eficiencia e innovación en las empresas; sin embargo, no se enseña ni se motiva a hacerlo, la mayoría de las compañías premian los resultados individuales y no los grupales, pero se sabe muy bien que las actitudes que se recompensan y se refuerzan constantemente se mantienen. El trabajo en equipo, es parte fundamental en todas las organizaciones, ya que esto puede generar un clima organizacional saludable que ayude al crecimiento de la misma o viceversa.

En las organizaciones el equipo está liderado por un director, jefe o supervisor que también debe alcanzar metas las cuales se llevan a cabo identificando la capacidad de liderazgo y el desempeño eficaz de sus trabajadores, en ambos casos si alguno falla, el equipo empresarial también. Un aspecto clave es promover la cultura de equipo donde todos crecen juntos, como uno solo a través de la participación en los diferentes procesos de planeación, gestión y ejecución de los objetivos a un corto y largo plazo apoyándose en las habilidades de cada integrante y en los recursos para obtener una gestión efectiva.

Para que los equipos de trabajo sean exitosos se requieren una serie de condiciones para ayudar a desarrollarlos, a continuación, se describen:

- Establecer y aclarar misión con objetivos

Todos los colaboradores de la organización deben tener presente cuales son los objetivos, algo importante es que tienen que ser compartidos, que se consideren realmente importantes, así como alcanzables en un tiempo razonable a partir de

esto cada persona sabrá lo que se espera del equipo y que puede aportar para beneficio del mismo.

#### -Liderazgo

Todo líder de una organización debe conocer y creer en el trabajo en equipo, para promover algunas tareas mejorar e innovar constantemente, es el encargado de desarrollar a los equipos para que tengan una orientación adecuada, así como condiciones y apoyo necesario, esto se logra por medio de capacitación constante, seguimiento y formas adecuadas de estímulo al trabajo en equipo.

#### -Comunicación

En todo grupo de personas pueden existir conflictos debido a diferentes motivos los cuales representan obstáculos para que una tarea se realice y se desarrolle con normalidad por ello la comunicación es de vital importancia para evitar que obstaculice un proyecto y el líder es quien debe solucionar de la mejor manera posible el conflicto, para un bien común y para mantener un clima agradable.

#### -Formación del equipo

Al momento de la creación de un equipo, es la designación de la persona que será la responsable del proyecto o tarea (líder o coordinador), esto se hace en función del objetivo del proyecto. Las cualidades necesarias para ser líder, deben ser que la persona sea madura y digna de confianza, con un alto grado de motivación, con buena actitud hacia los demás, tolerante a diversos puntos de vista y con la habilidad para llegar a acuerdos y lograr que los demás trabajen para conseguir metas compartidas.

#### -Buenos procedimientos de trabajo (conocimientos y habilidades)

Los miembros de un equipo deberán contar con un entrenamiento adecuado para guiarse y tomar decisiones correctas, así como conocer los métodos afines a la naturaleza del proyecto

### - Participación y buenas relaciones interpersonales

Para el buen funcionamiento de la organización, es necesario que en el equipo exista un adecuado nivel de participación, un alto compromiso y un clima de respeto y confianza, que favorezca el mantenimiento de buenas relaciones y así lograr que el equipo esté interesado en el proyecto. Las organizaciones deben utilizar indicadores específicos para evaluar la efectividad de los equipos en la prestación de cuidados de calidad (Evaluando a los equipos de forma sistemática, identificando dificultades en los procesos de evaluación).

Las empresas bien estructuradas tienen objetivos en común, estos deben ser concretos, alcanzables y realistas para así poder alcanzarlos, si estos no son dados a conocer a los empleados puede generar conflicto y falta de coordinación, es necesario hacer que los miembros se sientan parte de un equipo de trabajo sólido (sentido de pertenencia), también es necesario la creación y desarrollo de normas ya que ayudan a proporcionar sistemas de dirección, control y supervisión del trabajo mediante la distribución de funciones, asignación de roles, las normas se enfocan hacia dos áreas claves que son: la primera norma sirve para garantizar el cumplimiento de objetivos; que se centra en la división de trabajo, distribución de la autoridad, procedimientos para la solución de conflictos y la segunda es utilizada para garantizar la satisfacción y motivación de las personas, su objetivo es la creación de normas precisas sobre sistemas de recompensa para las contribuciones de los miembros también sobre sistemas de comunicación formal e informal que permitan lazos de cohesión y apoyo mutuo.

Owen (2007) indica que el trabajo en equipo y la habilidad individual para trabajar en equipo son factores que se han vuelto decisivos para la creciente competitividad de las empresas. Quienes ocupan posiciones de liderazgo hacen una reverente profesión de fe en el concepto de equipo, pero pocos conocen realmente las condiciones que se requieren para conformar equipos exitosos y productivos.

Morales (2010) El trabajo en equipo se caracteriza por ser una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas, para

su implementación se requiere que las responsabilidades sean compartidas y necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada. El trabajo en equipo no es la suma de las aportaciones individuales, sino que por el contrario se basa en la complementariedad, la coordinación, la comunicación, la colaboración, la confianza, el compañerismo, el cumplimiento de funciones y el compromiso son los principios que debe poseer cada colaborador, además requiere que los programas que se planifiquen en equipo apunten a un objetivo común.

El problema en las organizaciones sanitarias, muchas veces, la comunicación entre los profesionales, ya sea con el mismo o distinto puesto de trabajo, es muy superficial y prácticamente, inexistente. Esto es debido a que muchas veces, los profesionales toman decisiones de manera autónoma, sin contar con el resto de profesionales, provocando así una separación de las tareas e impidiendo en consecuencia la realización de un buen trabajo en equipo. Este individualismo a la hora de trabajar y de tomar decisiones, sólo sirve para alejar a los profesionales de la creación de un equipo de trabajo, impidiendo una buena comunicación y coordinación entre los profesionales que trabajan en la misma unidad hospitalaria. (Bautista 2008)

Aunque debido a la complejidad y cuidados peculiares que requiere cada paciente hace difícil dividir explícitamente las tareas con anticipación entre los profesionales. Por ello, se espera que el trabajo en equipo dé como resultado una alta frecuencia de toma de decisiones en conjunto, una frecuente adaptación de la atención a las necesidades del paciente.

En tareas de mucha habilidad, buen juicio y experiencia, los equipos emplean mucho mejor el talento y mejoran la eficiencia y la eficacia, más que un trabajo individual. Además, el equipo también responde mejor a los cambios, pero lo más destacable del equipo es que puede ser fuente de satisfacción laboral. El equipo permite reforzar la participación de los empleados, las personas, para poder funcionar bien como miembros de un equipo, deben ser capaces de comunicarse de forma franca y sincera entre sí, conformar las diferencias y resolver los

conflictos. La paciencia es muy importante, pues los equipos tardan más en hacer algunas cosas y tomar decisiones que los empleados que actúan solos. Que un equipo funcione no es garantía de que continúe haciéndolo, los equipos eficaces se pueden estancar, Los equipos unidos tienen mayor satisfacción, menos ausentismo y menos fricciones. Gran parte de la vida profesional de enfermería la emplea prestando cuidados conjuntamente con el equipo de enfermería (enfermeras y auxiliares de enfermería), para ello tenemos que tener nuestro objetivo claro junto con el equipo y no vernos como rivales en el acto de cuidar al usuario.

La calidad de trabajo y la eficiencia en la innovación, todo esto no lo puede lograr un solo individuo, el alcanzar y mantener el éxito en las empresas requiere de talentos que no se encuentran en una sola persona por lo que las nuevas estructuras de la empresa requieren de una interacción entre los individuos estrechamente de las relaciones interpersonales que se establecen entre sus miembros. Cuando los profesionales de un equipo de salud consiguen trabajar en colaboración, se esperan resultados positivos tanto para los pacientes como para los profesionales, las organizaciones y el sistema.

El trabajo en equipo requiere de un equipo configurado, conducido apropiadamente y soportado por una organización que invierte recursos en los factores que conducen al éxito. Los equipos que se perciben como más efectivos suelen tomar más acciones para mejorar la calidad asistencial. La calidad hace referencia a la capacidad para entregar el servicio propuesto incluye los siguientes aspectos: logro de metas o estándares predeterminados, incluir los requerimientos del paciente en la determinación de las metas, considerar la disponibilidad de recursos en la fijación de las metas y reconocer que siempre hay aspectos por mejorar.

La comunicación entre los profesionales del arte de curar puede ser ocasionalmente formal y superficial, mal coordinada, la toma de decisiones profesionales en forma autónoma es frecuente. El trabajo que realiza cada profesional puede hacerse rutinario, respondiendo menos a las necesidades del

paciente de lo que sería posible. Estos factores pueden afectar tanto a la calidad como la eficiencia de la atención a los pacientes.

Si la carencia de la colaboración contribuye a crear problemas de calidad y eficiencia en la atención del paciente, las intervenciones para mejorar la colaboración deberían teóricamente tener un efecto positivo sobre la atención. Es necesaria una formación específica del equipo asistencial, sería conveniente entrenar a los profesionales en temas de colaboración, conformación de equipos por medio de seminarios, reuniones u otros mecanismos, desarrollo de la capacidad de comunicación por medio de cualquier forma de entrenamiento, coordinación de la atención y proyectos centrados en el paciente.

De esta manera se mejora la eficacia, los comportamientos colectivos, la reducción de errores y mejora las aptitudes de los profesionales. Es decir, el trabajo en equipo se basa en la contribución individual de sus miembros para su desempeño colectivo. También es importante remarcar que las medidas para obtener unos buenos resultados no suponen un aumento de carga de trabajo. Se ha de valorar cualquier cambio que se proponga. Deben iniciarse investigaciones para estudiar la eficacia de la intervención en mejorar la colaboración.

(Bautista et al., 2008) Parte del trabajo de los profesionales de enfermería es prestar cuidados de manera conjunta, no sólo con el equipo médico, sino sobre todo con auxiliares de enfermería. Junto a estos últimos, las enfermeras forman el equipo de enfermería, Por ello debemos tener claro que su objetivo es el mismo que el del resto de los profesionales y que no debemos ser rivales, sino compañeros, que deben trabajar en equipo para ofrecer así unos cuidados mejores al paciente. Pero esto no es lo único que se necesita para que el trabajo en equipo sea satisfactorio. También son necesarias una serie de habilidades que deben tener los profesionales.

De todas las habilidades mencionadas la más importante es la comunicación, ya que se puede considerar como el eje central del buen funcionamiento de las unidades sanitarias. En los hospitales, trabajan un gran número de profesionales

pertencientes a distintas disciplinas y con diferentes niveles de responsabilidad. Para que el hospital funcione de manera adecuada, es necesario que todos estos profesionales se comuniquen de manera eficaz y que orienten sus esfuerzos hacia el alcance de los objetivos fijados por el hospital y por la unidad en la que trabajan.

El individualismo al momento de trabajar y de tomar decisiones, sólo sirve para alejar a los profesionales de la creación de un equipo de trabajo, impidiendo una buena comunicación y coordinación entre los profesionales que trabajan en la misma unidad, las enfermeras sirven de unión entre pacientes, médicos o el resto de profesionales, ya que es el equipo de enfermería quien pasa la mayor parte del tiempo con el paciente. Una mala comunicación interprofesional puede hacer que se produzcan errores que acaben siendo nocivos para la salud del paciente. La falta de trabajo en equipo y comunicación entre los profesionales sanitarios no se lleva a cabo de manera correcta, si cada uno hace su trabajo sin contar con el resto de profesionales que conforman el equipo, se produce mala coordinación de los recursos y el perjudicado es el paciente, dado que esta mala gestión puede afectar a la calidad y a la eficiencia de la atención que se ofrece (Bautista 2008).

En los últimos años las organizaciones han puesto mucho interés en el desarrollo de trabajo en equipo y empieza a tener en cuenta la eficacia y la eficiencia de éstos. Las organizaciones sanitarias intentan conseguir que los profesionales formen trabajo en equipos, por lo que invierten tiempo y dinero en la sensibilización y desarrollo de éstos (Portella - 2011).

El trabajo de las organizaciones sanitarias exige colectividad, cooperación y compromiso con todos los profesionales de las distintas disciplinas, ya que cada uno tiene distintos conocimientos y tareas, con la finalidad de atender las necesidades de los pacientes, la enfermera está presente la mayor parte del cuidado del paciente, por lo que se considera que le corresponde el papel de articular e integrar las partes del “todo” que componen e influyen en la producción del cuidado. El equipo de enfermería (enfermeras y auxiliares de enfermería)

deberían trabajar codo a codo para conseguir que el paciente se encuentre lo más cómodo y satisfecho posible y que todos los trabajadores se sientan orgullosos con su trabajo. El trabajo de gestión del cuidado de la enfermera no puede estar separado de las relaciones interpersonales, ya que, en las organizaciones sanitarias, muchas actividades están basadas en relaciones de colaboración con los distintos profesionales que trabajan por el mismo objetivo (Martins y Robazzi, 2009).

La colaboración no sólo depende de los profesionales que trabajan en la organización, sino que ésta, tiene que crear un entorno favorable que facilite la formación de equipos de trabajo entre los distintos profesionales. La estructura de las organizaciones tiene una fuerte influencia en el desarrollo del trabajo en equipo, un buen trabajo en equipo necesita que las estructuras jerárquicas sean más flexibles y dispersadas, haciendo hincapié en la importancia del trabajo en equipo y toma de decisiones conjunta.

Pero el trabajo en equipo, no sólo tiene beneficios en los profesionales sanitarios y en las organizaciones sanitarias, sino que también se observan beneficios en los pacientes. En una revisión sistemática de la literatura llevada a cabo por Zwenenstein (2008), se observan los beneficios que tienen la buena comunicación y el trabajo en equipo de las organizaciones sanitarias, en los pacientes a los que se atiende, son:

- Menos reingresos hospitalarios.
- Mayor tiempo transcurrido entre reingresos.
- Mayor satisfacción de los pacientes.

Rovira (2015) El trabajo en equipo es la fuente del éxito y talento, menciona que al momento de analizar el trabajo es necesario tener autoconocimiento ya que ayudara a fijar los objetivos y retos de una forma consciente a la realidad, también el entorno que se le dé a los miembros del equipo es primordial ya que los equipos que triunfan son aquellos que trabajan en ambientes donde el buen trato y respeto imperan entre compañeros, existen elementos distorsionadores del ambiente que es necesario identificar y tratar, siendo el trabajo del líder

ayudar a mantener el ambiente necesario para poder afrontar los problemas organizacionales que se le presenten.

El trabajo en equipo cuenta con estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas, demuestra tener una repercusión directa en la calidad y en la eficacia. Es particularmente importante para los profesionales de enfermería conocer y desarrollar fuertes habilidades de trabajo en equipo del cuidado proporcionado al paciente, así como en su seguridad e incluso en los costes, al disminuir la estancia hospitalaria y mejorar los resultados del paciente, además tiene otros beneficios que repercuten en los profesionales como: la disminución del estrés, mayor satisfacción, incremento en su desarrollo y por otro lado en la institución con la optimización de los recursos, una mejor planificación del futuro con soluciones creativas y en resoluciones de problemas, disminución de los costes y llevar a cabo un trabajo de mejor calidad. El trabajo en equipo supone siempre una dinámica especial que puede variar de grupo a grupo y que es, en definitiva, lo que hace que ese conjunto de personas funcione o no. Así, lo que puede servir para un grupo de personas puede no ser útil para otro. El trabajo en equipo supone también que uno puede llegar a conocer más profundamente a sus compañeros, conociendo sus capacidades, sus limitaciones, su forma de pensar y de enfrentar diferentes situaciones en diversas áreas donde laboran.

## **VII. DISEÑO METODOLOGICO**

### **a. Tipo de Estudio**

Estudio descriptivo, de corte transversal.

### **b. Área de Estudio**

El estudio fue realizado en Managua, en el Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia marzo 2017.

### **c. Universo**

El universo del estudio estuvo constituido por el 100% del personal de enfermería del servicio de cirugía y ortopedia de diferentes categorías, siendo un total de 24 profesionales.

### **d. Muestra**

La muestra estuvo constituida por 24 personas que corresponde a la dotación el personal de enfermería que labora en el servicio de cirugía y ortopedia.

### **e. Unidad de análisis**

Personal de enfermería del área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia.

### **f. Criterios de Inclusión y Exclusión:**

#### **Criterios de Inclusión:**

Todo el personal de enfermería que acepto y se encontró durante el periodo de investigación en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia.

#### **Criterios de Exclusión**

El personal que manifestó su deseo de no colaborar con el estudio.

### **g. Variables por objetivo:**

**Objetivo No.1:** Describir los aspectos sociodemográficos del personal de enfermería del servicio de cirugía y ortopedia.

- Edad

- Sexo
- Cargo que desempeña
- Categoría profesional

**Objetivo No.2:** Evaluar las dimensiones del trabajo en equipo del personal de enfermería.

- **Misión y objetivo común**
- **Liderazgo del jefe/ coordinador / líder**
- **Comunicación**
- **Roles y responsabilidades**
- **Normas de organización**
- **Evaluación de los resultados Objetivo**

**No.3:** Identificar la percepción sobre el desarrollo del trabajo en equipo del personal de enfermería en el servicio de cirugía y ortopedia.

- **Comprensión**

#### **h. Fuente de información**

La fuente de información es primaria, para la recolección de datos, ya que se realizaron encuestas al personal de enfermería del área de hospitalización de cirugía y ortopedia.

#### **i. Técnica de recolección de información**

La técnica utilizada fue mediante una encuesta, el período comprendido correspondió a marzo del 2017, esta actividad fue realizada por la misma investigadora.

#### **j. Instrumento de recolección de información**

El Instrumento de recolección de la información estaba constituido por una encuesta, previamente elaborada por la investigadora, en el que se reflejaron los datos de interés del estudio realizado.

Los Items de la encuesta están constituidos por los siguientes acápite:

- I- Aspectos sociodemográficos del personal de enfermería del servicio de cirugía y ortopedia.

- II- Dimensiones del trabajo en equipo del personal de enfermería.
- III- Percepción sobre el desarrollo del trabajo en equipo del personal de enfermería en el servicio de cirugía y ortopedia.

#### **k. Procesamiento de la información**

Para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS versión 20.0 para presentar una distribución de frecuencia expresada en cifras absolutas y porcentajes y Microsoft Excel 2010 para la presentación de gráficos para su correspondiente análisis e interpretación.

Los resultados y las tablas de salida para las diferentes variables, así como el cruce necesario de las mismas fueron analizados por la investigadora para proceder a la elaboración del informe final.

#### **l. Consideraciones éticas**

La información fue manejada confidencialmente y solo para efecto del estudio. Se obtuvo la autorización para la realización de este estudio por parte de las autoridades correspondientes del Hospital Militar.

#### **m. Trabajo de campo**

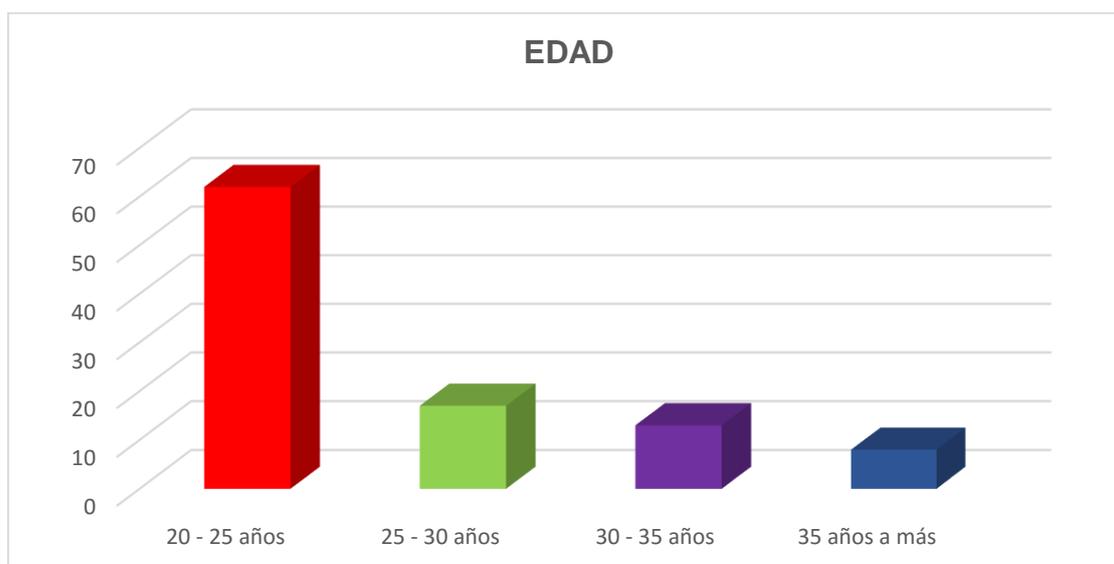
Para el presente estudio, se solicitó el permiso de las autoridades superiores del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, para la autorización de realizar el llenado de las encuestas al personal en estudio.

Se llevó a cabo una prueba piloto a un total de 12 profesionales de enfermería, que laboran en el servicio de hospitalización de medicina interna, con el propósito de validar el instrumento y obtener confiabilidad para evitar posibles sesgos, mediante su aplicación a un porcentaje, permitió identificar puntos específicos que se edificaron en la redacción para una mejor comprensión en el contenido del instrumento.

La recolección de información se realizó en horarios laborales del personal, ya que en ese momento hubo disponibilidad del mismo, para llenar las encuestas donde se llevó a cabo de manera anónima, cada participante obtuvo la información adecuada respecto a la investigación firmando un consentimiento informado.

## VIII. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

**Gráfico1: Distribución según edad. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**

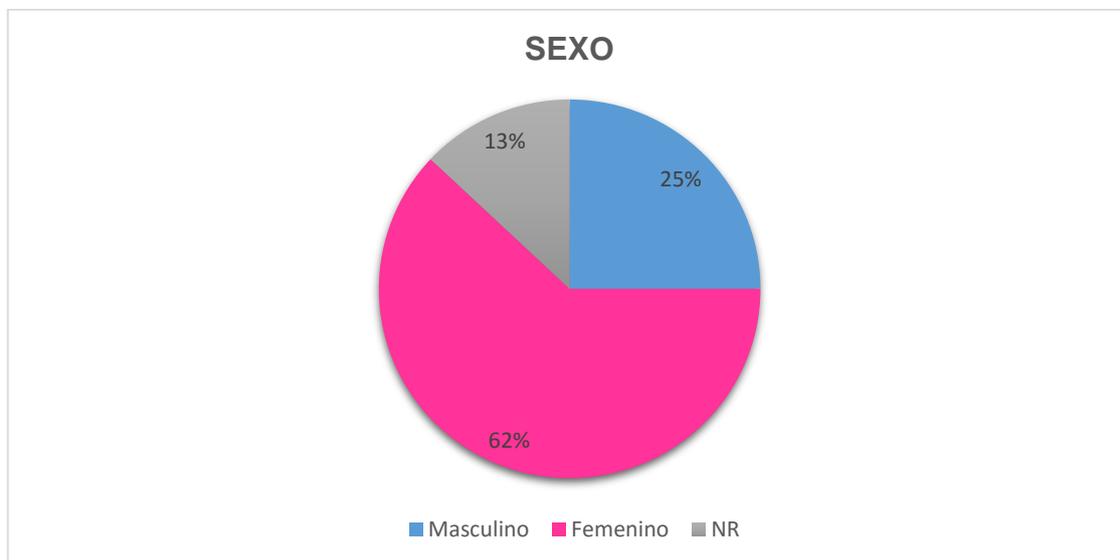


Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

Se obtuvo un 62% entre las edades de 20 - 25 años, seguido un 17% entre 30 – 35 años, luego 13% correspondientes al grupo de 25 – 30 años, y un grupo de 8% entre las edades de 35 a más. (Anexos. Grafico 1).

El grupo etareo más representativo corresponde a 20 – 25 años evidenciando que este grupo pertenece a la categoría de adulto joven con un 62%. Se encontró similar resultado, en un estudio de Barcelona España con un 46% de grupo adulto joven entre las edades de 18 – 35 años; de acuerdo a los resultados sigue siendo la edad un factor importante si bien con ella se reduce la fuerza física, sin embargo, aquellas habilidades que se práctica con regularidad no se ven afectadas.

**Gráfico 2: Distribución según edad sexo. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**

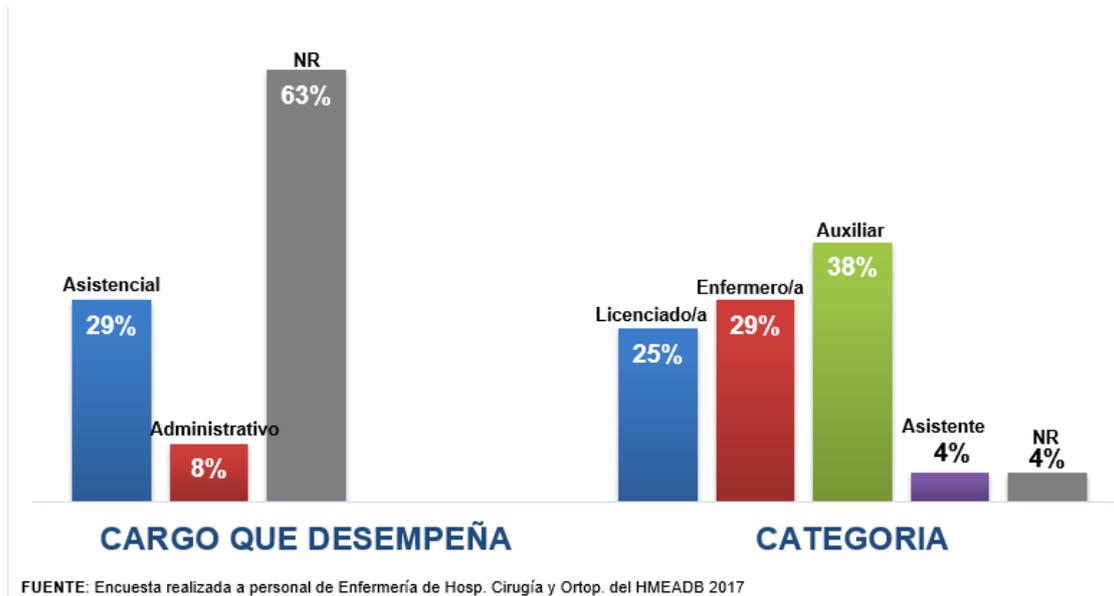


Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

Según el género, el sexo femenino obtuvo 62%, seguido del sexo masculino con un 25% y el 13% que no respondieron. (Anexos. Grafico 2).

Respecto al género el sexo femenino tuvo mayor predominio, con un 62% del sexo masculino con el 25%. El sexo femenino continúa prevaleciendo en la profesión de enfermería, un crecimiento más rápido en relación a la de los hombres, cabe destacar que debido a la consideración tradicional que desempeñan las mujeres en el campo de la enfermería como una profesión eminentemente femenina.

**Gráfico 3: Distribución según cargo que desempeña y categoría profesional. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**



Según el cargo que desempeña el personal el 63% no respondió, el 29% desempeña la parte asistencial y un 8% el cargo administrativo.

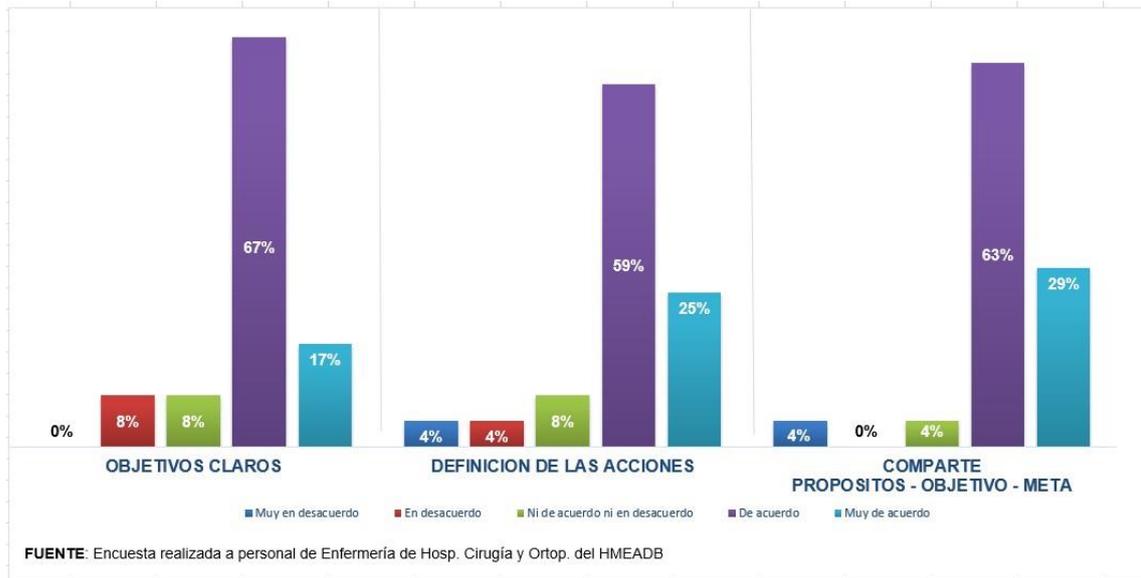
La categoría profesional el 38% son auxiliares de enfermería, seguido de un 29% son enfermeras generales, un 25% licenciados y un 4% asistente, el 4% no respondieron. (Anexos. Gráfico 3).

En relación al cargo que desempeña ambas son funciones fundamentales, sin embargo, la mayoría ejecuta la parte asistencial y un mínimo porcentaje la gestión administrativa, enfocadas a cumplir un mismo objetivo.

En cuanto a la categoría profesional, el servicio cuenta con un personal capacitado, considerando que existe porcentajes diferenciados en las tres primeras categorías, un similar resultado de López Montesinos María José reporta un alto porcentaje de enfermeras profesionales, en comparación a los cinco autores Bautista M. Encarnación, Devesa P. Ana, Guitart A. Mónica, Palma Miguel Ángel, Pérez H. Montserrat, obtienen resultados de dos categorías profesionales, un 66% de enfermeras profesionales y un 34% de auxiliares de

enfermería. Actualmente uno de los desafíos de enfermería en nuestros tiempos ha sido la formación superior, relacionada a un aumento de competencias, promoción del conocimiento, nuevos desempeños y reconocimientos. (Anexos. Gráfico 3).

**Gráfico 4a: Distribución según misión y objetivo común. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**



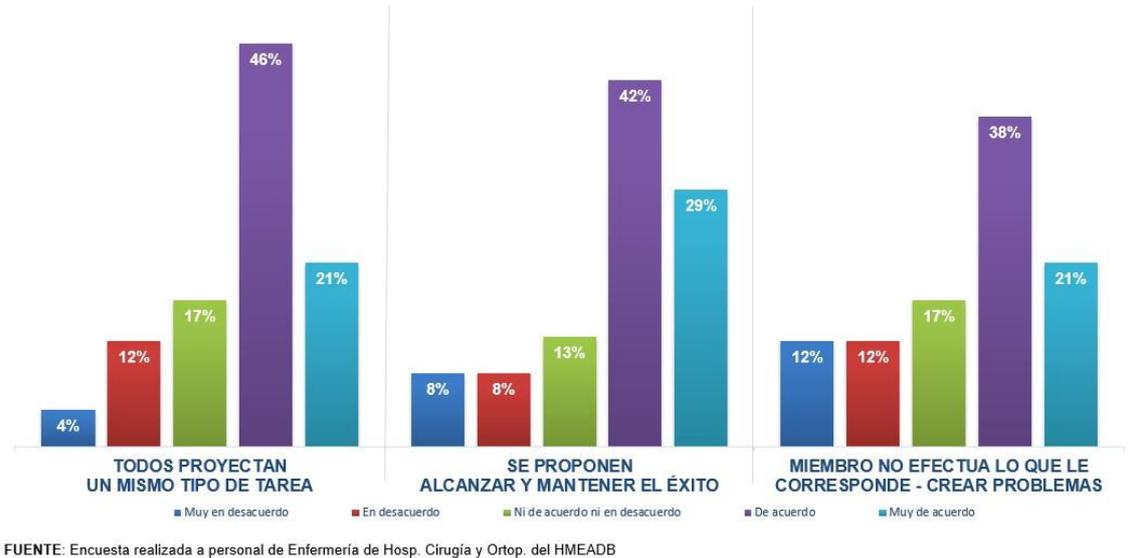
El 67% responde que están de acuerdo que los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos, 17% están muy de acuerdo, 8% refieren que están ni en desacuerdo ni de acuerdo y 8% están en desacuerdo. (Anexos.

Gráfico 4a).

El 59% afirma estar de acuerdo que, están bien definidas las acciones para alcanzar los objetivos, el 25% muy de acuerdo, un 8% están ni en desacuerdo ni de acuerdo y el restante responde 4% en desacuerdo, 4% muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 4a).

El 63% refiere estar de acuerdo que, comparte un mismo propósito, objetivo o meta con su equipo; seguido del 29% opina muy de acuerdo y un 4% responde ni en desacuerdo ni de acuerdo, al igual 4% muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 4a).

**Gráfico 4b: Distribución según misión y objetivo común. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**



El 46% responde de acuerdo a que, Todos los miembros del equipo proyectan y realizan un mismo tipo de tareas; luego el 21% responde muy de acuerdo, 17% ni en desacuerdo ni de acuerdo, 12% en desacuerdo y un 4% muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 4b).

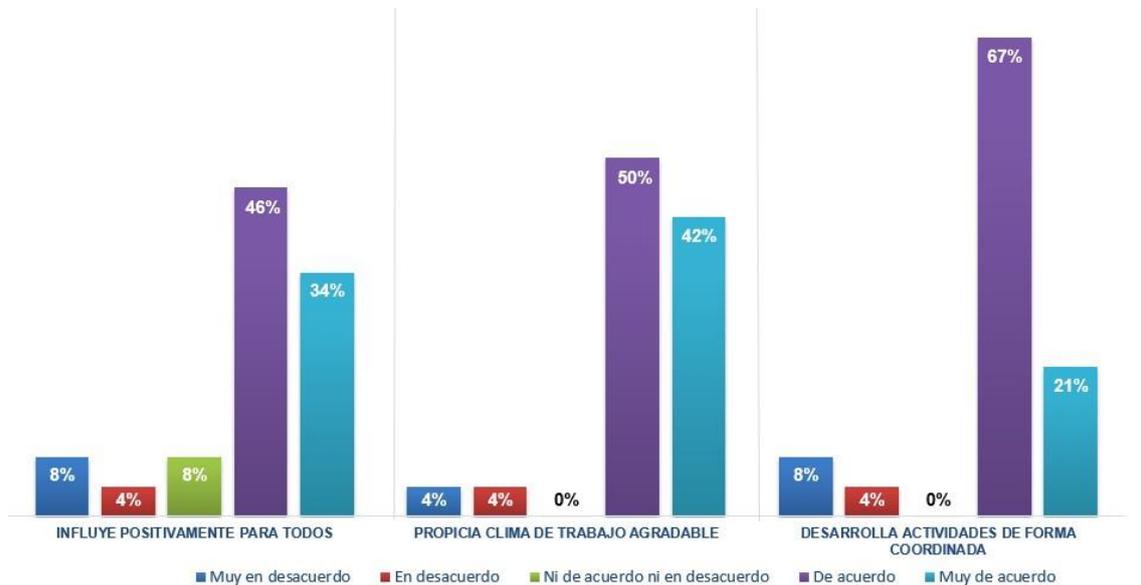
El 42% responde de acuerdo que, Se proponen a alcanzar y mantener el éxito; 29% opina muy de acuerdo, 13% ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 8% en desacuerdo y 8% muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 4b)

El 38% responde de acuerdo que, Cuando un miembro del equipo no efectúa lo que le corresponde, lo demuestra a los demás creando problemas; 21% opina muy de acuerdo, el 17% ni en desacuerdo ni de acuerdo, un 12% en desacuerdo y un 12% muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 4b).

En relación a la variable misión y objetivo común, tal como se describe en los gráficos 4a y 4b al realizar al de realizar la comparación de los resultados cada indicador obtiene un nivel medio del porcentaje de afirmación de estar de acuerdo y bajo porcentaje opina muy en desacuerdo; observamos que es muy beneficioso para el personal que cada miembro conozca y acepte los objetivos establecidos en el área, indicando que tienen habilidad de trabajar juntos hacia una visión común, enfocada en una buena atención

con el paciente, entre otros en estudios internacionales la paz, Bolivia Paucara Condori Miriam, obtuvo en sus resultados falta de metas y objetivos, con un 53% que reflejaron estar en desacuerdo y un 4% manifestaron estar de acuerdo, se encontró un similar resultado de Barcelona, España por López Montesinos María José, donde consideran la importancia del establecimiento de metas y objetivos deseados por el equipo para el alcance de la calidad asistencial ofrecida a los enfermos del servicio. Con la teoría delimitada la misión es el propósito que quiere cumplir el equipo, el establecimiento de objetivos precisos, la definición de un proceso en el transcurso del trabajo en equipo, el desarrollo, la cooperación entre los miembros del equipo, el desenvolvimiento de un proceso que ayude a tomar una decisión debidamente fundamentada para la obtención de resultados positivos.

**Gráfico 5a: Distribución según liderazgo del jefe/ coordinador/ líder. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**



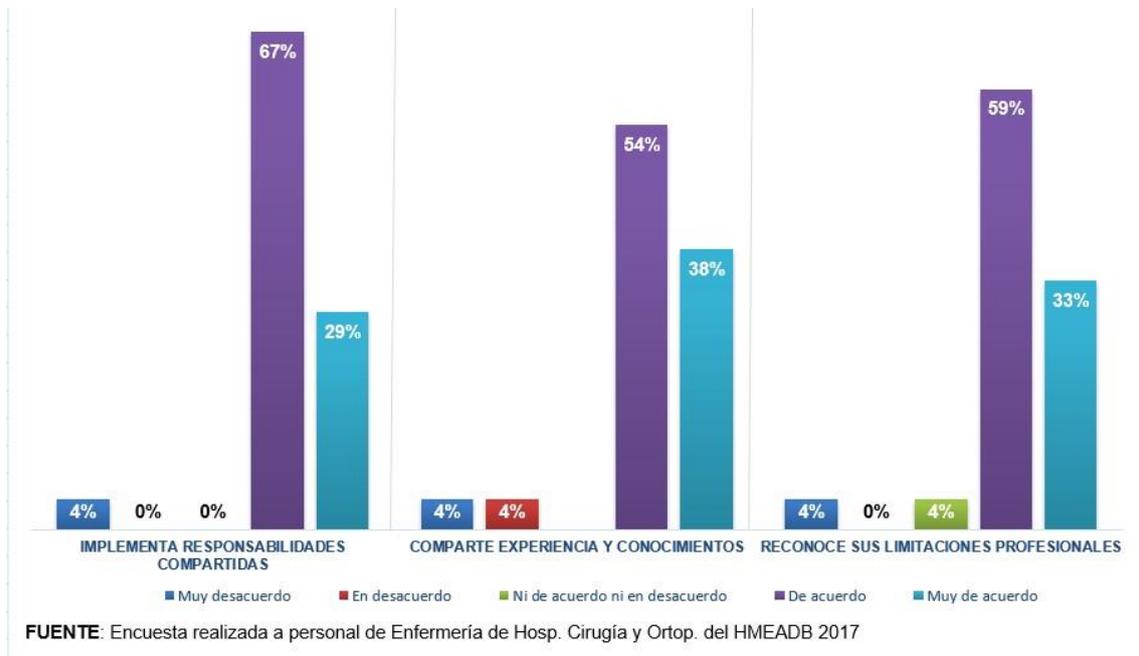
FUENTE: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hosp. Cirugía y Ortop. del HMEADB

El 46% responde estar de acuerdo que, influye positivamente motivando respetuosamente para el logro de un fin valioso y de beneficio para todos; un 34% refiere muy de acuerdo, seguido del 8% responde ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 8% muy en desacuerdo y un 4% refiere en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 5a).

El 50% refiere muy de acuerdo propicia entre los miembros un clima de trabajo agradable sin olvidar los objetivos del equipo; 42% responde de acuerdo, el 4% refiere en desacuerdo al igual que un 4% muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 5a).

El 67% responde de acuerdo que, desarrolla las actividades de forma coordinada; 21% refiere muy de acuerdo, seguido del 8% muy en desacuerdo y un 4% opina en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 5a).

**Gráfico 5b: Distribución según liderazgo del jefe/ coordinador/ líder. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**

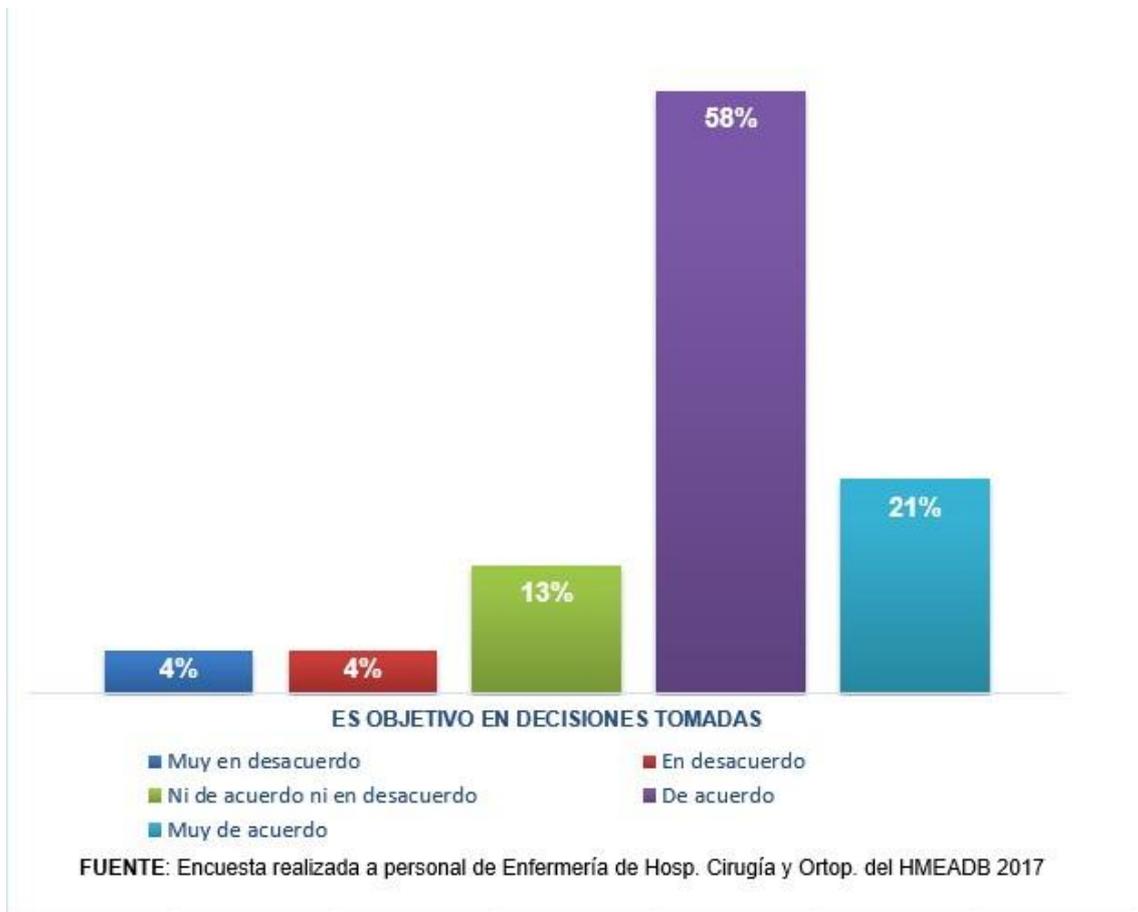


El 67% responde de acuerdo que, implementa que las responsabilidades sean compartidas por todos los miembros; un 29% refiere muy de acuerdo y un 4% opina muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 5b).

El 54% responde de acuerdo que, es una persona que comparte sus experiencias y conocimientos; seguido de un 38% refiere muy de acuerdo, luego un 4% opina en desacuerdo y también un 4% muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 5b).

El 59% responde de acuerdo que, reconoce sus limitaciones profesionales; un 33% refiere muy de acuerdo y un 4% opina en desacuerdo, al igual un 4% muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 5b).

**Gráfico 5c: Distribución según liderazgo del jefe/ coordinador/ líder. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**

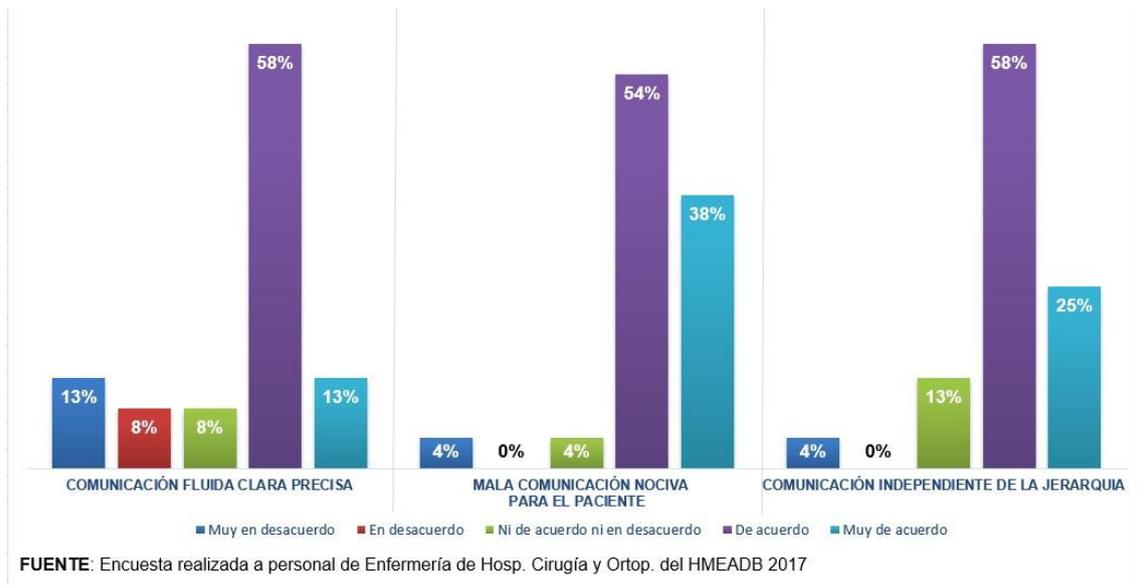


El 58% responde de acuerdo que, es objetivo en las decisiones tomadas; el 21% opina muy en desacuerdo, luego el 13% ni en desacuerdo ni de acuerdo, seguido del 4% opina en desacuerdo y otro 4% muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 5c).

En esta variable de liderazgo del jefe, coordinador o líder, tal como demuestra los gráficos 5a, 5b y 5c cada indicador representa un porcentaje intermedio de afirmación donde el personal percibe estar de acuerdo que influyen positivamente para un logro y beneficio de todos, crea un clima agradable, en desarrollar actividades en forma coordinada, en compartir responsabilidades al igual de sus experiencias y conocimientos y un bajo porcentaje que refleja estar

muy en desacuerdo, en comparación con el estudio de la paz , Bolivia Paucara Condori Miriam, obtuvo como resultado falta de liderazgo por la carencia de autoridad participativa de colaboración e intercambio de conocimiento, con un 54% que manifestó su total desacuerdo y un 7% refleja estar de acuerdo, en Barcelona, España López Montesinos María José, obtuvo como resultado falta de tiempo para las reuniones y de líderes para construir y fomentar el trabajo en equipo. Todo líder de una organización debe conocer y creer en el trabajo en equipo, para promover algunas tareas mejorar e innovar constantemente, es el encargado de desarrollar a los equipos para que tengan una orientación adecuada, así como condiciones y apoyo necesario.

**Gráfico 6a: Distribución según comunicación. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**

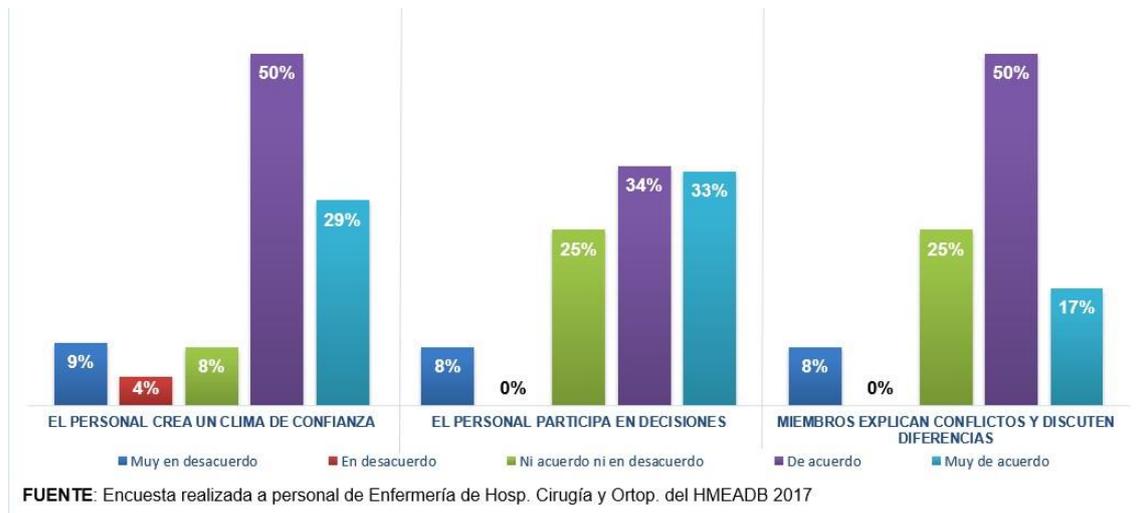


El 58% responde de acuerdo que, la comunicación en el personal es fluida, clara y precisa; seguido del 13% refiere muy de acuerdo, un similar porcentaje del 13% opina muy en desacuerdo, así mismo un 8% responde ni en desacuerdo ni de acuerdo, al igual un 8% refiere en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 6a).

El 54% responde de acuerdo que, considera que una mala comunicación puede hacer que se produzcan errores que acaben siendo nocivos para la salud del paciente; el 38% opina muy de acuerdo, luego un responde ni en desacuerdo ni de acuerdo 4% y al mismo porcentaje del 4% muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 6a).

El 58% responde de acuerdo que, la comunicación circula de una persona a otra, independientemente del nivel jerárquico; un 25% refiere que está muy de acuerdo, otro 13% refiere estar ni en desacuerdo ni de acuerdo y con un 4% responde muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 6a).

**Gráfico 6b: Distribución según comunicación. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**



El 50% refiere estar de acuerdo que, el personal crea un clima de confianza, un 29% opinó muy de acuerdo, otro 9% considera muy en desacuerdo, el 8% ni en desacuerdo ni de acuerdo y un 4% refirió estar en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 6b).

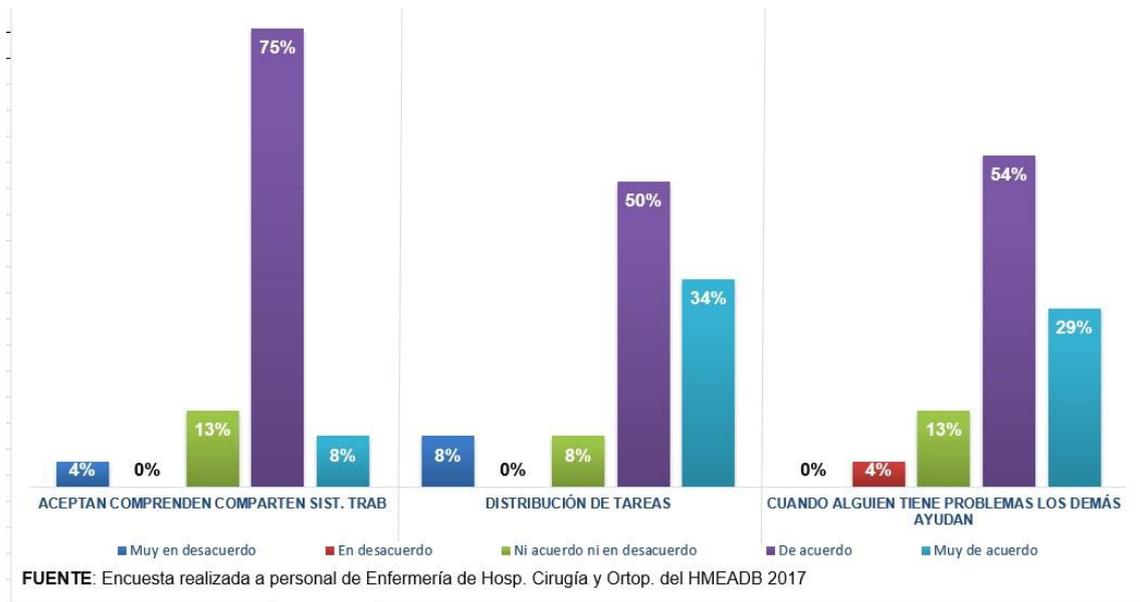
El 34% opinó estar de acuerdo que, el personal puede participar en la toma de decisiones colectivas, seguido del 33% responde muy de acuerdo, un 25% refiere ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 8% muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 6b).

El 50% responde estar de acuerdo que, los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discuten las diferencias, un 25% refiere ni en desacuerdo ni de acuerdo, otro 17% opina muy de acuerdo y el 8% responde muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 6b).

Al analizar la variable comunicación, los resultados de los gráficos 6a, 6b y 6c cada indicador refleja un nivel medio que considera estar de acuerdo y un menor porcentaje refiere muy en desacuerdo. Según los resultados la mayoría del personal refiere tener una comunicación fluida, clara y precisa de transmitir sus experiencias de forma directa y participar en toma de decisiones; sin embargo,

una adecuada información independientemente del nivel jerárquico que tenga el servicio, influye a mayor motivación en las metas, descentralización de las funciones entre los miembros del equipo, posibilidad de intercambiar experiencias y conocimientos, optimización del tiempo de cada persona. Son numerosas las investigaciones que demuestran que este es el problema principal que perciben los empleados actualmente. Entre los resultados del estudio de Paucara Condori Miriam, obtuvo un 43% el personal señaló su desacuerdo, con la existencia de comunicación y un 4% respondió estar de acuerdo, López Montesinos María José, en su estudio menciona que existe la comunicación efectiva. En todo grupo de personas pueden existir conflictos debido a diferentes motivos los cuales representan obstáculos para que una tarea se realice y se desarrolle con normalidad, por ello la comunicación es de vital importancia para evitar que obstaculice un proyecto para un bien común y para mantener un clima agradable.

**Gráfico 7a: Distribución según roles y responsabilidades. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**

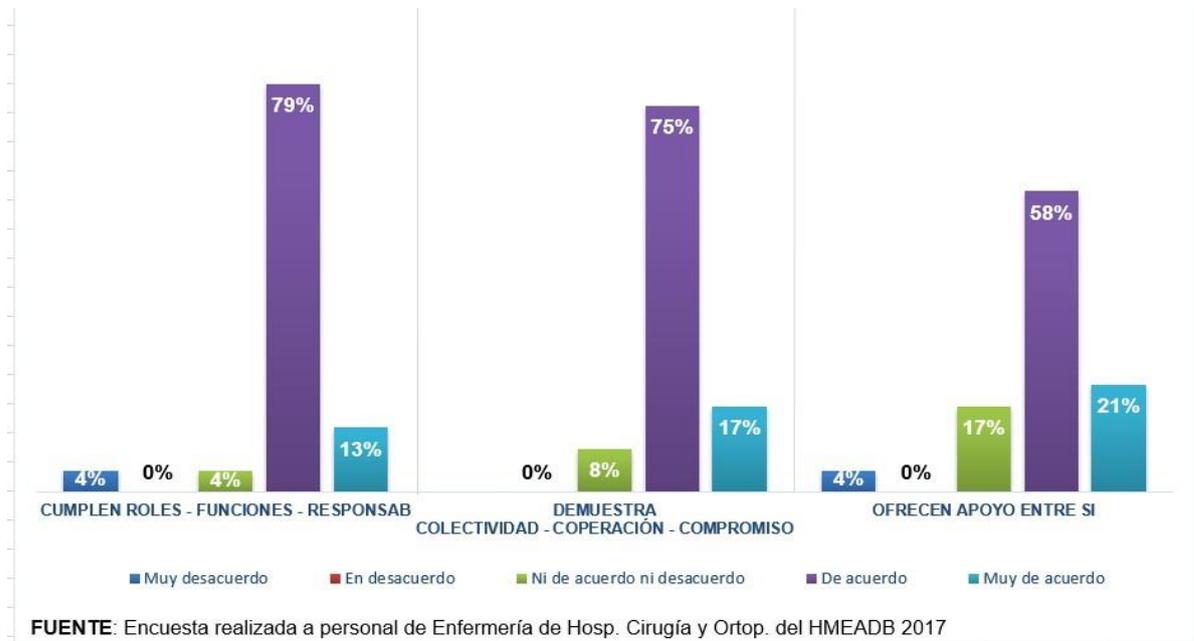


El 75% responde de acuerdo que, los miembros del equipo aceptan, comprenden y comparten determinados sistemas de trabajo; un 13% opina estar ni en desacuerdo ni de acuerdo, seguido del 8% que refiere estar muy de acuerdo y con un 4% opinan estar muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 7a).

El 50% responde estar de acuerdo que, se distribuyen las tareas de forma que nadie este sobrecargado; otro 34% refiere estar muy de acuerdo, seguido del 8% que refiere ni en desacuerdo ni de acuerdo y un 8% opino muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 7a).

El 54% refiere estar de acuerdo que, cuando alguien del equipo tiene un problema los demás ayudan; un 29% responde muy de acuerdo, otro 13% manifestó ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 4% opinó estar en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 7a).

**Gráfico 7b: Distribución según roles y responsabilidades. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**

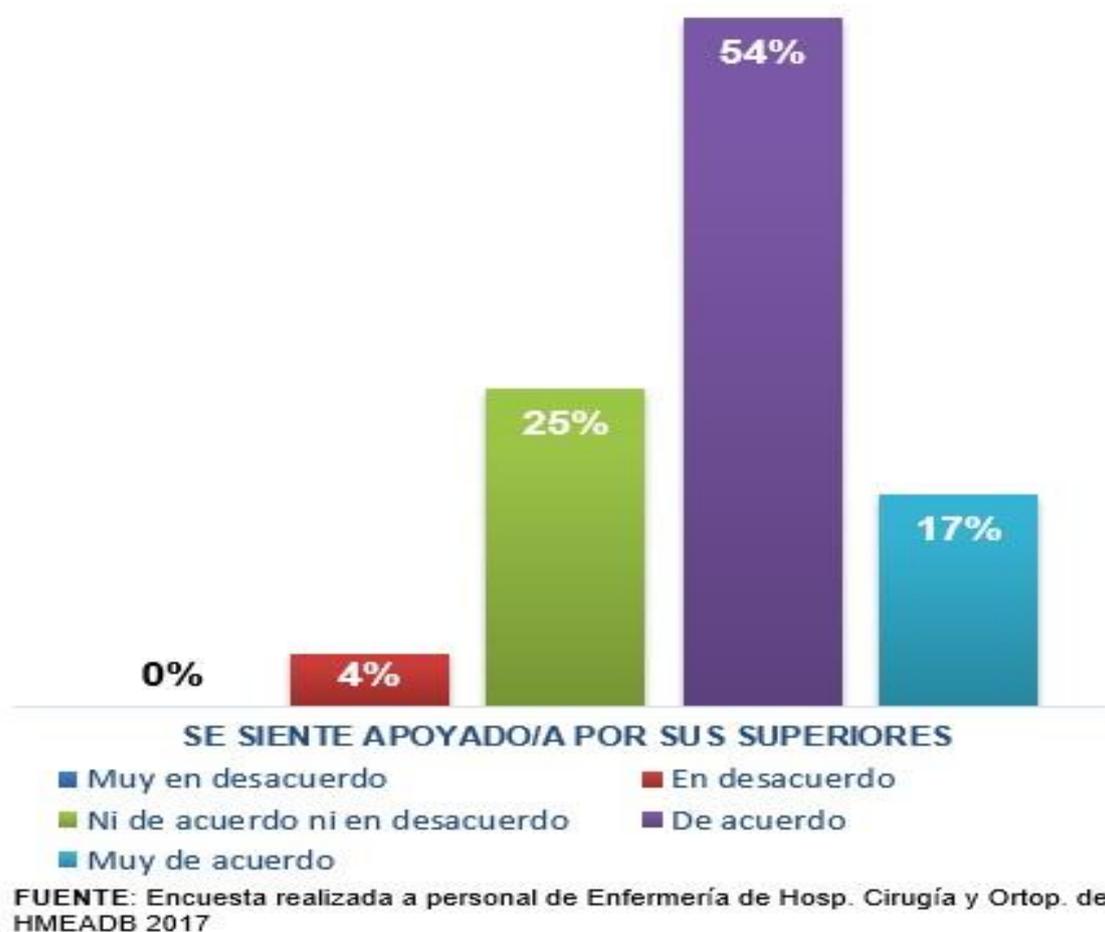


El 79% responde estar de acuerdo que, cada miembro cumple con sus roles, funciones y responsabilidades; luego un 13% refiere muy de acuerdo, un 4% opina ni en desacuerdo ni de acuerdo, al igual un 4% responde muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 7b).

El 75% manifestó estar de acuerdo que, el equipo demuestra colectividad, cooperación y compromiso con la finalidad de atender las necesidades de los pacientes; luego un 17% refirió muy de acuerdo y el 8% opino ni en desacuerdo ni de acuerdo. (Anexos. Gráfico 7b).

El 58% refirió estar de acuerdo que, los miembros de su equipo ofrecen apoyo práctico entre sí; otro 21% manifestó estar muy de acuerdo, con un 17% responde ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 4% refirió muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 7b).

**Gráfico 7c: Distribución según roles y responsabilidades. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**

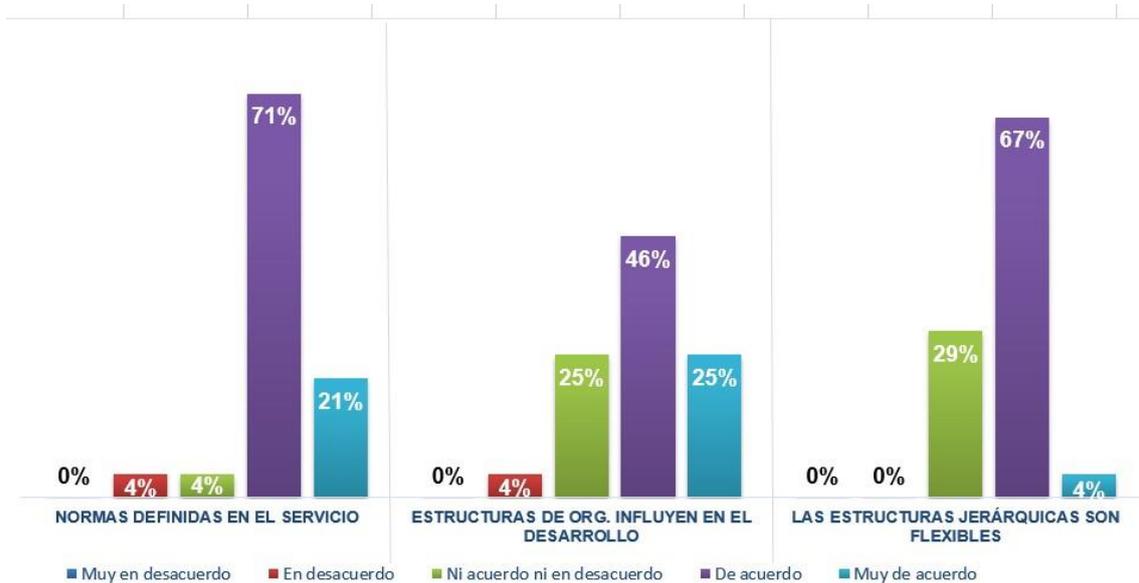


El 54% responde estar de acuerdo que, se siente apoyada/o por sus superiores; el 25% refirió ni en desacuerdo ni de acuerdo, un 17% responde muy de acuerdo y el 4% opina estar en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 7c).

En relación a la variable roles y responsabilidades, según los resultados obtenidos en los gráficos 7a, 7b y 7c se concluyó que existe un porcentaje intermedio del personal que manifiestan estar de acuerdo que existe un buen funcionamiento acerca determinados sistemas de trabajo, una buena distribución de trabajo, se apoyan entre sí, señalan cooperación y compromiso en brindar una atención al paciente, además cumplen con sus funciones y

responsabilidades, a una diferencia que demuestra un menor porcentaje evaluado por el mismo personal que respondió estar muy en desacuerdo. En comparación con otros estudios se establece la discrepancia Paucara Condori Miriam, que obtuvieron falta de roles consensuados y relaciones interpersonales; otro similar resultado de López Montesinos María José, que su resultado fue que existe dificultades, individualismo, falta de autonomía y en el estudio de Barcelona de los cinco autores, obtuvieron que el personal no fomenta trabajo en equipo, cada miembro es responsable, por eso independientemente de los resultados, la responsabilidad es de cada uno que conforma el equipo. Es de suma importancia que entre el equipo exista un buen nivel de coordinación, armonía, solidaridad, comprensión y buenas relaciones entre los miembros para el correcto funcionamiento del equipo y de esta manera poder alcanzar el objetivo planteado.

**Gráfico 8a: Distribución según normas de organización. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**



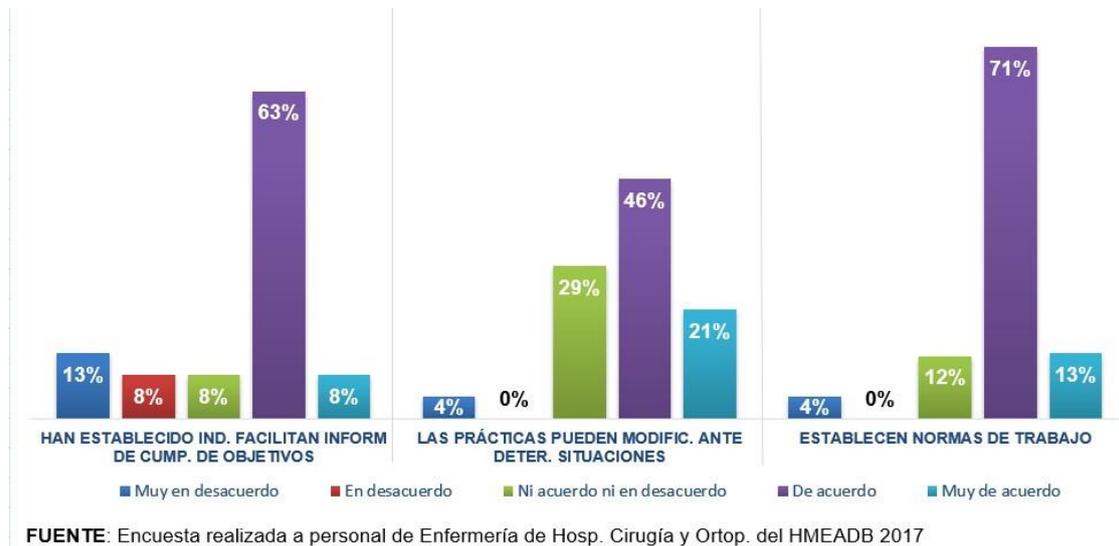
FUENTE: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hosp. Cirugía y Ortop. del HMEADB 2017

El 71% responde estar de acuerdo que, existen normas claramente definidas; un 21% opina muy de acuerdo, el 4% refiere ni en desacuerdo ni de acuerdo y un similar porcentaje al 4% que responde en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 8a).

El 46% responde de acuerdo que, la estructura de las organizaciones tiene una fuerte influencia en el desarrollo del trabajo en equipo; otro 25% opina muy de acuerdo, al igual un 25% responde estar ni en desacuerdo ni de acuerdo y un 4% en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 8a).

El 67% refiere estar de acuerdo que, las estructuras jerárquicas son flexibles; seguido del 29% opino ni en desacuerdo ni de acuerdo y un 4% muy de acuerdo. (Anexos. Gráfico 8a).

**Gráfico 8b: Distribución según normas de organización. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**



El 63% refiere estar de acuerdo que, se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos; un 13% considera muy en desacuerdo, luego 8% responde muy de acuerdo, al igual el 8% manifestó en desacuerdo y también el 8% estar ni en desacuerdo ni de acuerdo. (Anexos. Gráfico 8b)

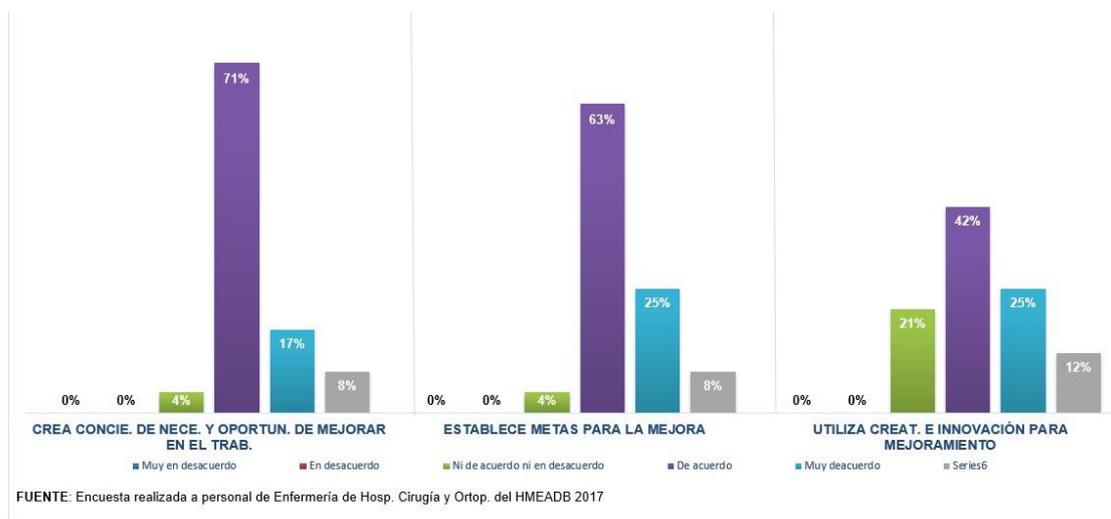
El 46% refiere estar de acuerdo que, las prácticas de distribución pueden modificarse ante determinadas situaciones; un 29% refirió estar ni en desacuerdo ni de acuerdo, otro 21% opina estar muy de acuerdo y el 4% refirió estar muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 8b).

El 71% considera estar de acuerdo que, establecen normas (reglas de comportamiento) de trabajo de equipo; 13% opina muy de acuerdo, otro 12% refiere ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 4% responde estar muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 8b).

En cuanto a la variable normas de organización, los gráficos 8a, y 8b nos muestra que se obtuvo un alto porcentaje donde indica que el personal refiere estar de

acuerdo que existen normas claras en el servicio, están sistematizadas las estructuras y funcionamientos del servicio de manera sirven de guía para orientar una acción del personal a diferencia de un menor porcentaje que considero estar muy en desacuerdo, en relación el estudio de Barcelona España, en sus resultados obtenidos consideran que la ayuda prestada por la institución para realizar cursos es mínima. La creación y desarrollo de normas ayudan a proporcionar sistemas de dirección, control y supervisión del trabajo mediante la distribución de funciones, asignación de roles, las normas se enfocan hacia garantizar el cumplimiento de objetivos y garantizar la satisfacción y motivación de las personas.

**Gráfico 9a: Distribución según evaluación de los resultados. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de Cirugía y ortopedia, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**

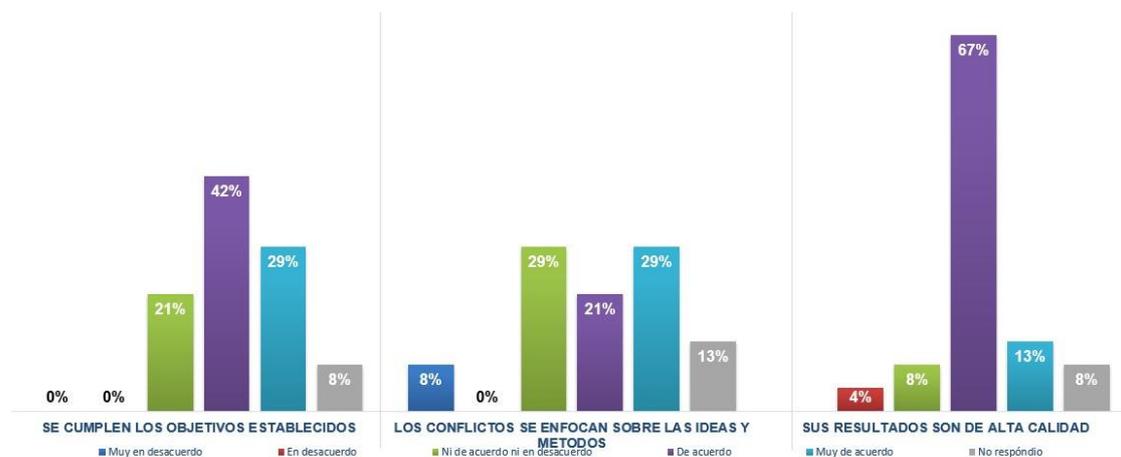


El 71% responde estar de acuerdo que, crea conciencia de la necesidad y oportunidad de mejorar en su trabajo en equipo; 17% opina estar muy de acuerdo, el 8% no respondió y un 4% opina ni en desacuerdo ni de acuerdo. (Anexos. Gráfico 9a).

El 63% responde estar de acuerdo que, establece metas para la mejora; un 25% opina muy de acuerdo, otro 8% no responde y un 4% refiere ni en desacuerdo ni de acuerdo. (Anexos. Gráfico 9a).

El 42% responde de acuerdo que, se emplea creatividad e innovación para lograr propuestas concretas de mejoramiento; un 25% manifestó estar muy de acuerdo, el 21% refiere estar ni en desacuerdo ni de acuerdo y un 12% que no respondieron. (Anexos. Gráfico 9a).

**Gráfico 9b: Distribución según evaluación de los resultados. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**



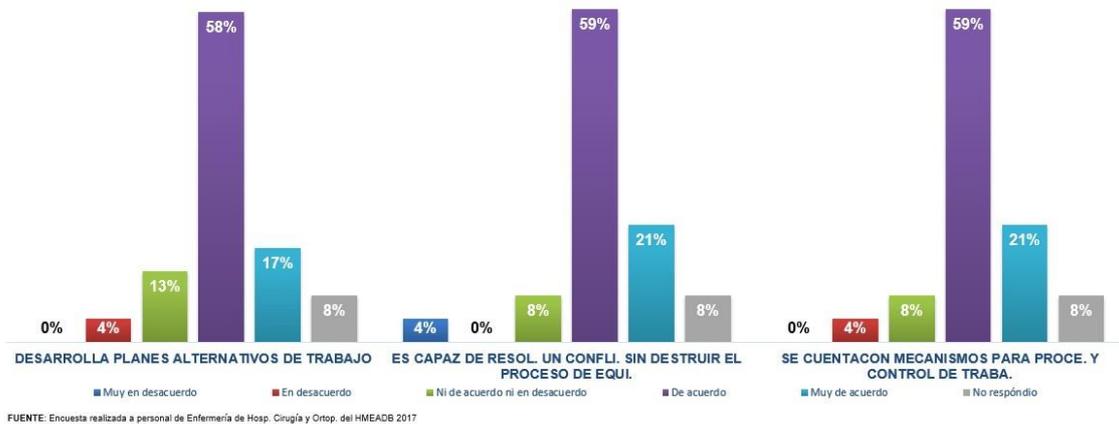
FUENTE: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hosp. Cirugía y Ortop. del HMEADB 2017

El 42% responde estar de acuerdo que, se cumplen los objetivos establecidos por su superior (jefe/ supervisor); seguido de un 29% opina muy de acuerdo, seguido del 21% refiere ni en desacuerdo ni de acuerdo y un 8% no respondió. (Anexos. Gráfico 9b).

El 29% refiere estar muy de acuerdo que, los conflictos se enfocan sobre las ideas y métodos y no sobre el personal, un 29% responde ni en desacuerdo ni de acuerdo, otro 21% opina de acuerdo, seguido del 13% no responde y un 8% muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 9b).

El 67% responde de acuerdo que, sus resultados son de alta calidad; seguido de un 13% que refiere estar muy de acuerdo, otro 8% responde ni en desacuerdo ni de acuerdo, luego un 8% no respondió y un 4% manifestó estar en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 9b).

**Gráfico 9c: Distribución según evaluación de los resultados. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**



El 58% responde estar de acuerdo que, se desarrollan planes alternativos de trabajo; luego un 17% opina muy de acuerdo, un 13% refiere ni en desacuerdo ni de acuerdo, otro 8% no respondió y un 4% muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 9c).

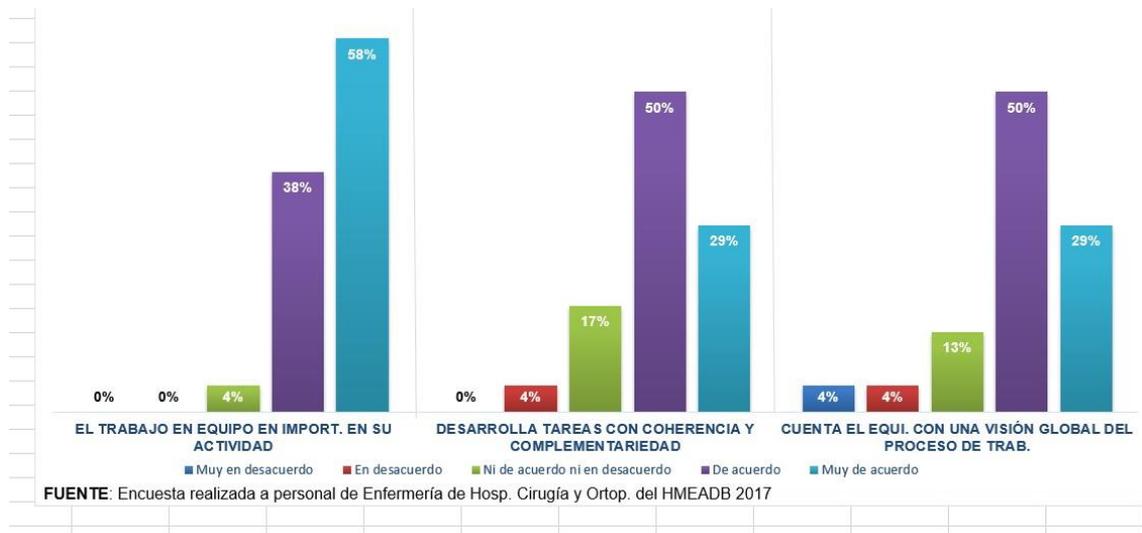
El 59% refiere estar de acuerdo que, es capaz de resolver un conflicto, sin destruir el proceso del equipo; otro 21% responde muy de acuerdo, el 8% refiere ni en desacuerdo ni de acuerdo, al igual un 8% no responde y un 4% que responde muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 9c).

El 59% responde estar de acuerdo que, se cuenta con mecanismos para supervisar el proceso y control de trabajo (reuniones, plan de acción); seguido 21% refiere estar muy de acuerdo, un 8% refiere ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 8%no responde y un último 4% opina en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 9c).

Con la variable evaluación de resultados tal como lo refleja los graficos 9a, 9b y 9c, se alcanzó que la mayoría del personal refiere estar de acuerdo, en la necesidad de mejorar en su trabajo, establecer metas que permitan a los diferentes miembros aprender y adquirir experiencias del equipo, para tomar decisiones que optimicen la gestión del programa y garantice mejores resultados

y un menor porcentaje manifiesta estar muy en desacuerdo. A diferencia del estudio de Murcia España, tuvo como resultado falta de tiempo para reuniones. Es necesario que los profesionales de un equipo de salud adquieran trabajar en colaboración, para obtener resultados positivos tanto para los pacientes como para los profesionales, las organizaciones y el sistema de trabajo.

**Gráfico 10a: Distribución según comprensión. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017**

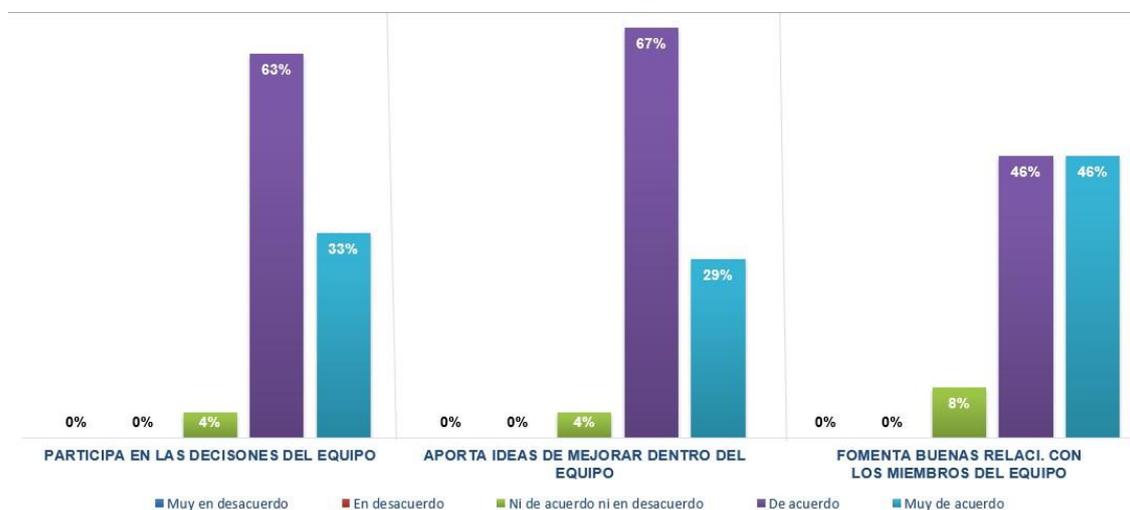


El 58% responde estar muy de acuerdo que, considera que el trabajo en equipo es algo importante en su actividad diaria; un 38% refiere estar de acuerdo y el 4% que responde ni en desacuerdo ni de acuerdo. (Anexos. Gráfico 10a).

El 50% responde estar de acuerdo que, cada miembro/a del equipo desarrolla las tareas con coherencia y complementariedad; seguido del 29% que refiere muy de acuerdo, un 17% responde ni en desacuerdo ni de acuerdo un 4% en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 10a).

El 50% responde estar de acuerdo que, cuenta el equipo con una visión global del proceso de trabajo; seguido de 29% refiere muy de acuerdo, un 13% opina ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 4% responde en desacuerdo y un 4% muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 10a).

**Gráfico 10b: Distribución según comprensión. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**



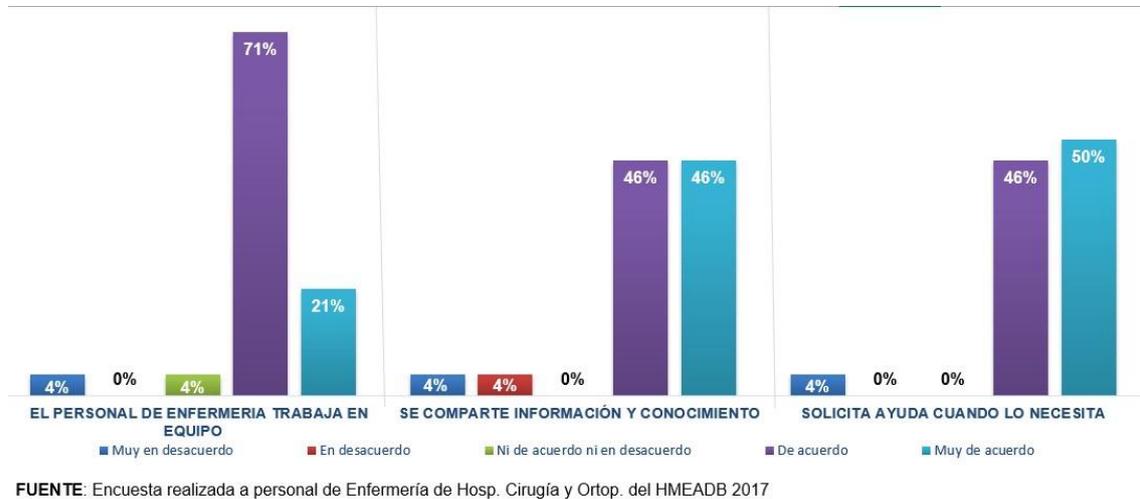
FUENTE: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hosp. Cirugía y Ortop. del HMEADB 2017

El 63% responde estar de acuerdo que, participa en las decisiones del equipo; otro 33% responde a muy de acuerdo y solo un 4% refiere ni en desacuerdo ni de acuerdo. (Anexos. Gráfico 10b).

El 67% opina estar de acuerdo que, aporta ideas de mejora dentro del equipo; un 29% refiere muy de acuerdo y un 4% ni en desacuerdo ni de acuerdo. (Anexos. Gráfico 10b).

El 46% refiere estar muy de acuerdo que, fomenta buenas relaciones con los miembros del equipo; un similar porcentaje 46% responde de acuerdo y un 8% responde ni en desacuerdo ni de acuerdo. (Anexos. Gráfico 10b).

**Gráfico 10c: Distribución según comprensión. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**

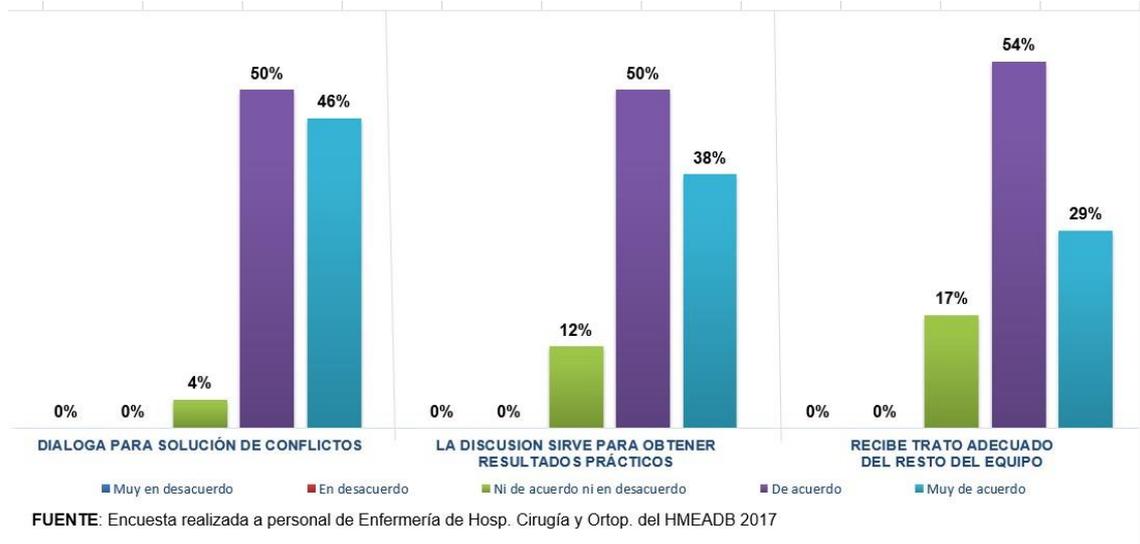


El 71% responde estar de acuerdo que, el personal de enfermería trabaja en equipo; otro 21% refiere muy de acuerdo, un 4% opina ni en desacuerdo ni de acuerdo, y otro 4% muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 10c).

El 46% responde estar muy de acuerdo que, se comparte información y conocimientos; otro 46% refiere de acuerdo, un 4% opina en desacuerdo y el 4% responde muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 10c).

El 50% refiere estar muy de acuerdo que, solicita ayuda cuando lo necesita; un 46% refirió estar de acuerdo y un 4% opina muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 10c).

**Gráfico 10d: Distribución según comprensión. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**

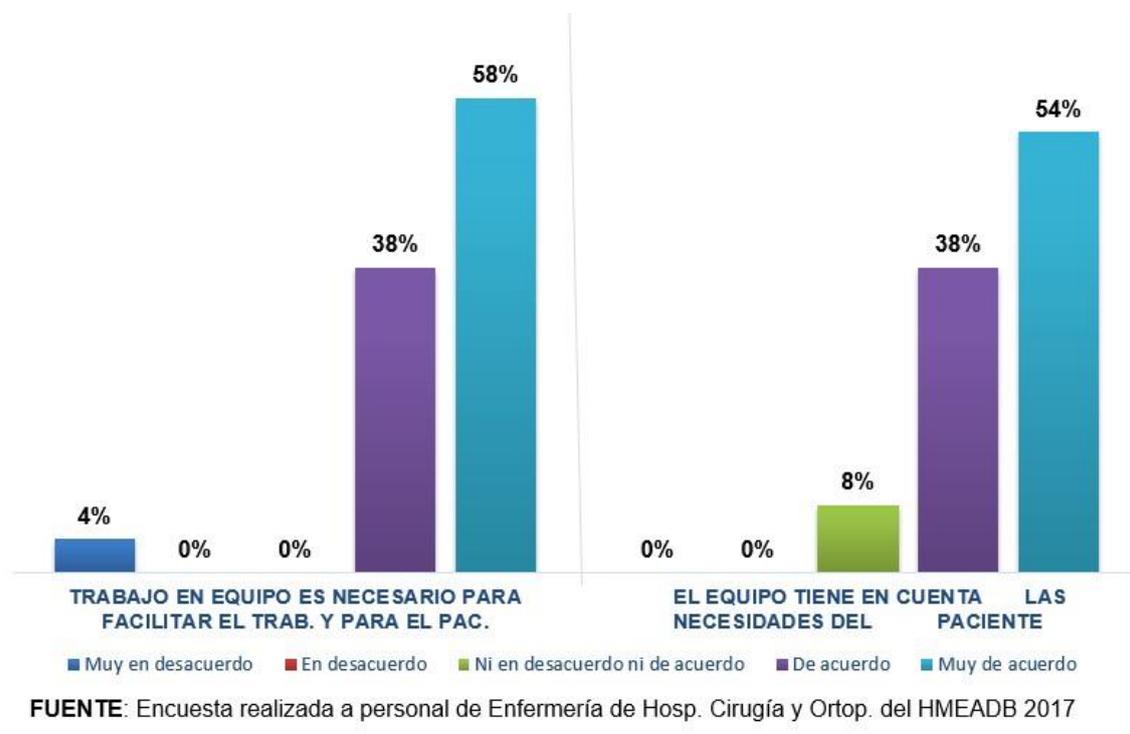


El 50% responde estar de acuerdo que, dialoga con sus compañeros para la solución de los conflictos; un 46% refiere estar muy de acuerdo y un 4% opina ni en desacuerdo ni de acuerdo. (Anexos. Gráfico 10d)

El 50% responde estar de acuerdo que, la discusión en el equipo sirve para obtener resultados prácticos; otro 38% refiere muy de acuerdo y un 12% ni en desacuerdo ni de acuerdo. (Anexos. Gráfico 10d)

El 54% responde estar de acuerdo que, recibe un trato adecuado del resto del equipo; un 29% opina muy de acuerdo y el 17% ni en desacuerdo ni de acuerdo. (Anexos. Gráfico 10d)

**Gráfico 10e: Distribución según comprensión. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017**



El 58% responde estar muy de acuerdo que, el trabajo en equipo en salud es más que necesario, tanto para facilitar el trabajo como para el paciente; otro 38% refiere de acuerdo y un 4% opina muy en desacuerdo. (Anexos. Gráfico 10e)

El 54% refiere estar muy de acuerdo que, el equipo tiene en cuenta las necesidades de los pacientes; el 38% opina de acuerdo y un 8% ni en desacuerdo ni de acuerdo. (Anexos. Gráfico 10e)

En relación a la variable comprensión, tal como se describe en los gráficos 10a,10b,10c,10d y 10e, se obtuvo que el personal considera un porcentaje intermedio de estar de acuerdo que trabajar en equipo es importante en su actividad diaria, desarrollar las tareas con coherencia, aportan decisiones, existe buenas relaciones, según los resultados un grupo del personal percibe claramente cómo trabajar en equipo, de manera que su nivel de respuestas refleja un aumento de producción y productividad, generando satisfacción de los

pacientes con una buena atención recibida, al igual se obtuvo un bajo porcentaje del mismo personal en manifestar estar muy en desacuerdo en no tener comprensión de trabajar en equipo. Comparado con el estudio de La paz, Bolivia donde demuestra inexistencia de buenas relaciones interpersonales entre el personal, carencia de intercambios de conocimientos, a diferencia de Murcia España que el personal considera importante trabajar en equipo, sin embargo, existe algunas dificultades en el trabajo diario y en Barcelona España algunos si consideran que si trabajan en equipo a diferencia de otros que no tiene una percepción clara. La comprensión del trabajo en equipo es esencial en el contexto empresarial ya que se ha demostrado que trabajar en grupo presenta mejores resultados en el desarrollo de proyectos planteados, esto es en virtud, de que cada miembro posee diferentes pensamientos lo que es fundamental para establecer soluciones a los diferentes problemas.

## **IX. CONCLUSIONES**

1- El personal de enfermería en estudio, se caracterizó por poseer el mayor grupo etareo en edades de 20- 25 años y de 30- 35 años, con relación al género, el sexo femenino fue el predominante, respecto al cargo que desempeñado mayoritariamente corresponde al área asistencial, en la categoría profesional predominan los auxiliares de enfermería, seguido de los enfermeros/as profesionales y licenciados/as.

2- En relación a las dimensiones del trabajo en equipo, el personal en estudio mostró niveles altos sobre el conocimiento de la misión y objetivos del servicio, identifica que hay liderazgo por parte del jefe, existe comunicación fluida, clara y precisa para transmitir sus experiencias de forma directa, participan en toma de decisiones, están definidos los roles y responsabilidades, existe un buen funcionamiento de los sistemas de trabajo, una buena distribución de trabajo, con las normas de organización, existen normas claras en el servicio que sirven para orientar una acción lo cual se consideró como una fortaleza en su desempeño profesional.

3- Con respecto a la percepción se identificó, que el personal comprende la importancia del trabajo en equipo, de manera que su nivel de respuestas refleja un aumento de producción y productividad, generando satisfacción de los pacientes con una buena atención recibida.

## **X. RECOMENDACIONES**

### **A las autoridades del hospital:**

Programar actividades docentes y capacitaciones sobre el trabajo en equipo, de forma periódica para obtener buenos resultados, lo cual va a redundar la satisfacción de los clientes internos y externos, creando un ambiente laboral adecuado, con un impacto positivo en el estado de ánimo de los miembros de la organización, estableciendo relaciones sociales adecuadas y con canales de comunicación claros y efectivos.

### **A docencia en enfermería:**

El personal docente de enfermería también debería tener presente en su programa, diversos talleres o clases de trabajo en equipo, de igual manera temas relacionados sobre comunicación, relaciones interpersonales, liderazgo a nivel de servicios.

## XI. BIBLIOGRAFIA

- 1) Módulo de Metodología de la investigación I, II Y II. CIES UNAN MANAGUA, 2015 – 2017.
- 2) Thofehrn, Maira Buss, López Montesinos María José, Amestoy, Coelho Simone Porto, Adrize Rutz, Bettin, Coelho Andréia, Fernandes Helen Nicoletti, Rodríguez Mondejar Juan José, Mikla Marzena (2011 – 2012) Trabajo en equipo: visión de los enfermeros de un hospital de Murcia/España. [www.um.es/eglobal/](http://www.um.es/eglobal/) octubre 2014
- 3) Quintana Zavalal María Olga, Paravic KlijnII Tatiana María (2012) Calidad de vida en el trabajo del equipo de enfermería. Revista Brasileira de enfermagem.
- 4) Importancia del Trabajo en Equipo por Cortés de la Cruz Braulio Leonel, 2008, [http://www.robertexto.com/archivo5/el\\_equipo.htm](http://www.robertexto.com/archivo5/el_equipo.htm), Consultado Diciembre 10 de 2011.
- 5) Bautista Martín, Encarnación, Devesa Pradells Ana, Guitart Aparicio Mónica, Palma Bocanegra Miguel Ángel, Pérez Hinarejos Montserrat (2008) Enfermería: ¿trabaja en equipo?
- 6) Miriam Paucara Condori (2011). factores laborales influyentes del trabajo en equipo de enfermería; servicios de cirugía del hospital de clínicas gestión. La paz Bolivia 2012.
- 7) Lucas García Concepción (2012) El Trabajo en Equipo: un Estudio de Caso en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Universitario Rafael Méndez de Lorca.
- 8) Moreno Fernández María Teresa (2014-2015). Análisis del trabajo en equipo entre enfermeras y auxiliares de enfermería, según los distintos modelos de organización de enfermería.
- 9) Franco A, Velásquez F. Artículo: cómo mejorar la eficiencia operativa, utilizando el trabajo en equipo. Mexico.2006.
- 10) Enfermería, Definición; <http://es.wikipedia.org/wiki/Enfermería>.
- 11) Melo, M., Barbosa, M., & Souza, P. (2011). Satisfacción en el trabajo del equipo de enfermería: revisión integradora. Revista Latino-Americana de Enfermagem. 1047-1055.

- 12) Teoría de la Enfermería; <http://www.terra.es/personal/duenas/teorias>.
- 13) Funciones de las Enfermeras;  
<http://donacion.organos.ua.es/enfermeria/funciones>.
- 14) [https://prezi.com/ynf\\_8pah0nvw/trabajo-en-equipo/](https://prezi.com/ynf_8pah0nvw/trabajo-en-equipo/)
- 15) [https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo\\_en\\_equipo](https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo)
- 16) Olivera Olivera Silvia Armindia, Ravillet Paredes Iran Marisella (2012).  
El trabajo en equipo desde la percepción profesional de salud sevicio de neonatología – Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo. Enero 2013
- 17) Trabajo en Equipo por Jon Ander Crespo Ferrer,  
2011 <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/la-gestion-del-trabajoen-equipo.htm>

# ANEXOS

## Anexo. 1: Operacionalización de variables

### 1- Características sociodemográficas

VARIABLE	INDICADORES	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICION
<b>Edad</b>	% Según grupo etareo	años cumplidos	20 - 25 25 - 30 30- 35 35 a más	Cuantitativa continua
<b>Sexo</b>	% Según genero	sexo biológico	femenino masculino	Dicotómica
<b>Cargo que desempeña</b>	% Según grupo profesional	rol que desempeña	administrativo asistencial	Ordinal
<b>Nivel profesional</b>	% Según escala	nivel profesional	licenciada en enfermería enfermera General auxiliar de enfermería asistente	Ordinal

## 2-Dimensiones del trabajo en equipo del personal de enfermería.

VARIABLE	INDICADORES	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICION
a) Misión y objetivo común.	% Según metas alcanzadas.	<p>Es la forma en que se van a llevar a cabo las tareas que el equipo se propone. De esta manera, se conseguirá el objetivo que se ha acordado. En otras palabras, la misión es el propósito que quiere cumplir el equipo.</p>	<p>Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.</p> <p>Están bien definidas las acciones para alcanzar los objetivos.</p> <p>Comparte un mismo propósito, objetivo o meta con su equipo.</p> <p>Todos los miembros del equipo proyectan y realizan un mismo tipo de tareas.</p> <p>Se proponen a alcanzar y mantener el éxito.</p> <p>Cuando un miembro del equipo no efectúa lo que le corresponde, lo demuestra a los demás creando problemas.</p>	Escala de Likert

VARIABLE	INDICADORES	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICION
b) Liderazgo del jefe/ coordinador / líder	% Según dirección del trabajo en equipo.	Los líderes de equipos, forman un alto desempeño donde crean un ambiente de confianza, liderazgo, buena comunicación, un claro entendimiento del objetivo a lograr y la participación de cada miembro tratando de aprovechar al máximo sus fortalezas.	<p>Influye positivamente motivando respetuosamente para el logro de un fin valioso y de beneficio para todos.</p> <p>Propicia entre los miembros un clima de trabajo agradable sin olvidar los objetivos del equipo.</p> <p>Desarrolla las actividades de forma coordinada.</p> <p>Implementa que las responsabilidades sean compartidas por todos los miembros.</p> <p>Es una persona que comparte sus experiencias y conocimientos.</p> <p>Reconoce sus limitaciones profesionales.</p> <p>Es objetivo en las decisiones tomadas.</p>	Escala de Likert

VARIABLE	INDICADORES	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICION
C) Comunicación	% Según de comunicación interpersonal.	La comunicación es la acción de comunicar o comunicarse, se entiende como el proceso por el que se trasmite y recibe una información.	<p>La comunicación en el personal es fluida, clara y precisa.</p> <p>Considera que una mala comunicación puede hacer que se produzcan errores que acaben siendo nocivos para la salud del paciente.</p> <p>La comunicación circula de una persona a otra, independientemente del nivel jerárquico</p> <p>El personal crea un clima de confianza. El personal puede participar en la toma de decisiones colectivas.</p> <p>Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discuten las diferencias.</p>	Escala de Likert

VARIABLE	INDICADORES	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICION
d) Roles y responsabilidades	% Según cumplimiento de tareas asignadas.	<p>Los roles surgen del funcionamiento del equipo/ grupo y se manifiestan de forma espontanea.</p> <p>Responsabilidad; es el cumplimiento de las obligaciones, llevar acabo sus tareas con diligencia, seriedad y prudencia.</p>	<p>Los miembros aceptan, comprenden y comparten determinados sistemas de trabajo.</p> <p>Se distribuyen las tareas de forma que nadie este sobrecargado.</p> <p>Cuando alguien del equipo tiene un problema los demás ayudan.</p> <p>Cada miembro cumple con sus roles, funciones y responsabilidades.</p> <p>El equipo demuestra colectividad, cooperación y compromiso con la finalidad de atender las necesidades de los pacientes.</p>	Escala de Likert

			<p>Los miembros de su equipo ofrecen apoyo práctico entre sí.</p> <p>Apoya al personal de nueva incorporación en las actividades del servicio.</p> <p>Se siente apoyada/o por sus superiores.</p>	
--	--	--	---	--

VARIABLE	INDICADORES	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICION
e) Normas de organización	% Según pautas	Son las que regulan las estructuras y funcionamientos de las organizaciones y sirven de guías para orientar una acción de un equipo.	<p>Existen normas claramente definidas.</p> <p>La estructura de las organizaciones tiene una fuerte influencia en el desarrollo del trabajo en equipo.</p> <p>Las estructuras jerárquicas son flexibles.</p> <p>Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.</p> <p>Las prácticas de distribución pueden modificarse ante determinadas situaciones.</p> <p>Establecen normas (reglas de comportamiento) de trabajo de equipo.</p>	Escala de Likert

VARIABLE	INDICADORES	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICION
f) Evaluación de los resultados	% Según resultados de trabajo.	Permite obtener informaciones y analizar el cumplimiento de las propuestas de cada uno de los objetivos específicos del programa en términos de su actividad, su eficacia y su eficiencia para obtener conclusiones que permitan a los diferentes actores involucrados en aprender y adquirir experiencias de lo planificado y ejecutado para tomar decisiones que optimicen la gestión del programa y garantice mejores resultados.	<p>Crea conciencia de la necesidad y oportunidad de mejorar en su trabajo en equipo.</p> <p>Establece metas para la mejora.</p> <p>Se emplea creatividad e innovación para lograr propuestas concretas de mejoramiento.</p> <p>Se cumplieron los objetivos establecidos por su superior (jefe/ Supervisor.</p> <p>Los conflictos se enfocan sobre las ideas y métodos y no sobre el personal.</p> <p>Sus resultados son de alta calidad.</p> <p>Es capaz de resolver un conflicto, sin destruir el proceso de equipo.</p>	Escala de Likert

			Se cuenta con mecanismos para supervisar el proceso y control de trabajo (reuniones, plan de acción).	
--	--	--	---	--

**No.3:** Identificar la percepción sobre el desarrollo del trabajo en equipo del personal de enfermería en el servicio de cirugía y ortopedia.

VARIABLE	INDICADORES	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICION
a) Comprensión	% Según experiencias y procesos.	Es la manera en la que se interpreta los estímulos sensoriales que recibe a través de los sentidos para formar una impresión consciente de la realidad física de su entorno, describe el conjunto de procesos mentales, mediante el cual una persona selecciona, organiza e interpreta la información proveniente de estímulos, pensamientos y sentimientos, a partir de su experiencia previa, de manera lógica o significativa.	<p>Considera que el trabajo en equipo es algo importante en su actividad diaria.</p> <p>Cada miembro del equipo desarrolla las tareas con coherencia y complementariedad.</p> <p>Cuenta el equipo con una visión global del proceso de trabajo.</p> <p>Participa en las decisiones del equipo.</p> <p>Aporta ideas de mejora dentro del equipo.</p> <p>Fomenta buenas relaciones con los miembros del equipo.</p> <p>El personal de enfermería trabaja en equipo.</p>	Escala de Likert

			<p>Se comparte información y conocimientos.</p> <p>Solicita ayuda cuando lo necesita.</p> <p>Dialoga con sus compañeros para la solución de los conflictos.</p> <p>La discusión en el equipo sirve para obtener resultados prácticos.</p> <p>Recibe un trato adecuado del resto del equipo.</p> <p>El trabajo en equipo en salud es más que necesario, tanto para facilitar trabajo como para el paciente.</p> <p>El equipo tiene en cuenta las necesidades de los pacientes.</p>	
--	--	--	---	--

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de la información.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA, MANAGUA  
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD  
ESCUELA DE SALUD PUBLICA



### Cuestionario dirigido al personal de enfermería del servicio de cirugía y ortopedia.

**Objetivo del Estudio:** Caracterizar el trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Marzo 2017.

Esta información es confidencial

Fecha: ..... No.....

#### 1) Datos sociodemográficos:

Señale con una X su respuesta:

Edad: 20 a 25 ( )

25 a 30 ( )

30 a 35 ( )

35 a más ( )

Sexo: masculino ( )

femenino ( )

Cargo que desempeña:

Administrativo ( )

Asistencial ( )

Categoría profesional: Licenciado/a ( )

Enfermero/a G ( )

Auxiliar ( )

Asistente ( )

**2- Dimensiones del trabajo en equipo del personal de enfermería. Señale con una “X” su respuesta de selección, por lo que se te pide que contestes de manera HONESTA, el desempeño de tu trabajo en equipo.**

<b>Dimensiones del trabajo en equipo del personal de enfermería.</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Muy de acuerdo</b>
<b>a) MISIÓN Y OBJETIVO COMÚN</b>					
Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.					
Están bien definidas las acciones para alcanzar los objetivos.					
Comparte un mismo propósito, objetivo o meta con su equipo.					
Todos los miembros del equipo proyectan y realizan un mismo tipo de tareas.					
Se proponen a alcanzar y mantener el éxito.					
Cuando un miembro del equipo no efectúa lo que le corresponde, lo demuestra a los demás creando problemas					
<b>b) LIDERAZGO DEL JEFE/COORDINADOR/LÍDER</b>					
Influye positivamente motivando respetuosamente para el logro de un fin valioso y de beneficio para todos					
Propicia entre los miembros un clima de trabajo agradable sin olvidar los objetivos del equipo.					
Desarrolla las actividades de forma coordinada.					
Implementa que las responsabilidades sean compartidas por todos los miembros.					
Es una persona que comparte sus experiencias y conocimientos.					
Reconoce sus limitaciones profesionales.					
Es objetivo en las decisiones tomadas.					
<b>c) COMUNICACIÓN</b>					
La comunicación en el personal es fluida, clara y precisa.					
Considera que una mala comunicación puede hacer que se produzcan errores que acaben siendo nocivos para la salud del paciente.					
La comunicación circula de una persona a otra, independientemente del nivel jerárquico.					
El personal crea un clima de confianza.					

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

El personal puede participar en las tomas de decisiones colectivas.				
Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discuten las diferencias.				

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

**2.1- Dimensiones del trabajo en equipo del personal de enfermería. Señale con una “X” su respuesta de selección, por lo que se te pide que contestes de manera HONESTA, el desempeño de tu trabajo en equipo.**

<b>d) ROLES Y RESPONSABILIDADES</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>	<b>Ni en desacuerdo Ni de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Muy de acuerdo</b>
Los miembros del equipo aceptan, comprenden y comparten determinados sistemas de trabajo.					
Se distribuyen las tareas de forma que nadie este sobrecargado					
Cuando alguien del equipo tiene un problema los demás ayudan.					
Cada miembro cumple con sus roles, funciones y responsabilidades.					
El equipo demuestra colectividad, cooperación y compromiso con la finalidad de atender las necesidades de los pacientes					
Los miembros de su equipo <b>ofrecen</b> apoyo práctico entre sí.					
Se siente apoyada/o por sus superiores.					
<b>e) NORMAS DE ORGANIZACIÓN</b>					
Existen normas claramente definidas en el servicio.					
La estructura de las organizaciones tiene una fuerte influencia en el desarrollo del trabajo en equipo.					
Las estructuras jerárquicas son flexibles.					
Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.					
Las prácticas de distribución pueden modificarse ante determinadas situaciones.					
Establecen normas (reglas de comportamiento) de trabajo de equipo.					

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

3- Dimensiones del trabajo en equipo del personal de enfermería. Señale con una "X" su respuesta de selección, por lo que se te pide que contestes de manera HONESTA, el desempeño de tu trabajo en equipo.

f) Evaluación de los resultados	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Crea conciencia de la necesidad y oportunidad de mejorar en su trabajo en equipo.					
Establece metas para la mejora.					
Utiliza creatividad e innovación para obtener propuestas para mejoramiento del equipo.					
Se cumplen los objetivos establecidos por su superior. (jefe/ supervisor)					
Los conflictos se enfocan sobre las ideas y métodos y no sobre el personal.					
Sus resultados son de alta calidad.					
Se desarrollan planes alternativos de trabajo.					
Es capaz de resolver un conflicto, sin destruir el proceso de equipo.					
Se cuenta con mecanismos para supervisar el proceso y control de trabajo. (reuniones, plan de acción)					

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

4- **Percepción sobre el desarrollo del trabajo en equipo. Señale con una “X” su respuesta de selección, por lo que se te pide que contestes de manera HONESTA, el desempeño de tu trabajo en equipo.**

<b>a) Comprensión</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>	<b>Ni en desacuerdo Ni de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Muy de acuerdo</b>
Considera que el trabajo en equipo es algo importante en su actividad diaria.					
Cada miembro/a del equipo desarrolla las tareas con coherencia y complementariedad.					
Cuenta el equipo con una visión global del proceso de trabajo.					
Participa en las decisiones del equipo.					
Aporta ideas de mejora dentro del equipo.					
Fomenta buenas relaciones con los miembros del equipo.					
El personal de enfermería trabaja en equipo.					
Se comparte información y conocimientos.					
Solicita ayuda cuando lo necesita.					
Dialoga con sus compañeros para la solución de los conflictos.					
La discusión en el equipo sirve para obtener resultados prácticos.					
Recibe un trato adecuado del resto del equipo.					
El trabajo en equipo en salud es más que necesario, tanto para facilitar el trabajo como para el paciente.					
El equipo tiene en cuenta las necesidades de los pacientes.					

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

### Anexo 3: Autorización para el estudio.



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NICARGUA (UNAN)  
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIO DE LA SALUD (CIES)  
ESCUELA DE LA SALUD



Managua, 31 de Enero del 2017.

Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños  
Subdirector Docente  
Teniente Coronel  
Dr. Leonso Enrique Esquivel López  
Su despacho.

Estimado Teniente Coronel Esquivel:



Por medio de la presente solicito su autorización para realizar un estudio investigativo en el servicio de hospitalización de cirugía que lleva por título **"CARACTERIZACION DEL TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA"**, lo cual es de carácter académico y es un requisito que solicita el Centro de Investigaciones de la Salud (CIES), para optar al título de Master en Administración en Salud.

No omito manifestar que dicho estudio podrá utilizarse como referencia para implementar medidas de mejoramiento en la calidad de atención que brinda enfermería y estoy anuente a cualquier duda o sugerencia sobre su realización, que pueda tener al respecto.

Además debo mencionar que soy Licenciada en gerencia y me desempeño como enfermera general en el servicio de hospitalización de medicina.

Sin más que agregar, agradeciendo el apoyo a mi solicitud y deseándole éxito en sus funciones.

Atentamente;

*Lic. Samaria Muñoz Sandino*  
**Maestrante**  
**Licenciada**  
CIENCIAS DE LA ENFERMERIA  
UNAN-MANAGUA  
COD. MINSA 36278

**Samaria Danelia Muñoz Sandino.**

**Vo.Bo.**  
**Jefe Departamento de Enfermería**  
**Teniente Coronel**  
*José Javier Vanegas Leiva*  
**Msc. José Javier Vanegas Leiva.**



Cc. Coronel Dr. Marco Salas Cruz/2do Jefe Cuerpo Médico/Director Hospital Militar  
T/c José Javier Vanegas Leiva/ Jefe de Departamento de enfermería.  
Archivo.

**Anexo 4: Consentimiento informado.**



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA, MANAGUA  
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD  
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA**



**MAESTRIA EN ADMINISTRACION EN SALUD 2015-2017.**

**Consentimiento Informado**

Lugar \_\_\_\_\_ fecha: \_\_\_\_Marzo 2017.

Certifico que he sido informada (o) sobre la participación en el presente estudio nominado:

**CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL DE  
ENFERMERIA EN EL ÁREA DE HOSPITALIZACIÓN DEL SERVICIO DE  
CIRUGIA Y ORTOPEDIA, HOSPITAL MILITAR ESCUELA DR. ALEJANDRO  
DAVILA BOLAÑOS, MANAGUA - MARZO 2017.**

Por lo cual doy a conocer mi participación libre y voluntariamente, contribuyendo a esta investigación de forma activa.

Tomando en cuenta que se tomara la buena fe, y la confidencialidad de la información por mí persona que será suministrada.

Nombres:

Numero de cedula:

## Anexo 5: Tablas de resultados

**TABLA 1: Distribución según edad y sexo. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**

EDAD	20-25	25-30	30-35	35 a más
Frecuencia	15	3	4	2
Porcentaje	62%	13%	17%	8%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

SEXO	masculino	femenino	NR
Frecuencia	6	15	3
Porcentaje	25%	62%	13%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

**Tabla 2. Distribución según cargo que desempeña y categoría profesional. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**

CARGO QUE DESEMPEÑA	asistencial	administrativo	NR
frecuencia	7	2	15
porcentaje	29%	8%	63%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

CATEGORIA	licenciado/a	enfermero/a G	auxiliar	asistente	NR
frecuencia	6	7	9	1	1
porcentaje	25%	29%	38%	4%	4%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

**Tabla 3: Distribución según misión y objetivo común. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**

<b>OBJETIVOS CLAROS</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Frecuencia	0	2	2	16	4
Porcentaje	0%	8%	8%	67%	17%
<b>DEFINICION DE LAS ACCIONES</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Frecuencia	1	1	2	14	6
Porcentaje	4%	4%	8%	59%	25%
<b>COMPARTE PROPOSITOS - OBJETIVO - META</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Frecuencia	1	0	1	15	7
Porcentaje	4%	0%	4%	63%	29%
<b>TODOS PROYECTAN UN MISMO TIPO DE TAREA</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Frecuencia	1	3	4	11	5
Porcentaje	4%	12%	17%	46%	21%
<b>SE PROPONEN ALCANZAR Y MANTENER EL ÉXITO</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Frecuencia	2	2	3	10	7
Porcentaje	8%	8%	13%	42%	29%
<b>MIEMBRO NO EFECTUA LO QUE LE CORRESPONDE - CREAR PROBLEMAS</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Frecuencia	3	3	4	9	5
Porcentaje	12%	12%	17%	38%	21%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

**Tabla 4: Distribución según liderazgo del jefe/ coordinador/ líder. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**

<b>INFLUYE POSITIVAMENTE PARA TODOS</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	2	1	2	11	8
<b>Porcentaje</b>	8%	4%	8%	46%	34%
<b>PROPICIA CLIMA DE TRABAJO AGRADABLE</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	1	1	0	12	10
<b>Porcentaje</b>	4%	4%	0%	50%	42%
<b>DESARROLLA ACTIVIDADES DE FORMA COORDINADA</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	2	1	0	16	5
<b>Porcentaje</b>	8%	4%	0%	67%	21%
<b>IMPLEMENTA RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	1	0	0	16	7
<b>Porcentaje</b>	4%	0%	0%	67%	29%
<b>COMPARTE EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	1	1	0	13	9
<b>Porcentaje</b>	4%	4%	0%	54%	38%
<b>RECONOCE SUS LIMITACIONES PROFESIONALES</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	1	0	1	14	8
<b>Porcentaje</b>	4%	0%	4%	59%	33%
<b>ES OBJETIVO EN DECISIONES TOMADAS</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	1	1	3	14	5
<b>Porcentaje</b>	4%	4%	13%	58%	21%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

**Tabla 5: Distribución según comunicación. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**

<b>COMUNICACIÓN FLUIDA CLARA PRECISA</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	3	2	2	14	3
<b>Porcentaje</b>	13%	8%	8%	58%	13%
<b>MALA COMUNICACIÓN NOCIVA PARA EL PACIENTE</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	1	0	1	13	9
<b>Porcentaje</b>	4%	0%	4%	54%	38%
<b>COMUNICACIÓN INDEPENDIENTE DE LA JERARQUIA</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	1	0	3	14	6
<b>Porcentaje</b>	4%	0%	13%	58%	25%
<b>EL PERSONAL CREA UN CLIMA DE CONFIANZA</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	2	1	2	12	7
<b>Porcentaje</b>	9%	4%	8%	50%	29%
<b>EL PERSON PARTICIPA EN DECISIONES</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	2	0	6	8	8
<b>Porcentaje</b>	8%	0%	25%	34%	33%
<b>MIEMBROS EXPLICAN CONFLICTOS Y DISCUTEN DIFERENCIAS</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	2	0	6	12	4
<b>Porcentaje</b>	8%	0%	25%	50%	17%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

**Tabla 6: Distribución según roles y responsabilidades. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**

<b>ACEPTAN COMPRENDEN COMPARTEN SIST. TRAB</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	1	0	3	18	2
<b>Porcentaje</b>	4%	0%	13%	75%	8%
<b>DISTRIBUCIÓN DE TAREAS</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	2	0	2	12	8
<b>Porcentaje</b>	8%	0%	8%	50%	34%
<b>CUANDO ALGUIEN TIENE PROBLEMAS LOS DEMÁS AYUDAN</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	0	1	3	13	7
<b>Porcentaje</b>	0%	4%	13%	54%	29%
<b>CUMPLEN ROLES - FUNCIONES - RESPONSAB</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	1	0	1	19	3
<b>Porcentaje</b>	4%	0%	4%	79%	13%
<b>DEMUESTRA COLECTIVIDAD - COPERACIÓN - COMPROMISO</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	0	0	2	18	4
<b>Porcentaje</b>	0%	0%	8%	75%	17%

<b>OFRECEN APOYO ENTRE SI</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	1	0	4	14	5
<b>Porcentaje</b>	4%	0%	17%	58%	21%
<b>SE SIENTE APOYADO/A POR SUS SUPERIORES</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	0	1	6	13	4
<b>Porcentaje</b>	0%	4%	25%	54%	17%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

**Tabla 7: Distribución según normas de organización. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**

<b>NORMAS DEFINIDAS EN EL SERVICIO</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	0	1	1	17	5
<b>Porcentaje</b>	0%	4%	4%	71%	21%
<b>ESTRUCTURAS DE ORG. INFLUYEN EN EL DESARROLLO</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	0	1	6	11	6
<b>Porcentaje</b>	0%	4%	25%	46%	25%
<b>LAS ESTRUCTURAS JERÁRQUICAS SON FLEXIBLES</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	0	0	7	16	1
<b>Porcentaje</b>	0%	0%	29%	67%	4%
<b>HAN ESTABLECIDO IND. FACILITAN INFORM DE CUMP. DE OBJETIVOS</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	3	2	2	15	2
<b>Porcentaje</b>	13%	8%	8%	63%	8%
<b>LAS PRÁCTICAS PUEDEN MODIFIC. ANTE DETER. SITUACIONES</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	1	0	7	11	5
<b>Porcentaje</b>	4%	0%	29%	46%	21%
<b>ESTABLECEN NORMAS DE TRABAJO</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	1	0	3	17	3
<b>Porcentaje</b>	4%	0%	12%	71%	13%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

**Tabla 8: Distribución según evaluación de los resultados. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017**

<b>CREA CONCIE. DE NECE. Y OPORTUN. DE MEJORAR EN EL TRAB.</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	N/R
<b>Frecuencia</b>	0	0	1	17	4	2
<b>Porcentaje</b>	0%	0%	4%	71%	17%	8%

<b>ESTABLECE METAS PARA LA MEJORA</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	N/R
<b>Frecuencia</b>	0	0	1	15	6	2
<b>Porcentaje</b>	0%	0%	4%	63%	25%	8%
<b>UTILIZA CREAT. E INNOVACIÓN PARA MEJORAMIENTO</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	N/R
<b>Frecuencia</b>	0	0	5	10	6	3
<b>Porcentaje</b>	0%	0%	21%	42%	25%	12%
<b>SE CUMPLEN LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	N/R
<b>Frecuencia</b>	0	0	5	10	7	2
<b>Porcentaje</b>	0%	0%	21%	42%	29%	8%
<b>LOS CONFLICTOS SE ENFOCAN SOBRE LAS IDEAS Y METODOS</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	N/R
<b>Frecuencia</b>	2	0	7	5	7	3
<b>Porcentaje</b>	8%	0%	29%	21%	29%	13%
<b>SUS RESULTADOS SON DE ALTA CALIDAD</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	N/R
<b>Frecuencia</b>	0	1	2	16	3	2
<b>Porcentaje</b>	0%	4%	8%	67%	13%	8%
<b>DESARROLLA PLANES ALTERNATIVOS DE TRABAJO</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	N/R
<b>Frecuencia</b>	0	1	3	14	4	2
<b>Porcentaje</b>	0%	4%	13%	58%	17%	8%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

<b>ES CAPAZ DE RESOLVER UN CONFLICTO, SIN DESTRUIR EL PROCESO DE EQUIPO.</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en	De acuerdo	Muy de acuerdo	N/R
<b>Frecuencia</b>	1	0	2	14	5	2
<b>Porcentaje</b>	4%	0%	8%	59%	21%	8%
<b>SE CUENTA CON MECANISMOS PARA SUPERVISAR EL PROCESO Y CONTROL DE TRABAJO.</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	N/R
<b>Frecuencia</b>	0	1	2	14	5	2
<b>Porcentaje</b>	0%	4%	8%	59%	21%	8%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

**Tabla 9: Distribución según comprensión. Caracterización del trabajo en equipo del personal de enfermería en el área de hospitalización del servicio de cirugía y ortopedia Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el mes de Marzo 2017.**

<b>El trabajo en equipo en import. en su actividad</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	0	0	1	9	14
<b>Porcentaje</b>	0%	0%	4%	38%	58%
<b>Desarrolla tareas con coherencia y complementariedad</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	0	1	4	12	7
<b>Porcentaje</b>	0%	4%	17%	50%	29%
<b>Cuenta el equi.con una visión global del proceso de trab.</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	1	1	3	12	7
<b>Porcentaje</b>	4%	4%	13%	50%	29%
<b>Participa en las decisiones del equipo</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	0	0	1	15	8
<b>Porcentaje</b>	0%	0%	4%	63%	33%
<b>Aporta ideas de mejora dentro del equipo</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	0	0	1	16	7
<b>Porcentaje</b>	0%	0%	4%	67%	29%
<b>Fomenta buenas relaci. con los miembros del equipo</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	0	0	2	11	11
<b>Porcentaje</b>	0%	0%	8%	46%	46%
<b>El personal de enfermería trabaja en equipo</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	1	0	1	17	5
<b>Porcentaje</b>	4%	0%	4%	71%	21%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

<b>Se comparte información y conocimientos</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	1	1	0	11	11
<b>Porcentaje</b>	4%	4%	0%	46%	46%
<b>Solicita ayuda cuando lo necesita</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	1	0	0	11	12
<b>Porcentaje</b>	4%	0%	0%	46%	50%
<b>Dialoga para solución de conflictos</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	0	0	1	12	11
<b>Porcentaje</b>	0%	0%	4%	50%	46%
<b>La discusión sirve para obtener resultados prácticos</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	0	0	3	12	9
<b>Porcentaje</b>	0%	0%	12%	50%	38%
<b>Recibe trato adecuado del resto del equipo</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	0	0	4	13	7
<b>Porcentaje</b>	0%	0%	17%	54%	29%
<b>trab.en equ.es neces.para facilitar el trab. como para el px</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	1	0	0	9	14
<b>Porcentaje</b>	4%	0%	0%	38%	58%
<b>El equipo tiene en cuenta las neces. del px</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>Frecuencia</b>	0	0	2	9	13
<b>Porcentaje</b>	0%	0%	8%	38%	54%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

**Tabla 10: Tabla de resultados consolidados de las variables/ dimensiones del trabajo en equipo.**

Dimensiones	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>a) Misión y objetivo</b>										
Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.	0	0%	2	8%	2	8%	16	67%	4	17%
Están bien definidas las acciones para alcanzar los objetivos.	1	4%	1	4%	2	8%	14	59%	6	25%
Comparte un mismo propósito, objetivo o meta con su equipo.	1	4%	0	0%	1	4%	15	63%	7	29%
Todos los miembros del equipo proyectan y realizan un mismo tipo de tareas.	1	4%	3	12%	4	17%	11	46%	5	21%
Se proponen a alcanzar y mantener el éxito.	2	8%	2	8%	3	13%	10	42%	7	29%
Cuando un miembro del equipo no efectúa lo que le corresponde, lo demuestra a los demás creando problemas.	3	12%	3	12%	4	17%	9	38%	5	21%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

Dimensiones	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>b) Liderazgo del jefe, coordinador, líder.</b>										
Influye positivamente motivando respetuosamente para el logro de un fin valioso y de beneficio para todos.	2	8%	1	4%	2	8%	11	46%	8	34%
Propicia entre miembros cli un de trab agradaajo olvidar objetivsin los equipo. los del	1	4%	1	4%	0	0%	12	50%	10	42%
Desarrolla las actividades de forma coordinada.	2	8%	1	4%	0	0%	16	67%	5	21%
Implementa que las responsabilidades sean compartidas por todos los miembros.	1	4%	0	0%	0	0%	16	67%	7	29%
Es una persona que comparte sus experiencias y conocimientos.	1	4%	1	4%	0	0%	13	54%	9	38%
Reconoce sus limitaciones profesionales.	1	4%	0	0%	1	4%	14	59%	8	33%
Es objetivo en las decisiones tomadas.	1	4%	1	4%	3	13%	14	58%	5	21%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

Dimensiones	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>c) Comunicación</b>										
La comunicación en el personal es fluida, clara y precisa.	3	13%	2	8%	2	8%	14	58%	3	13%
Considera que una mala comunicación puede hacer que se produzcan errores que acaben siendo nocivos para la salud del paciente.	1	4%	0	0%	1	4%	13	54%	9	38%
La comunicación circula de una persona a otra, independientemente del nivel jerárquico.	1	4%	0	0%	3	13%	14	58%	6	25%
El personal crea un clima de confianza.	2	9%	1	4%	2	8%	12	50%	7	29%
El personal puede participar en la toma de decisiones colectivas	2	8%	0	0%	6	25%	8	34%	8	33%
Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discuten las diferencias.	2	8%	0	0%	6	25%	12	50%	4	17%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

Dimensiones	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>d) Roles y Responsabilidades</b>										
Los miembros del equipo aceptan, comprenden y comparten determinados sistemas de trabajo.	1	4%	0	0%	3	13%	18	75%	2	8%
Se distribuyen las tareas de forma que nadie este sobrecargado.	2	8%	0	0%	2	8%	12	50%	8	34%
Cuando alguien del equipo tiene un problema los demás ayudan.	0	0%	1	4%	3	13%	13	54%	7	29%
Cada miembro cumple con sus roles, funciones y responsabilidades .	1	4%	0	0%	1	4%	19	79%	3	13%
El equipo demuestra colectividad, cooperación y compromiso con la finalidad de atender las necesidades de los pacientes.	0	0%	0	0%	2	8%	18	75%	4	17%
Los miembros de su equipo ofrecen apoyo práctico entre sí.	1	4%	0	0%	4	17%	14	58%	5	21%
Se siente apoyada/o por sus superiores.	0	0%	1	4%	6	25%	13	54%	4	17%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

Dimensiones	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>e) Normas de organización</b>										
Existen normas claramente definidas.	0	0%	1	4%	1	4%	17	71%	5	21%
La estructura de las organizaciones tiene una fuerte influencia en el desarrollo del trabajo en equipo.	0	0%	1	4%	6	25%	11	46%	6	25%
Las estructuras jerárquicas son flexibles.	0	0%	0	0%	7	29%	16	67%	1	4%
Se han establecidos indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.	3	13%	2	8%	2	8%	15	63%	2	8%
Las prácticas de distribución pueden modificarse ante determinadas situaciones.	1	4%	0	0%	7	29%	11	46%	5	21%
Establecen normas (reglas de comportamiento) de trabajo en equipo.	1	4%	0	0%	3	12%	17	71%	3	13%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

Dimensiones	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo		No respondieron	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>f) Evaluación de los resultados</b>												
Crea conciencia de la necesidad y oportunidad de mejorar en su trabajo en equipo.	0	0%	0	0%	1	4%	17	71%	4	17%	2	8%
Establece metas para la mejora.	0	0%	0	0%	1	4%	15	63%	6	25%	2	8%
Se emplea creatividad e innovación para lograr propuestas concretas de mejoramiento.	0	0%	0	0%	5	21%	10	42%	6	25%	3	12%
Se cumplen los objetivos establecidos por su superior (Jefe/ supervisor).	0	0%	0	0%	5	21%	10	42%	7	29%	2	8%
Los conflictos se enfocan sobre las ideas y métodos y no sobre el personal.	2	8%	0	0%	7	29%	5	21%	7	29%	3	13%
Sus resultados son de alta calidad.	0	0%	1	4%	2	8%	16	67%	3	13%	2	8%
Se desarrollan planes alternativos de trabajo.	0	0%	1	4%	3	13%	14	58%	4	17%	2	8%
Es capaz de resolver un conflicto, sin destruir el proceso del equipo.	1	4%	0	0%	2	8%	14	59%	5	21%	2	8%
Se cuenta con mecanismos para supervisar el proceso y control de trabajo (reuniones, plan de acción).	0	0%	1	4%	2	8%	14	59%	5	21%	2	8%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

<b>Misión y objetivo</b>	Cantidad	Porcentaje
Muy en desacuerdo	8	6%
En desacuerdo	10	7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	11%
De acuerdo	75	52%
Muy de acuerdo	34	24%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

<b>Liderazgo del jefe, coordinador, líder.</b>	Cantidad	Porcentaje
Muy en desacuerdo	9	5%
En desacuerdo	5	3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	4%
De acuerdo	96	57%
Muy de acuerdo	52	31%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

<b>Comunicación</b>	Cantidad	Porcentaje
Muy en desacuerdo	11	8%
En desacuerdo	3	2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	14%
De acuerdo	73	51%
Muy de acuerdo	37	26%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

<b>Roles y responsabilidades</b>	Cantidad	Porcentaje
Muy en desacuerdo	5	3%
En desacuerdo	2	1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	13%
De acuerdo	107	64%
Muy de acuerdo	33	20%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

<b>Normas de organización</b>	Cantidad	Porcentaje
Muy en desacuerdo	5	3%
En desacuerdo	4	3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	18%
De acuerdo	87	60%
Muy de acuerdo	22	15%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.

<b>Evaluación de los resultados</b>	Cantidad	Porcentaje
Muy en desacuerdo	3	1%
En desacuerdo	3	1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	13%
De acuerdo	115	53%
Muy de acuerdo	47	22%
No respondió	20	9%

Fuente: Encuesta realizada a personal de Enfermería de Hospitalización Cirugía y ortopedia del HMEADB 2017.