

RELACIÓN ENTRE TRABAJO EN EQUIPO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA DEL CUSCO

Maribel León Warthon

El presente trabajo de investigación parte de resolver el siguiente problema general: *¿En que medida el trabajo en equipo está relacionada con la satisfacción laboral del personal en el servicio de emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco?* Para ello se ha propuesto cumplir con el siguiente objetivo general:

- Determinar el grado de relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral del personal en el servicio de emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco.

En tal sentido, se ha propuesto probar la siguiente hipótesis general: el trabajo en equipo está relacionado significativamente con la satisfacción laboral del personal en el servicio de emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco, mientras que la hipótesis nula afirma que el trabajo en equipo no está relacionada significativamente con la satisfacción laboral del personal en el servicio de emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco.

En el diseño metodológico, el tipo de investigación es prospectivo, con fuente de datos primarios. Por el alcance de los resultados es descriptivo - correlacional, puesto que se pretende conocer cómo están cada una de las variables de estudio y en qué medida se encuentran relacionadas. En vista que no se efectuó la manipulación de variables, se utilizó un diseño no experimental y por la intervención a los sujetos, es de corte transversal, puesto que se recolectaron los datos en un solo momento. Para la población de estudio se ha considerado al total de trabajadores que laboran en el Servicio de Emergencia, con un total de 34 trabajadores entre médicos, enfermeras y técnicos.

Para la recolección de los datos, se utilizaron dos instrumentos; el primero de ellos, para medir el trabajo en equipo, tomando en cuenta como base el instrumento propuesto por David Fischman y para medir la satisfacción laboral, se ha tomando en cuenta el instrumento propuesto por Mellá y Peiró. Los datos han sido sistematizados en la hoja de cálculo Excel. En el análisis de los datos se utilizó el programa SPSS versión 11.00. Para describir las variables *trabajo en equipo* y *satisfacción laboral*, se utilizó los estadísticos de frecuencia y porcentaje y en establecimiento de la relación entre las variables, se procedió a utilizar el estadístico, coeficiente de correlación de rangos "r" de Spearman, para un nivel de significancia $p < 0.05$.

Entre las conclusiones arribadas en la presente investigación, se tienen que las características del trabajo en equipo que presentan el personal, en lo referente a la definición de metas claras, el soporte gerencial, la asignación de prioridades, la dedicación a los miembros del equipos, la valoración a las contribuciones es moderada. En resumen, el trabajo en equipo del personal es moderado, en un 50%.

En cuanto al grado de satisfacción laboral, se puede afirmar, en relación a la supervisión y participación en la organización, es indiferente en un 35.29 %. En relación al ambiente físico del trabajo, el 32.35% está parcialmente satisfecho e indiferente. En cuanto a las prestaciones materiales y recompensas complementarias, al 38.29% del personal le es indiferente. Sobre la satisfacción intrínseca del trabajo, el 58.82% se encuentre completamente satisfecho con la remuneración, las prestaciones básicas y la seguridad en el empleo, al 35.29%

del personal le es indiferente. Sobre las relaciones interpersonales, el 58.82% del personal se declara parcialmente satisfecho. En resumen, el personal se encuentra parcialmente satisfecho en un 47.06%.

Finalmente, se concluye que el trabajo en equipo está relacionado con la satisfacción laboral según la prueba estadística " r_s " Spearman (0.344) y una significancia de $p = 0.023$.

Discusión

El presente trabajo ha pretendido establecer el grado de relación que existe entre las variables *trabajo en equipo* y *satisfacción laboral* en el personal de servicio del Servicio de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco. Para ello en primer lugar se ha descrito cada una de las dimensiones de las variables investigadas, para luego establecer su correlación.

Estudios previos refrendan los resultados obtenidos, así Rebeca Ríos, en su investigación en Lima *El Trabajo en Equipo en las Decisiones Organizativas en una Institución Educativa*, concluye que las responsabilidades y funciones en el trabajo en equipo, se ven limitadas por las condiciones físicas de la cultura colectiva; también hace énfasis en el ambiente sociolaboral, en el cual, las condiciones físicas y la remuneración baja, tienen relación con el trabajo en equipo. En el Brasil, Irene Kreutz en: *El trabajo en equipo en el servicio de enfermería*, llegó a la conclusión de que el trabajo en equipo requiere una práctica creativa y participativa. Lo que también se puede evidenciar en el presente estudio.

El estudio realizado por Carlos Briceño en Chile *Satisfacción laboral en el personal de enfermería del sector público*, concluye que los enfermeros se encuentran más satisfechos desde el punto de vista laboral con las variables supervisión, siendo la indiferencia mayor en el presente estudio. Sin embargo, en la presente investigación, se puede afirmar que las relaciones interpersonales como la satisfacción intrínseca con el trabajo son buenas. Briceño concluye, además, que las dimensiones menos satisfechas son las referidas a las promociones y remuneraciones. En el presente estudio, estas dimensiones generan por el contrario respuestas de indiferencia. En cuanto se refiere a las variables intervinientes, como edad y los

años de ejercicio profesional, guardan relación con la satisfacción laboral; mientras que en la presente investigación solo existe relación con la condición laboral.

Entre tanto Parra y colaboradores "Satisfacción laboral de enfermeros que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia", encontraron que existe una tendencia a la satisfacción laboral general en los enfermeros, existiendo correlación positiva altamente significativa entre estas variables.

Para Villa Gómez y colaboradores, en *Satisfacción laboral en médicos a seis años de distancia (México)*, es indudable que la satisfacción laboral global está influida por las dimensiones analizadas; el entorno afecta en forma indiscutible esta percepción. Es necesario evaluar otras dimensiones en estudios posteriores para desarrollar posibilidades de acción que eleven la satisfacción del medio dentro de la organización.

Mientras tanto, para Lilian Layme, en *Los Factores Institucionales y Satisfacción Laboral de profesionales del Hospital Antonio Lorena del Cusco*, llega a la conclusión de que la participación y las políticas de estímulo, constituyen una fuente importante de insatisfacción; pero ocurre que en la presente investigación, estas dimensiones les es indiferente. Llegando a un resultado global, Layme concluye que la satisfacción laboral en el Hospital Antonio Lorena es baja, mientras en la presente investigación el personal del servicio de emergencia se encuentra Parcialmente Satisfecho.

CONCLUSIONES:

1. Las características generales de la muestra de estudio, son mayoritariamente varones, entre 36 a 45 años de edad, con un tiempo de servicios entre 11 a 20 años, médicos de profesión y nombrados.
2. Las características del trabajo en equipo que presentan el personal del Servicio de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco, referido a la definición de metas claras, el soporte gerencial, la asignación de prioridades, la dedicación a los miembros del equipo, la valoración a las contribuciones es también Moderada. En resumen, decimos que el trabajo en equipo del personal es Moderado en un 50%.

3. El grado de satisfacción laboral que presenta el personal del Servicio de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco, en relación a la supervisión y participación en la organización, es Indiferente. En relación al ambiente físico del trabajo, es Parcialmente Satisfecho e Indiferente; en cuanto a las prestaciones materiales y recompensas complementarias, le es Indiferente; en lo referente a la satisfacción intrínseca del trabajo, se encuentran Completamente Satisfechos. Con la remuneración, las prestaciones básicas y la seguridad en el empleo del personal, le es Indiferente; en relación a las relaciones interpersonales del personal, Parcialmente Satisfecho. En resumen, el personal del Servicio de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco, se encuentra Parcialmente Satisfecho en un 47.06 %.
4. Se concluye que el trabajo en equipo esta relacionado con la satisfacción laboral según la prueba estadística "r," Spearman (0.344) y una significancia de $p = 0.023$. Con lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

BIBLIOGRAFÍA

- AGÜERO, J. L., C. MARTOS; M. RENALIAS; C. INGALLINA; J. RODRÍGUEZ; A. FORNES.
2005 Administración de remuneración e incentivos. <http://www.uch.edu.ar/rrhh/> / www.gestiopolis.com.
- CANTERA LOPEZ, F. J.
2004 Evaluación de la Satisfacción Laboral: Métodos directos e indirectos. http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_212.htm.
- ESCALANTE GUZMÁN, G.
2003 Módulo de Autoaprendizaje: Liderazgo y gestión de recursos humanos. Maestría en Salud Pública, Universidad de San Antonio Abad, Cusco.
- ESCAT CORTÉS, M.
2005 Gestión de recursos humanos y estrategia. <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/37/grrhhest.htm>
- FERNÁNDEZ LOSA, N.
1999 Dirección de Equipos de Trabajo en las Organizaciones. Ediciones Gráficas Roger, Madrid.
- FISCHAM, D.
2000^a El camino del Ider. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) El Comercio, Lima.
- FISCHAM, D.
2000^b El espejo del Ider. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) El Comercio, Lima.
- HELLRIEGEL, D.; SLOCUM J., y WOODMAN, R.
1999 Comportamiento organizacional. Internacional Thomson Editores, México.
- HERNANDEZ SAMPIERI R. FERNANDEZ COLLADO C. BAPTISTA LUCIO P.
2000 Metodología de la investigación. Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A., México.
- HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, M. T.
2004 *Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa textil Peruana*, <http://www.monografias.com>.

- MASON R., LIND D. Y MARCHAL W.
2003 Estadística para administración y economía. Alfa Omega Grupo editor S.A. México.
- MELI, J. L. y PEIR, J. M.
1998 Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12. Universidad de Valencia, Línea de investigación de Psicología de la seguridad. <http://www.uv.es/seguridadlaboral>.
- OLIVERO, L.T.
2005 Relaciones Inter personales. [http://sju.albizu.edu/Correccion/Relaciones%20Interpersonales/ Taller%20Relaciones%20Interpersonales.ppt](http://sju.albizu.edu/Correccion/Relaciones%20Interpersonales/Taller%20Relaciones%20Interpersonales.ppt)
- PÉREZ BILBAO, J., y FIDALGO VEGA, M.
2005 Satisfacción laboral. [http:// www.elergonomista.com/ntp_394.htm](http://www.elergonomista.com/ntp_394.htm).
- QUIROZ VALDIVIA R. y N. SUNI QUISPE
2005 Módulo de defensa de Tesis. Maestría en Salud Pública. Universidad de San Antonio Abad, Cusco.
- ROBBINS, S. P.
2000 Administración. Edición Pearson Educación, México.
- SURDO, E.
1997 La Magia de Trabajar en Equipo. Editorial Cierzo, Madrid.
- VELÁSQUEZ SALDIVAR, R.
2004 Satisfacción con las condiciones del trabajo; una propuesta para su medición. Universidad de Holguín - Cuba Disponible en Internet:
<http://www.eie.fceia.unr.edu.ar/ftp/integracionprofesional/higieneseguridad/la_satisfaccionconlascondicionesdetrabajo> / www.gestiopolis.com.