

**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**TESIS**

**“FACTORES QUE LIMITAN EL DESARROLLO DEL TRABAJO EN  
EQUIPO SEGUN ESTUDIANTES DE ENFERMERIA DEL VI CICLO  
DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, SURCO - 2015”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ENFERMERÍA**

**BACHILLER:**

**HIDALGO ORDOÑEZ, FLAVIA LUCIA**

**ASESORA:**

**MG. MG. IDALIA MARIA CONDOR CRISOSTOMO**

**LIMA – PERÚ, 2018**

**“FACTORES QUE LIMITAN EL DESARROLLO DEL TRABAJO EN  
EQUIPO SEGUN ESTUDIANTES DE ENFERMERIA DEL VI CICLO  
DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, SURCO - 2015”**



## RESUMEN

La presente investigación tuvo como Objetivo: Determinar los factores que limitan el desarrollo del trabajo en equipo según los estudiantes de enfermería del VI ciclo de la Universidad Alas Peruanas, Surco – 2015. Es una investigación descriptiva transversal, se trabajó con una muestra de 30 estudiantes, para el recojo de la información se utilizó un Cuestionario de alternativa múltiple de 18 ítems, organizado por las dimensiones: Factor personal, factor institucional. La validez del instrumento se realizó mediante la prueba de concordancia del juicio de expertos obteniendo un valor de (0,871); la confiabilidad se realizó mediante el alfa de Cronbach con un valor de (0,913).

## CONCLUSIONES:

Los factores que limitan el desarrollo del trabajo en equipo, según opinión de los estudiantes de Enfermería del VI Ciclo de la Universidad Alas Peruanas Surco, es el Factor Personal en mayor porcentaje, siendo alguna de ellas: Casi Nunca se propone estrategias para mejorar el trabajo en equipo, A veces al terminar el trabajo se retroalimenta sobre los objetivos alcanzados, Nunca evalúan sus habilidades, fortalezas y debilidades. En el Factor Institucional, siendo algunas de ellas: A veces existe autocrítica constructiva, Casi Nunca existe responsabilidad en la iniciativa de las tareas, además Casi nunca el equipo se hace responsable de las consecuencias de los actos.

**PALABRAS CLAVES:** *Factores que limitan el desarrollo del trabajo en equipo, estudiantes de enfermería, Factor personal, factor institucional.*

## **ABSTRACT**

The present investigation had like Objective: To determine the factors that limit the development of the work in equipment according to the students of nursing of the VI cycle of the Alas Peruanas University, Surco - 2015. It is a transversal descriptive investigation, worked with a sample of 30 students , for the collection of the information, a multiple choice questionnaire of 18 items was used, organized by the dimensions: Personal factor, institutional factor. The validity of the instrument was carried out by means of the test of concordance of the expert judgment obtaining a value of (0,871); Reliability was carried out using Cronbach's alpha with a value of (0.913).

## **CONCLUSIONS:**

The factors that limit the development of teamwork, according to the opinion of Nursing students of the sixth cycle of the Alas Peruanas Surco University, is the Personal Factor in a greater percentage, being some of them: Almost Never proposes strategies to improve work as a team, Sometimes when the work is finished, it is fed back on the objectives achieved. They never evaluate their abilities, strengths and weaknesses. In the Institutional Factor, being some of them: Sometimes there is constructive self-criticism, Almost Never Responsibility exists in the initiative of the tasks, in addition Almost never the team is responsible for the consequences of the acts.

**KEYWORDS:** *Factors that limit the development of teamwork, nursing students, personal factor, institutional factor.*

# ÍNDICE

Pág.

## DEDICATORIA

## AGRADECIMIENTO

## RESÚMEN

i

## ABSTRAC

ii

## ÍNDICE

iii

## INTRODUCCIÓN

v

## CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación del estudios	4
1.5. Limitaciones	4

## CAPITULOII: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio	5
2.2. Base teórica	12
2.3. Definición de términos	33
2.4. Hipótesis	34
2.5. Variables	34
2.5.1. Definición conceptual de la variable	34
2.5.2. Definición operacional de la variable	35
2.5.3. Operacionalización de la variables	36

<b>CAPITULOIII: METODOLOGIA</b>	
3.1. Tipo y nivel de investigación	37
3.2. Descripción del ámbito de la investigación	37
3.3. Población y muestra	38
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	38
3.5. Validez y confiabilidad del instrumento	39
3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos	39
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	40
<b>CAPÍTULO V: DISCUSION</b>	43
<b>CONCLUSIONES</b>	48
<b>RECOMENDACIONES</b>	49
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	50
<b>ANEXOS</b>	
Matriz	
Instrumento	

## INTRODUCCIÓN

El trabajo en equipo es uno de los propósitos primordiales en todo grupo humano, ya que permite lograr resultados más acertados y eficaces en las organizaciones donde se practique.

El espíritu del trabajo en equipo puede desarrollarse progresivamente. Se requiere de destrezas, aptitudes y competencias profesionales de las personas, el trabajo en equipo precisa valores que estimulen el desarrollo de un carácter democrático en las acciones, los comportamientos y las relaciones con los demás, asimismo la conformación de una ética comunicativa que posibilite articular los aportes entre las individualidades y el conjunto.

En las universidades, lograr que los alumnos interactúen entre sí de la manera más óptima y positiva es todo un reto, cada uno viene con diferentes costumbres, objetivos, e incluso sin ellos, por lo que se empieza a crear un clima tenso al principio, con el pasar del tiempo, los trabajos que desarrollan en grupos serán motivados por las experiencias cotidianas y afinidades entre ellos, logrando integrarse y formar un equipo, donde desarrollaran un ambiente apto de trabajo en equipo, claro está, siempre seguirán existiendo diferencias tanto ideológicas, sociales, culturales, etc.

Por ello, se realiza la siguiente investigación que busca determinar qué factores son los que limitan el desarrollo del trabajo en equipo de estudiantes de la carrera profesional de enfermería del VI ciclo de la Universidad Alas Peruanas Surco – Lima, 2015.



## **CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION**

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Los equipos se han venido implementando como una propuesta de colectivización del trabajo, a partir de necesidades específicas, por lo que es común encontrar que cuando una organización considera que requiere un equipo, reúne a un número determinado de personas para que asuman el manejo de una situación o tarea y como tal esa reunión de personas la denominan “equipo”; reafirmando el desconocimiento de las implicaciones que encierra el universo de los equipos.

El trabajo en equipo es resultado de un constante esfuerzo por logra la mejor interacción posible, para un entendimiento apto, sano y enriquecedor aportando buenas ideas, por lo que puede desarrollarse progresivamente. Se requiere de destrezas, aptitudes y competencias profesionales de las personas. Pero sobre todo se requiere del refuerzo institucional donde se desee desarrollar, de forma tal que estimule y valore el esfuerzo de ambas partes.

La manera más efectiva de identificar las habilidades y conocimientos que los integrantes poseen es por medio del trabajo en equipo, debido a que permite actuar en conjunto, así los colaboradores se conocen unos con otros y lograr de mejor manera los objetivos; cuando se piensa en una organización en desarrollo constante, rápidamente se cree que hay un excelente equipo, sin embargo trabajar de esta manera facilita muchos desafíos y por consecuente obstáculos que demandan atención.

Un equipo de trabajo no adquiere un buen desempeño porque se halla integrado por buenos integrantes, sino más bien porque el conjunto de las individualidades que logran desarrollar una modalidad de vinculación que genera una red de interacciones capaz de desplegar una dinámica colectiva que supera los aportes individuales.

Para que exista un trabajo en equipo es importante la integración, esto únicamente lo puede lograr un buen dirigente, es por esta razón resulta importante el presente estudio, el cual determinara elementos que no permitan el desarrollo de equipos de trabajo. En algunas organizaciones el líder no piensa en el equipo, la relación que tiene con sus compañeros no es la adecuada, y esto genera que los miembros de perciban un ambiente poco agradable, lo que puede evitarse por medio de evaluaciones constantes para que no afecte a los demás miembros del grupo.

Considerando lo mencionado anteriormente, esta investigación nos lleva a determinar los factores que limitan el desarrollo del trabajo en equipo según los estudiantes de enfermería del VI ciclo de la Universidad Alas Peruanas, Surco – 2015.

## **1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 PROBLEMA GENERAL**

¿Cuáles son los factores que limitan el desarrollo del trabajo en equipo según los estudiantes de enfermería del VI ciclo de la Universidad Alas Peruanas, Surco – 2015?

### **1.2.2 PROBLEMAS ESPECIFICOS:**

¿Cuáles son los factores personales que limitan el desarrollo del trabajo en equipo según los estudiantes de enfermería del VI ciclo de la Universidad Alas Peruanas, Surco – 2015?

¿Cuáles son los factores institucionales que limitan el desarrollo del trabajo en equipo según los estudiantes de enfermería del VI ciclo de la Universidad Alas Peruanas, Surco – 2015?

## **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar los factores que limitan el desarrollo del trabajo en equipo según los estudiantes de enfermería del VI ciclo de la Universidad Alas Peruanas, Surco – 2015.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

Identificar los factores personales que limitan el desarrollo del trabajo en equipo según los estudiantes de enfermería del VI ciclo de la Universidad Alas Peruanas, Surco – 2015.

Identificar los factores institucionales que limitan el desarrollo del trabajo en equipo según los estudiantes de enfermería del VI ciclo de la Universidad Alas Peruanas, Surco – 2015.

#### **1.4. JUSTIFICACION DEL ESTUDIO**

El proyecto de investigación es de suma importancia, ya que permite realizar un análisis crítico de la realidad, que busca alternativas de solución para contribuir al desarrollo de programas, estrategias y políticas que puedan afrontar esta problemática, tomando en conocimiento la gran importancia que tiene el trabajo en equipo para los estudiantes de enfermería del VI ciclo.

Esta investigación será de gran aporte a los profesionales de enfermería, ya que ellos son quienes proporcionan información, ejecutan y promueven las mejoras continuas en planes y proyectos que permitan brindarles a las personas una mejor atención, calidad de vida o pronta recuperación, con la finalidad de contrarrestar las complicaciones propias de los hospitales, pero sobre todo disminuir insatisfacción, malas prácticas y colapsos en sus zonas de trabajo.

Este proyecto de investigación se realiza con la finalidad de contribuir al bienestar familiar, social y gubernamental de nuestro país, inspirando a otros para lograr una réplica a nivel nacional, esta información también podrá ser considerada para contrastar datos en futuros proyectos de investigación para alumnos de enfermería, profesionales del sector salud y autoridades de las localidades, etc.

#### **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION**

- Poco tiempo para aplicar el cuestionario, ya que en algunos casos no disponían de tiempo para realizar las encuestas.
- La distancia desde mi centro laboral hasta el lugar de la investigación.
- La falta de cooperación de algunos colegas.

## **CAPITULO II: MARCO TEORICO**

### **2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

#### **2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

**LUCAS GARCIA, Concepción;** Realizo la investigación titulada “El trabajo en equipo: Un estudio de caso en la Unidad de cuidados intensivos del Hospital General Universitario Rafael Méndez de Lorca, España – 2012, El propósito de investigación es poder identificar qué factores pueden estar actuando para facilitar o dificultar la práctica del trabajo en equipo de los profesionales de la salud, ya que la exploración, análisis y comprensión de la realidad que nos rodea puede aportar sugerencias y condiciones probables que nos permitan diseñar estrategias de mejora. Conclusiones: Como hemos podido constatar a lo largo de esta tesis, el diseño del trabajo en los hospitales y las relaciones que se establecen entre sus trabajadores, están influenciados por un complejo entramado de factores culturales. A modo de síntesis podemos destacar la importancia del dominio del modelo médico hegemónico, a partir del cual se establece el sistema de estatus y jerarquización propio de los

hospitales, así como la asignación de roles y tareas, muy ligados también a la atribución de roles sexuales. De manera que la división, valoración del trabajo y las desigualdades de poder tiene su origen en la construcción social de imágenes y simbolismos que han conformado los distintos roles sociales y las diferencias de género que contribuyen a mantener una “independencia subordinada” de los profesionales de enfermería (mayoritariamente mujeres) frente a los profesionales médicos. En la UCI el predominio de la técnica y su valoración crean expectativas de un tipo de cuidados basados en la imagen de salud-curación, en el que se priorizan los cuidados interdependientes, delegados de la medicina, técnicos, considerados como “tareas nobles”, frente a los cuidados valorados como femeninos, menos palpables y que con frecuencia no son registrados en ningún sitio, permaneciendo como “cuidados invisibles”.

Estos valores que impregnan las instituciones sanitarias (y de modo general a la sociedad), son asimilados por los profesionales a través del proceso de formación y socialización, en lo que constituye un corpus de conocimientos tácitos y de valores profesionales transmitidos, fundamentalmente, por medio del Currículum oculto. En este entramado complejo interviene también factores profesionales y personales como, las diferencias formativas tanto en conocimientos como en la capacidad técnica, edad, sexo, etc., que van a definir las características de las “culturas del trabajo” que convergen en una organización, y como hemos visto en nuestro estudio en la unidad de cuidados intensivos del Hospital General Universitario Rafael Méndez. Los trabajadores asumen sus diferentes roles y tienen intereses diversos lo que supone que haya expectativas e ideas dispares con respecto a cómo implementar el trabajo en equipo. Incluso dentro de la misma especialidad o departamento. Sin embargo también hemos podido constatar la valoración común de que trabajar en equipo es algo necesario que reporta ventajas tanto a

los profesionales como a los usuarios. Sin embargo además de los factores culturales y personales, los factores situacionales como la inestabilidad, la “pertenecía múltiple” y la necesaria flexibilidad de los equipos en los entornos sanitarios, y sobre todo en entornos complejos y dinámicos como la UCI, dificultan el trabajo en equipo real. En los que además adquiere gran importancia la formación y capacitación científico- técnica. Los grupos estables, las claves, se reconocen y son reconocidos como equipos, desarrollando dinámicas de trabajo propias y estableciendo diferentes niveles de colaboración en función de la estabilidad y madurez del equipo, pero también de características y afinidades personales, que contribuyen a crear un clima afectivo que favorece la creación de sinergias y con ello la colaboración. En este sentido las características de la UCI y la interdependencia de las tareas a realizar, facilitan el contacto interpersonal y las dinámicas informales. Así mismo el tiempo se consolida como un factor determinante en la creación de relaciones de confianza, a través del aprendizaje grupal y para el desarrollo de modelos mentales compartidos.

Uno de los aspectos destacados es la comunicación como una herramienta imprescindible para el cuidado del paciente, para el aprendizaje interprofesional y la solución de problemas. En relación a la necesidad de coordinación y continuidad que solicitan gestores y usuarios, así como la necesidad de minimizar los errores médicos, podemos decir que en el trabajo en equipo, y por tanto en su condición imprescindible: la comunicación interprofesional, puede radicar gran parte de la motivación e incentivos que es necesario imprimir a los profesionales, y que ello podría traer consigo una mejor asistencia sanitaria. Lo que contribuiría a la creación de entornos de trabajo saludables.

Los líderes deberían aprovechar la preocupación y el interés expresados por los profesionales, y promover iniciativas para el intercambio y la colaboración. Para favorecer relaciones interdisciplinarias basadas en la confianza y el respeto mutuo, y en el conocimiento y reconocimiento de lo que puede aportar cada profesional, en este sentido cabe destacar la importancia de la formación no solo en habilidades técnicas individuales y grupales, sino también en habilidades sociales y de comunicación.<sup>(1)</sup>

**GAMEZ MONTALVO, Julia;** Realizo un estudio titulado “Técnicas de grupo como estrategia metodológica en la adquisición de la competencia de trabajo en equipo y el cambio de actitudes en el trabajo grupal de los alumnos universitarios de primer curso de magisterio”, España - 2013, Objetivo: Determinar las técnicas de grupo como estrategia metodológica en la adquisición de la competencia de trabajo en equipo y el cambio de actitudes en el trabajo grupal de los alumnos universitarios de primer curso de magisterio, las conclusiones son las siguientes: Destaca la importancia que tienen los encuestados sobre el proceso comunicativo en todos los casos, dimensión que más reconocen y valoran puesto que el concepto que tienen se ilustra con mayor claridad, respecto a la escucha se observa, por un lado, un cambio positivo en la percepción que de ella tienen, una vez realizadas las técnicas y los trabajos grupales, se siente que se escucha más y mejor, respetando turnos de palabra. Por otros lados según el cuestionario aplicado resulta que es incómodo hablar a toda la clase, sin embargo se puede ver por los demás instrumentos donde opinan que han perdido de manera más rápida el miedo y la vergüenza a hablar en público así como la sensación de ridículo. Destacamos el dato sobre la sensación que tienen de que siempre hablan los mismos, tanto si se les pregunta de forma general a toda la clase,



como cuando hacen grupos más reducidos y aleatorios, en lo que no todos se conocen, los que son más tímidos siguen escondiéndose detrás de aquellos que no les importa dar su opinión. <sup>(2)</sup>

**VASQUEZ VILLANUEVA, Salomón;** realizó un estudio titulado “Factores coyunturales y su relación con el proceso de atención de enfermería en el Hospital Infantil Napoleón Franco Pareja” Colombia - 2014. Este estudio ha sido enmarcado con el objetivo: determinar cuál es la relación de los factores coyunturales de los profesionales de enfermería y su relación con la aplicación del PAE. El tipo de investigación cuantitativa, correlacional, diseñada para determinar el grado de relación de las variables de estudio: Factores coyunturales de los profesionales de enfermería y aplicación del proceso de atención de enfermería. El diseño es no experimental, transversal. La población fue igual a la muestra y estuvo constituido por los 25 profesionales de Enfermería del Hospital Infantil Napoleón Franco Pareja. Para la recolección de los datos, se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando el instrumento el cuestionario: Factores coyunturales de los profesionales de enfermería y su relación con la aplicación del PAE en el área de hospitalización del hospital infantil Napoleón Franco Pareja, Cartagena, Colombia, año 2014. Para realizar el procesamiento y análisis de datos se utilizó el programa SPSS 22.0, se determinó la relación entre los Factores coyunturales de los profesionales de enfermería y su relación con la aplicación del PAE en el área de hospitalización del Hospital Infantil Napoleón Franco Pareja, Cartagena, Colombia, año 2014. Para determinar esta relación, se aplicó el estadístico regresión lineal; corroborando la relación significativa entre los factores coyunturales de los profesionales de enfermería y la aplicación del PAE en el área de hospitalización, llegando a la conclusión que los factores coyunturales están presentes en un 58% en la aplicación del PAE <sup>(3)</sup>

## 2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

**PARDO PRADO, Maria del Carmen;** Realizo un estudio titulado “Factores que limitan a las enfermeras la aplicación del proceso de atención de enfermería según percepción de los internos de la escuela académico profesional de enfermería de la UNMSM” Lima– 2012, El estudio es de tipo cuantitativo, de nivel aplicativo, método descriptivo simple y corte transversal. La población estuvo conformada por 60 Internos de Enfermería de la UNMSM. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento la Escala tipo Likert modificada. Concluyendo: que la mayoría de los internos de enfermería perciben que los factores externos están presentes en un 52.5%, los cuales limitan la aplicación del proceso de atención de enfermería por parte de las enfermeras que laboran en las sedes de hospitalización donde han rotado los internos; sin embargo, las evidencias también demuestran que algunos factores externos están ausentes y no constituyen limitantes para la aplicación del proceso de atención de enfermería. - Los factores externos que limitan la aplicación del proceso de atención de enfermería a las enfermeras y que son percibidos como presentes son: la falta de reconocimiento institucional de la metodología profesional, dotación insuficiente de personal profesional de enfermería, elevado número de pacientes asignados para el cuidado, e inadecuada organización de las funciones de enfermería. <sup>(4)</sup>

**SOLORZANO, M; BARTOLO, C;** Realizaron el estudio titulado “Factores personales e institucionales relacionados a la calidad de las anotaciones de enfermería en el servicio de cirugía del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen” Lima - 2011. El estudio fue de tipo correlacional de corte transversal. La población del presente estudio estuvo conformada por 40 anotaciones de enfermería del servicio de

cirugía, que fueron escritos por licenciadas en enfermería y de pacientes que ingresaron la primera semana del mes de junio del 2011, y 20 licenciadas en enfermería del servicio de cirugía. La muestra es no probabilística por conveniencia. Concluyeron que el 50% de factores institucionales desfavorecen en la elaboración de las anotaciones de enfermería, el 45% de factores personales favorecen en la elaboración de las anotaciones de enfermería y el 57.5% de anotaciones son de regular calidad.<sup>(5)</sup>

**CONTRERAS ESPIRITU, Patricia Glicería;** Realizo el estudio titulado “Factores personales e institucionales que influyen en el llenado de notas de enfermería del Servicio de Emergencia Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión” Lima - 2010. La Investigación realizada es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, de corte transversal y prospectivo. El lugar de estudio fue el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. La población estuvo conformada por los 30 profesionales de enfermería. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario de 21 preguntas, la cual tuvo como resultados: El 97% afirma que el conocimiento es un factor que influye en el llenado de notas. El 70% señala que es la motivación. El 63% refiere que es el tiempo de servicio y el 67 % considera que la identidad profesional es el factor que influye en el llenado de notas. En relación con los factores institucionales, se identificaron: el ambiente físico (70%); el plan de capacitación (73%); la supervisión (70%); el recurso material en el servicio (93%), el reconocimiento del mérito personal (97%); la dotación del personal profesional (87%); la elevada demanda de atención (93%). Concluyendo que: los factores personales que influyen en el llenado de notas de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, fueron el conocimiento, la identidad profesional y la motivación y entre los factores institucionales, figuraron el recurso material, el

reconocimiento del mérito, la dotación del personal profesional y la elevada demanda de atención.<sup>(6)</sup>

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1 TRABAJO EN EQUIPO**

Toda organización es fundamentalmente un equipo constituido por sus miembros. Es importante aclarar dos conceptos: equipo de trabajo y trabajo en equipo. Equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador. El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.<sup>(7)</sup>

Según 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.<sup>(8)</sup>

Un equipo puede definirse como un conjunto o grupo de personas que poseen capacidades complementarias y que colaboran para alcanzar unos objetivos comunes compartiendo responsabilidades. En este contexto, el trabajo en equipo hace referencia al conjunto de acciones, estrategias, técnicas o procedimientos que utiliza ese grupo para lograr sus metas. Etimológicamente la palabra equipo proviene del escandinavo “skip” cuyo significado es barco, y del

francés “equipage” que designa a la tripulación o conjunto de personas organizadas para realizar un trabajo de navegación. Así una idea básica respecto al equipo es que este realiza una obra en común, vinculados por un objetivo y una organización determinada. No resulta extraño pedir un esfuerzo preciso a los integrantes de un equipo, ya que van en el mismo barco.

En resumen, podríamos definir el trabajo en equipo como la acción individual dirigida, que al tratar de conseguir objetivos compartidos, no pone en peligro la cooperación y con ello robustece la cohesión del equipo de trabajo. La cooperación se refiere al hecho de que cada miembro del equipo aporte a éste todos sus recursos personales para ayudar al logro del objetivo común.

Un equipo no debe confundirse con un grupo, no son lo mismo. Un grupo es una serie de personas que forman un conjunto, es decir un grupo es una reunión de personas que hacen algo juntos, puede ser asistir a un concierto. Un equipo en cambio, además de ser un grupo de personas, está organizadas con un propósito, esto quiere decir, un objetivo común.

### **2.2.2 CONDICIONES PARA EL TRABAJO EN EQUIPO**

Para que los equipos de trabajo sean exitosos se requieren una serie de condiciones para ayudar a desarrollarlos, a continuación se describen.<sup>(9)</sup>

#### **Condiciones propicias**

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.

### **Formación del equipo**

El primer paso 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. <sup>(10)</sup>

### **Establecer y aclarar 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 (normalmente de tres a seis meses) a partir de esto cada persona sabrá lo que se espera del equipo y que puede aportar para beneficio del mismo.

### **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. El líder deberá tener la habilidad de analizar, asesorar y solucionar problemas.

### **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. <sup>(11)</sup>

### **Comunicación y manejo de conflictos**

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.

## **2.2.3 CARACTERÍSTICAS DE GRUPO Y EQUIPO**

### **Grupos.**

Un equipo no debe confundirse con un grupo, no son lo mismo. Un grupo es una serie de personas que tienen una relación de interdependencia pero no necesariamente comporten una meta u objetivo. Esta definición incluye tanto a los grupos formales como a los informales. <sup>(12)</sup>

En los grupos:

- Los roles de sus integrantes no están definidos.
- El liderazgo es individualizado.
- El trabajo es desorganizado con objetivos individuales.
- Los conflictos se resuelven por imposición.

## **Equipos.**

Cuando se forma un equipo, “intervienen fuerzas psicológicas que van desde la confraternización hasta la lucha abierta entre motivaciones, intereses, actitudes, conductas e ideas de las distintas personalidades que lo componen”. Dichas confrontaciones deben promover el cambio y soluciones adecuadas, justamente porque cada uno aporta y ejerce la función que más se adecua a su personalidad, habilidades y conocimientos. En la medida que avanza el trabajo en equipo se identifican las funciones de cada uno, estas dependen de sus características personales, su capacidad de trabajo, sus conocimientos previos, así como de la forma en que interactúan sus miembros. <sup>(13)</sup>

Son características de los equipos:

- Integrantes interdependientes.
- Los miembros funcionan por sí mismos.
- Esta enclavado en un sistema social.
- Tiene una tarea para desarrollar.
- Sus miembros comparten una meta común.

## **Diferencias entre equipo y grupo.**

- Un grupo de trabajo se compone de un determinado número de personas, que por lo general se reportan a un superior común y tienen una interacción cara a cara, que tienen cierto grado de interdependencia en el desempeño de las tareas a fin de alcanzar las metas de la organización.
- Un equipo se compone de un número variable de personas con habilidades complementarias, que tienen un compromiso con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un enfoque, de todo lo cual son mutuamente responsables. Tienen una identidad definida, y los miembros trabajan juntos de manera coordinada y con



apoyo mutuo, son responsables ante los demás y usan habilidades complementarias para cumplir con un propósito común.

El nivel de desempeño colectivo está influenciado por características o rasgos de sus miembros, algunos de estos son estructurales y otros son rasgos básicos como normas y grado de cohesión. Es importante que los líderes entiendan todos los efectos de esas características.

### **A. Características estructurales**

Cada grupo sea grande o pequeño tiene su estructura, existen cuatro rasgos inherentes que los distinguen esto son: tamaño, composición, roles diferenciados y estatus distinto. <sup>(14)</sup>

- **Tamaño.**

No existe un número exacto de cuantas personas se necesitan para que un equipo de trabajo sea efectivo, esto dependerá del tipo de tarea que se enfrentan y los objetivos que se han trazado con anterioridad. Mientras más grande es el grupo, se puede observar que se tiende a disminuir el sentido de responsabilidad, esto se le denomina apatía social, para evitar esto es necesario estructurar las tareas del el grupo para estimular la participación plena de los miembros.

- **Composición.**

Cada grupo está compuesto por individuos que son muy diferentes o muy parecidos, lo cual puede ser ventaja o desventaja para una organización; si son muy parecidos se dice que es un grupo homogéneo y si es todo lo contrario se habla de un grupo que es heterogéneo o diverso, la tarea del líder consistirá en maximizar los

beneficios significativos que sean posibles por tener diversidad en el grupo y tratar de minimizar las desventajas potenciales al anticiparlas y enfrentarlas de forma directa. Una forma de hacerlo es dar atención adicional al desarrollo de normas grupales y cooperación fuerte es decir destacar el objetivo de cada miembro al momento de observar y valorar la importancia de la cooperación dentro del grupo, existen efectos ante la diversidad y consecuencias.

- Roles diferenciados.

No siempre son tan claros y varían desde muy específicos a muy generales, el rol que se destaca en la mayoría de las organizaciones es el del líder es por ello que se vieron en la necesidad de distribuir las funciones del líder entre los miembros, en cuanto a estructurar tareas y brindar apoyo personal y motivación tanto como sea posible, para generar equipos de trabajo auto administrados y los resultados se cumplan con mayor eficiencia es necesario aclarar los roles para que no exista ninguna ambigüedad y no exista tensión dentro del grupo que pueda afectar el rendimiento de el mismo.

- Estatus diferenciado.

El estatus es la posición o el prestigio que un individuo tiene en el grupo se basa en ciertos números de factores tales como aptitudes de liderazgo, personalidad y destrezas especiales.

## **B. Características conductuales<sup>(15)</sup>**

- Normas.

Son estándares compartidos en un grupo, que regulan la conducta de sus miembros individuales, estas son esenciales en cualquier grupo o equipo de trabajo, ya que ofrecen a los miembros, claves y

lineamientos útiles sobre cómo comportarse. Dicha información normativa es esencial para los nuevos colaboradores, ya que son ellos quienes necesitan aprender tan rápido como sea posible para adaptarse adecuadamente a la organización.

- Efectos de las normas.

Las normas influyen en la conducta de los miembros de un grupo, se ha comprobado que bajo la existencia de normas, suele disminuir en gran medida las diferencias individuales en el comportamiento y creencias, esto da como resultado un grado de conformidad o de adherencia estrecha. La cohesión, es el grado en que los miembros están motivados a permanecer en el grupo, esto puede ser muy beneficioso ya que fortalece las relaciones para un trabajo en equipo; se ha comprobado que los grupos cohesivos son más eficaces para alcanzar las metas, lo cual los lleva a una satisfacción.<sup>(16)</sup>

#### **2.2.4 FORMACION Y DESARROLLO DE GRUPO Y EQUIPOS**

Existen factores que pueden influenciar la formación de grupos y equipos, cada empresa tiene metas diferentes que deben ser satisfechas, tales como crecimiento de la organización, cambio en los productos o servicios, algunas veces para poder alcanzar dichas metas se ven en la necesidad de crear nuevos grupos; para la formación debe de existir un líder capaz de poseer habilidades directivas y acciones de seguimiento y control , dentro de las habilidades directivas se pueden mencionar poder bríndales a los integrantes oportunidades para interactuar y compartir el conocimiento mutuo, cuando las personas trabajan cerca se facilita el aprendizaje sobre las semejanzas de interés y experiencias, tales similitudes brindan una base para el desarrollo de una relación que fomenta el trabajo en equipo .<sup>(17)</sup>

Dentro de las influencias también entran factores psicológicos, se puede mencionar las necesidades básicas de una persona como la necesidad de seguridad apoyo social, autoestima, estatus, sentido de pertenencia la cual logra una identidad y sentido de pertenencia. Un reto claro administrativo y de liderazgo consiste en mantener de forma continua al grupo o equipo.

### **INTEGRAR Y ADMINISTRAR GRUPOS Y EQUIPOS**

Hit (2013) menciona que administrar un equipo de trabajo conlleva ciertos conocimientos y habilidades, que fomentan el desarrollo efectivo de un grupo de trabajo, él se centra en tres aspectos que en particular resultan fundamentales para integrar y administrar grupos y a su vez desarrollar competencias y mejorar la eficacia grupal. <sup>(18)</sup>

- Desarrollar competencias del equipo

Para desarrollar a un equipo efectivo es necesario basarse en tres pilares fundamentales que son áreas básicas para adquirir las competencias, los conocimientos y destrezas. Los conocimientos son todos aquellos conceptos, relaciones e información pertinente y necesaria para llevar a cabo las tareas, sin conocimiento o capacitación las tareas no se realizarían de la forma correcta por medio de las destrezas, que incluyen competencias como la adaptabilidad y la flexibilidad en relación con el cumplimiento de las tareas del equipo tales como ser capaz de supervisar el desempeño propio y asumir responsabilidades de liderazgo dentro del grupo. Y a través de las actitudes se podrán ver partes importantes del ambiente como también identificar la necesidad de cohesión que exista. <sup>(19)</sup>

- Mejora de la eficiencia de un grupo y equipo

Los equipos de trabajo no son estáticos, es necesario mantener cambios constantes para mejorar tanto su eficiencia como su desempeño, sin embargo para el líder es una tarea muy complicada no existe una fórmula que sea igual en todos los grupos de trabajo, pero existen ciertos enfoques que ayudaran a mejorar el rendimiento de un grupo. Para que un grupo se desempeñe con eficacia deben de realizar esencialmente tres cuestiones:

- A. Dedicar esfuerzos suficientes para cumplir sus tareas en niveles aceptables de cantidad y calidad, promover en los colaboradores un alto grado de compromiso recompensando cada tarea que se realice de la mejor manera posible.
- B. Obtener conocimientos y aptitudes suficientes para llevar a cabo su trabajo, por medio de capacitaciones constantes que ayuden el desenvolvimiento adecuado dentro de su área de trabajo y crecimiento personal y profesional.
- C. Utilizar estrategias adecuadas para aplicar con eficiencias sus esfuerzos conocimientos y aptitudes, por medio de una organización constante basándose en los objetivos organizacionales plantados para el cumplimiento de su misión.

En la actualidad las organizaciones han visto la necesidad de adaptarse a ciertas formas de trabajo con el objetivo de mantener su competitividad en un entorno impredecible, esto ha ayudado a ver a los colaboradores como una célula fundamental en toda organización, la gran mayoría reconocen la importancia del trabajo en equipo siendo este un medio para mejorar, como también todo el sistema organizacional que a su vez influye en el clima

organizacional y su efectiva comunicación e integración para una mejor adaptabilidad de los nuevos miembros.

Las ventajas que aporta el trabajo en equipo son muchas, entre los principales beneficios se pueden mencionar, que facilita el desarrollo personal y profesional de sus integrantes por medio del reconocimiento, apoyo y retroalimentación, pero es necesario que los integrantes perciban que tienen un objetivo en común, se autodefinan como miembros y perciban como una unidad, a su vez que desarrollen normas que regulen las relaciones de los miembros.

### **2.2.5 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TRABAJO EN EQUIPO**

Palomo (2011) menciona que cuando las personas se comprometen a actuar de una manera determinada, su decisión se ve fortalecida porque saben un grupo está comprometido de una manera similar; una de las fuerzas motivadoras que es de beneficio en los equipos de trabajo en las organizaciones es que los individuos se sientan respetados y apoyados por los integrantes del grupo; se ha comprobado que las personas están satisfechas en su trabajo cuando existe una participación constante y no cuando solamente hacen su trabajo y se ven involucradas en el proceso de programación organización y control del mismo. Existen ciertas ventajas tanto para el individuo como para la organización. <sup>(20)</sup>

A. Ventajas para la organización.

- Incremento en el nivel de productividad.
- Mejora la comunicación.
- Existe un mayor compromiso con los objetivos.
- Los equipos son flexibles.

- Mejora el clima organizacional.
- Existe mayor éxito en tareas complejas
- Facilita la dirección, control y supervisión.
- Proporciona a sus miembros una dimensión social nueva. π Favorece la integración de nuevos miembros.
- Facilita la coordinación.
- Mejora la satisfacción de sus integrantes.

#### B. Ventajas para el individuo

- Satisface la necesidad de afiliación
- Aumenta la seguridad personal
- Facilita el desarrollo personal y profesional
- Estimula la creatividad y la innovación.

Como existen ventajas existen desventajas, el trabajo en equipo no es fácil, primero tiene que pasar por una serie de fases antes de convertirse en equipos efectivos, todos los aspectos son necesarios para que un equipo llegue a madurar; los inconvenientes que se pueden presentar en un equipo de trabajo pueden ser: <sup>(21)</sup>

- Consume tiempo.
- Una persona puede controlar y manipular al resto del equipo.
- Puede existir proceso que incidan en la calidad de las decisiones y solución de problemas.
- Desarrollo de normas, objetivos contrarios a los definidos.
- Rechazo o menosprecio hacia determinados miembros.

Las desventajas que el trabajo en equipo son muy pocas, es normal que al intentar crear un conjunto de trabajo existirán ciertas diferencias dentro de los integrantes o cierto conflicto, para que las

desventajas sean mínimas dependerá mucho del estilo de liderazgo.

(22)

## 2.2.6 FACTORES QUE LIMITAN EL TRABAJO EN EQUIPO

### FACTORES INSTITUCIONALES

Se define a aquellos elementos relacionados con el proceso administrativo y de organización de la institución que favorecen o desfavorecen una determinada acción, entre ellos podemos mencionar: Céspedes, Orozco, Pérez-Rodríguez y Mena Navarro, en sus estudios señalan algunos factores que actúan como limitantes para la aplicación del Proceso en su práctica cotidiana; ellos hacen referencia: <sup>(22)</sup>

- La falta de reconocimiento institucional de la metodología profesional,
  - La delegación de labores administrativas,
  - El elevado número de pacientes asignados,
  - El escaso número de profesionales de enfermería,
  - La carencia de registros estructurados,
  - La carencia de recursos materiales
- 
- Ambiente Físico del Trabajo:  
Referido al establecimiento, lugares de atención sucios, temperaturas altas o muy bajas, iluminación insuficiente, disposición de ambiente inadecuado, muebles de escritorio mínimos, que terminan por incomodar y distraer al personal en el momento de la elaboración de anotaciones de enfermería.
  
  - Capacitación:  
La capacitación continua se debe considerarse como función importante de la institución empleadora de trabajadores de salud, ya



que esta constituye un factor importante que condiciona la calidad y el desempeño laboral y ayuda a mantener la satisfacción en el empleo. Si hablamos que la capacitación es importante en todos los niveles, esto cobra mayor importancia puesto que el personal profesional debidamente capacitado se constituye en un elemento de cambio; cuya participación en la atención que proporciona a los pacientes está acompañada de un sustento teórico que respalda su quehacer diario.

- Recursos materiales:

Los problemas como la falta de equipos en el momento adecuado, la dificultad para conseguir medicamentos o algún material en los lugares de aprovisionamiento hacen que la enfermera se sobrecargue de trabajo innecesariamente, lo que distrae esfuerzos inútilmente lo que puede influir en la actitud de las enfermeras.

- Recursos humanos:

La ley 23536, de acuerdo al artículo 10° de la normativa sobre guardias hospitalarias y comunitarias en los establecimientos asistenciales de salud del ministerio de salud. Establece y regula el trabajo de los profesionales de la salud del MINSA, están obligados a cumplir una jornada regular de trabajo de 6 horas diarias, 36 horas semanales con un equivalente a 150 horas al mes, durante todo el año. En esta jornada se comprende el trabajo de guardia..

- Dotación de Personal Profesional:

Ningún factor influye tan desfavorable en la atención de enfermería como la falta del propio personal de enfermería; lo cual va a generar la recarga de pacientes, saturación de actividades asistenciales del servicio y dentro de ello la elaboración de anotaciones de enfermería.

Para lo cual debe tomarse en cuenta los siguientes aspectos, además de las características de cada servicio: <sup>(23)</sup>

- Personal suficiente en las horas en que el trabajo se recarga normalmente, como sucede con las primeras cuatro horas de la mañana y las últimas de la jornada vespertina.
- Dejar personal suficiente para la atención adecuada y segura de los pacientes, durante el turno nocturno.
- El servicio necesario y mínimo en la unidad, durante las horas en que el personal toma sus alimentos; este se realiza estableciendo dos turnos, a fin de que se garantice el cuidado del paciente en forma permanente.
- Reconocimiento de los Méritos Personales:

La necesidad de estimulación de un empleado, debe ser abordada mediante la asignación de tareas que pongan a prueba su habilidad, brindándole una retroalimentación en su desempeño, la valorización de su trabajo y la vez, dándole la oportunidad al empleado de participar en la formulación de metas y la toma de decisiones. Abraham Maslow en su teoría, refiere que dentro de las cinco necesidades predominantes del hombre, se ubica en el cuarto lugar a la necesidad de estima cuyo contenido expresa que: “Una vez que las personas comienzan a satisfacer sus necesidades de pertenencia tienden a desear estimarse ellos mismo y que otros personas lo estimen. Esta clase de necesidad produce satisfacción como poder, prestigio, posición y confianza en sí mismo”. Todo esto representa un factor básico para inducir a los individuos a trabajar para la organización así como a consolidar la visión que tiene de su trabajo y de la institución. <sup>(23)</sup>

- La supervisión:  
Implica la acción de inspeccionar, controlar, ya sea un trabajo o un tipo de actividad y siempre es ejercida por parte de un profesional superior, esto ayuda a mejorar la atención del profesional de enfermería en las actividades en bien del paciente aplicando su adecuado proceso de atención de enfermería.
- Elevada demanda de atención:  
La función de demanda por servicios de salud se define como un proceso de comportamiento dinámico elevado en el cual se combinan recursos, conocimientos y patrones de comportamiento, con la tecnología, los servicios y la información disponible, que van en contra de la finalidad de poder restaurar, mantener y promover la salud de sus miembros.

## **FACTORES PERSONALES**

Definida como el conjunto de cualidades propias de la persona, que influyen en el proceder o comportamiento laboral del trabajador de salud para la aplicación del proceso de atención de enfermería, el cual requiere de habilidades, conocimientos, incluso de tipo práctico, y la experiencia.

(24)

- Edad:  
Está estrechamente relacionada con las características del comportamiento de las personas, es así, que en enfermería este factor se manifiesta en el personal de mayor edad como una añoranza del pasado o a mantenerse el estatus que por considerar que la experiencia lograda es el máximo aprendizaje y se resisten a innovación que provocan el cambio. También psicológicamente, en el adulto maduro, es la edad realista en el cual la persona se comporta con todo el sentido común requerido para realizar o tomar decisiones. En esta edad, se alcanza el

máximo de facultades mentales, estas características van a favorecer que la persona logre un desempeño óptimo y eficiente en el ejercicio o desarrollo de una actividad.

- Experiencia de la Persona en el Área de Trabajo:

Se sabe que conforme el individuo permanezca por más tiempo en un centro laboral y/o a la vez haya desempeñado anteriormente en trabajos afines, logrará un mayor conocimiento, experiencia e identificación con la organización, condición que resulta importante ya que permite el trabajador aparte de desarrollar mejor y con más seguridad en su trabajo. Se refiere que cuando más jóvenes e inexpertos se suscitan mayores accidentes en el nivel de rendimiento aún se encuentra en desarrollo.

- Motivación:

Según la teoría de motivación humana para dirigir se requiere conocimientos acerca del comportamiento humano, conocer los factores que motivan a las personas a desempeñar correcta o incorrectamente su trabajo. Según Arnulf Russel, define la motivación como “conjunto de estímulos, aspiraciones, posturas y motivos constitutivos de fuerza, que mantiene a largo plazo el curso del trabajo y que, a la vez determina el nivel de rendimiento”. La motivación está condicionada por muchos factores y ha de considerarse como pluridimensional. No todas las personas trabajan por diferentes motivos, quizá, uno de los motivos más importantes para el buen desempeño, del individuo en un trabajo, lo constituye el agrado que el siente por la actividad que desempeña, ya que el trabajo, aparte de servir para satisfacer otras necesidades, tiene un valor en sí mismo, es decir, que le permite al hombre desarrollarse poner en práctica sus potencialidades según sus indicaciones inherentes, permitiéndole con ello su auto expresión. Si un trabajador se desempeña en una actividad por la cual no siente agrado, vocación, ni interés tiende a percibir su trabajo como monótono y desagradable, produciéndole una

sensación de molestia acentuándose más aún el aburrimiento y el esfuerzo en algunos momentos determinados.

- Conocimiento:

Se considera que existe una relación directa entre la formación de una persona y la calidad de atención que ella brinde, ya que no es posible responder a las exigencias propias de un trabajo, sin los conocimientos básicos necesarios; y más aún, el trabajo será mejor desempeñado si el individuo cuenta además con los conocimientos amplios sobre los aspectos que directa o indirectamente están relacionadas con el tipo de trabajo que desempeña.<sup>(25)</sup>

## **2.2.7 TEORIA DE ENFERMERIA: HILDREGRADE E. PEPLAU**

El Modelo de Peplau se incluye en las teorías sobre Enfermería de nivel medio, las cuales se derivan de trabajos de otras disciplinas relacionadas con la enfermería. Proponen resultados menos abstractos y más específicos en la práctica que las grandes teorías. Son propias del ejercicio de la enfermería y delimitan el campo de la práctica profesional, la edad del paciente, la acción o intervención de la enfermera y el resultado propuesto.<sup>(26)</sup>

### **Teoría psicodinámica de la Enfermería:**

#### **Relaciones Interpersonales:**

1. Psicodinámica de relaciones interpersonales
2. Teoría psicoanalista.
3. Teoría de las necesidades Humanas
4. Concepto de Motivación y Desarrollo Personal.

En su modelo de enfermería psicodinámica, describe su teoría de las relaciones interpersonales, en la que analiza la relación de enfermera/o-paciente; en las que identifica y describe cuatro frases: orientación, identificación, aprovechamiento y resolución. <sup>(27)</sup>

Esta teoría permite que los profesionales de enfermería dejen de centrarse en la atención biofísica de la enfermedad, y acercarse a los sentimientos y los comportamientos frente a la enfermedad, ellos pueden ser explorados e incorporados a las intervenciones de enfermería. Conseguiremos, que surja una relación entre enfermera/o - paciente que permita afrontar los problemas que aparezcan de manera conjunta. Integró en su modelo las teorías psicoanalíticas, el aprendizaje social, la motivación humana y el desarrollo de la personalidad, al mismo tiempo que el crecimiento de la teoría enfermera era algo relativamente novedoso. <sup>(28)</sup>

Los cuidados en Enfermería psicodinámica exigen ser capaz de comprender nuestra propia conducta para poder ayudar a otros a identificar las dificultades percibidas y aplicar principios de relaciones humanas a los problemas que surgen a todos los niveles de experiencia. La enfermería es un importante proceso interpersonal y terapéutico.

Peplau empleó conocimientos tomados de la ciencia conductual, el modelo psicológico. Este permite al enfermero situarse fuera de la concepción de enfermedad hacia otra orientación e incorporar el significado psicológico de los acontecimientos, sentimientos y conductas a las intervenciones de enfermería. Esto nos permite enseñar a los pacientes cómo debe experimentar sus sentimientos y explorar con ellos la forma de asimilar estos sentimientos. El sistema conceptual de las relaciones interpersonales está

encaminado al desarrollo de la capacidad de los enfermeros/as para emplear estos conceptos. En esta época se describían la conducta dentro de una teoría enfocada al psicoanálisis. Los principios del aprendizaje social, concepto de la motivación humana y el concepto del desarrollo de la personalidad.

Teorías tenían su origen en el genio de Freud. Fromm. Y Pavlov. A partir de este se han desarrollado posteriormente diversas escuelas de psicología profunda o de orientación dinámica y analítica. Se designa psicoanálisis, por una parte, aquel modelo teórico descriptivo y explicativo de los mecanismos, procesos y fenómenos implicados en la vida anímica humana. (Sigmund Freud).<sup>(29)</sup>

Las hipótesis de Freud Insistía mucho en la importancia de la motivación, el conflicto, el papel de la familia en la primera infancia y descubrió, además, el significado del inconsciente. Se puede referirse además al método psicoanalítico: un método de investigación que ha sido aplicado más allá de la psicología clínica individual, al análisis de fenómenos culturales.

Considerando lo mencionado, se relaciona esta teoría con el tema a investigar, ya que busca determinar qué factores limitan el trabajo en equipo según los estudiantes de enfermería del VI ciclo de la Universidad Alas Peruanas, Surco – 2015.

### **2.2.8 TEORIA DE ENFERMERIA: MADELEINE LEININGER**

Madeleine Leininger es la fundadora de la enfermería transcultural y líder en la teoría de los cuidados a las personas y de la enfermería transcultural. Fue la primera enfermera profesional con preparación

universitaria en enfermería que obtuvo un doctorado en Antropología Cultural y Social. <sup>(30)</sup>

La teoría de Leininger se basa en las disciplinas de la antropología y de la enfermería. Ha definido la enfermería transcultural como un área principal de la enfermería que se centra en el estudio comparativo y en el análisis de las diferentes culturas y subculturas del mundo con respecto a los valores sobre los cuidados, la expresión y las creencias de la salud y la enfermedad y el modo de conducta. El propósito de la teoría era describir las particularidades y las universalidades de los cuidados humanos según la visión del mundo, la estructura social y así poder descubrir formas de proporcionar cuidados culturalmente congruentes a personas de culturas diferentes o similares para mantener o recuperar su bienestar, salud o afrontamiento con la muerte de una manera culturalmente adecuada como se menciona.

El objetivo de la teoría es mejorar y proporcionar cuidados culturalmente congruentes a las personas que les sean beneficiosas, se adapten a ellas y sean útiles a las formas de vida saludables del cliente, la familia o el grupo cultural. La teoría de Leininger afirma que la cultura y el cuidado son medios más amplios y holísticos para conceptualizar y entender a las personas, este saber es imprescindible para la formación y las prácticas enfermeras. <sup>(31)</sup>

Considerando lo mencionado, se relaciona esta teoría con el tema a investigar, ya que busca determinar qué factores limitan el trabajo en equipo según los estudiantes de enfermería del VI ciclo de la Universidad Alas Peruanas, Surco – 2015.



## **2.3 DEFINICION DE TERMINOS**

### **EQUIPO**

Es un grupo de seres humanos que se reúnen y trabajan en conjunto para alcanzar una meta en común. Para esto, el equipo mantiene una cierta organización que le permita conseguir sus objetivos.

### **TRABAJO**

Está formado por un conjunto de personas que desempeñan roles específicos y recíprocos, que actúan de acuerdo a normas, valores y fines que fueron acordados previamente a su formación formal para mantener la continuidad y estabilidad del mismo en una sociedad.

### **ESTUDIANTE**

Es el término que permite denominar al individuo que se encuentra realizando estudios del nivel medio o superior en una institución académica, básicamente se caracteriza por su vinculación con el aprendizaje y por la búsqueda de nuevos conocimientos sobre la materia que cursa o que resulta ser de su interés.

### **ENFERMERÍA**

Es la ciencia que aborda el cuidado de la salud del ser humano. Comprende el diagnóstico y tratamiento de problemas de salud reales o potenciales.

### **FACTORES**

Son aquellos elementos que pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de la evolución o transformación de los hechos. Un factor es lo que contribuye a que se obtengan determinados resultados al caer sobre el la responsabilidad de la variación o de los cambios.

## **LIMITACIONES**

Se refieren a las restricciones propias del tipo de problema abordado son predominantes de carácter externo.

## **TRABAJO EN EQUIPO**

El trabajo en equipo es un método de trabajo colectivo “coordinado” en el que los participantes intercambian sus experiencias, respetan sus roles y funciones, para lograr objetivos comunes al realizar una tarea conjunta.

### **2.4. HIPOTESIS**

Hp. Si existen factores que limitan el desarrollo del trabajo en equipo en estudiantes de enfermería del VI ciclo de la Universidad Alas Peruanas, Surco - 2015.

Ho. No existen factores que limitan el desarrollo del trabajo en equipo en estudiantes de enfermería del VI ciclo de la Universidad Alas Peruanas, Surco - 2015.

### **2.5 VARIABLES**

#### **2.5.1 DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE**

##### **✚ FACTORES LIMITANTES**

Son aquellos elementos que pueden restringir una situación, volviéndose los causantes de la evolución o transformación de los hechos.

### **TRABAJO EN EQUIPO**

El trabajo en equipo es un método de trabajo colectivo “coordinado” en el que los participantes intercambian sus experiencias, respetan sus roles y funciones, para lograr objetivos comunes al realizar una tarea conjunta.

## **2.5.2 DEFINICION OPERACIONAL DE LA VARIABLE**

### **FACTORES LIMITANTES**

Son aquellos elementos que pueden restringir el trabajo en equipo en los estudiantes de enfermería de la Universidad Alas Peruanas, según las dimensiones institucionales y personales.

### **TRABAJO EN EQUIPO**

El trabajo en equipo es un método de trabajo colectivo “coordinado” en el que los estudiantes de enfermería intercambian sus experiencias, respetan sus roles y funciones, para lograr objetivos comunes al realizar una tarea conjunta.

### 2.5.3 OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

Variable	Dimensiones	Indicadores
Factores Limitantes	Institucionales	Motivación del docente Infraestructura Tecnología
	Personales	Afinidad Motivación liderazgo Valores
Trabajo en equipo	Institucionales	Liderazgo Clima de trabajo Comunicación
	Personales	Personalidad Comunicación asertiva Motivación

## **CAPITULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION**

La investigación es de tipo no experimental y nivel descriptivo – correlacional, Descriptivo porque pretende realizar la descripción del fenómeno de interés, en la investigación. Correlacional porque pretende determinar la relación de las variables en la investigación, de corte transversal y por número de variables es bivariable.

### **3.2 DESCRIPCION DEL AMBITO DE INVESTIGACION**

El presente proyecto de investigación se lleva a cabo en la Escuela de enfermería de la Universidad Alas Peruanas, ubicada en la Av. Las Gardenias 460, en el distrito de Santiago de Surco, Departamento de Lima, en la escuela se brindan los cursos de la carrera según el plan curricular actualizado, entre los turnos mañana y tarde.

### 3.3 POBLACION Y MUESTRA

El presente estudio tiene como población a los estudiantes de la Escuela de Enfermería del VI ciclo, que conforman una población de 30 estudiantes del turno mañana y tarde.

La muestra de este estudio es equivalente a la población, es decir, se trabajó con el 100% de los estudiantes que asisten regularmente a clases.

#### Criterio de Inclusión:

- + Alumnos matriculados en el VI ciclo de la Escuela de enfermería.
- + Alumnos que deseen participar en la investigación.

#### Criterio de Exclusión:

- + Alumnos que no estén matriculados en el VI ciclo de la Escuela de enfermería.
- + Alumnos que no deseen participar en la investigación.

### 3.4 TECNICAS E INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE DATOS

El instrumento que se utiliza para la recolección de datos es la encuesta, como técnica la entrevista, que permite obtener información de fuente directa a través de ítems para identificar la relación existente entre los factores limitantes del trabajo en equipo según estudiantes de enfermería de la Universidad Alas Peruanas, Surco – 2015.

Dicho instrumento consta de introducción, instrucciones, datos generales de los participantes y el contenido; con 20 ítems que corresponde a las siguientes dimensiones: Institucional y personal.

### **3.5 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

La validez del instrumento se verificó con el Juicio de Expertos que fue conformado por 4 Licenciadas en Enfermería con experiencia en el área de docencia. Para establecer la confiabilidad se determinó a través de la aplicación de fórmulas estadísticas como Ku de Richardson. Los resultados fueron = 0.7 que es considerado válido por ser mayor a 0.5.

### **3.6 PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS**

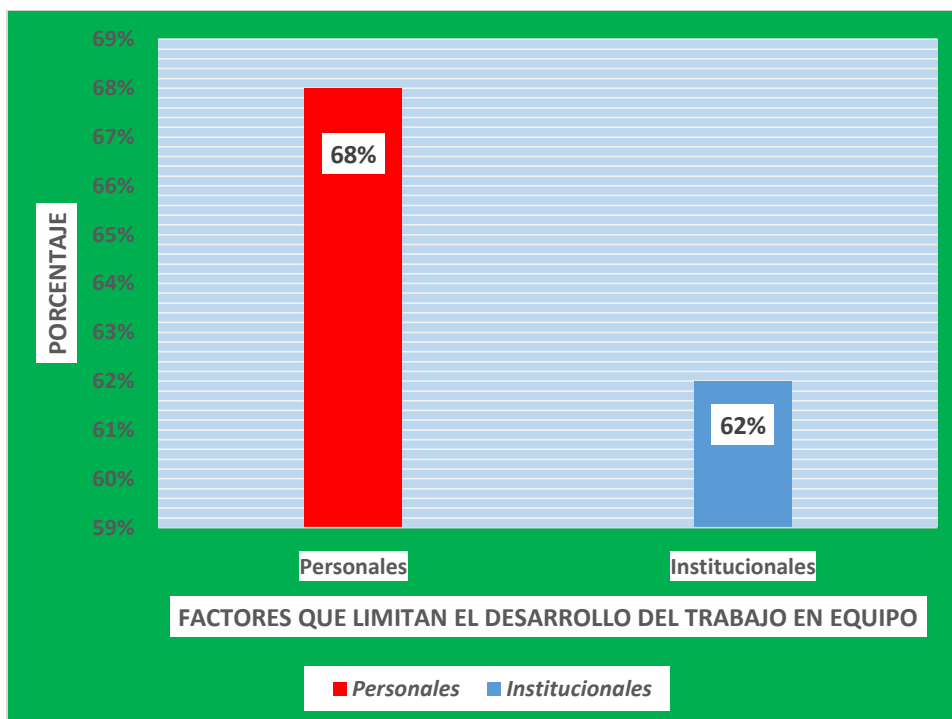
Para la recolección de datos se coordinó y realizó los trámites administrativos correspondientes mediante una carta de presentación a la autoridad máxima de la Escuela Profesional de Enfermería, posteriormente se determinó el día de la aplicación del instrumento, con el consentimiento informado se procede a dar las indicaciones y entregar los instrumentos. El tiempo que demandó resolver el cuestionario fue aproximadamente de 15 a 20 minutos.

La recolección de datos se inició en el mes de Junio a agosto 2015 durante los días de clases. Los datos se procesarán a través de una tabla Matriz y Hoja de Codificación utilizando para ello el programa estadístico SPSS versión 17.0 y el programa Excel 2013, para la presentación de datos en tablas y gráficos para su correspondiente análisis e interpretación.

## CAPITULO IV: RESULTADOS

### GRAFICA 1

#### FACTORES QUE LIMITAN EL DESARROLLO DEL TRABAJO EN EQUIPO SEGÚN LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERIA DEL VI CICLO DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, SURCO – 2015.

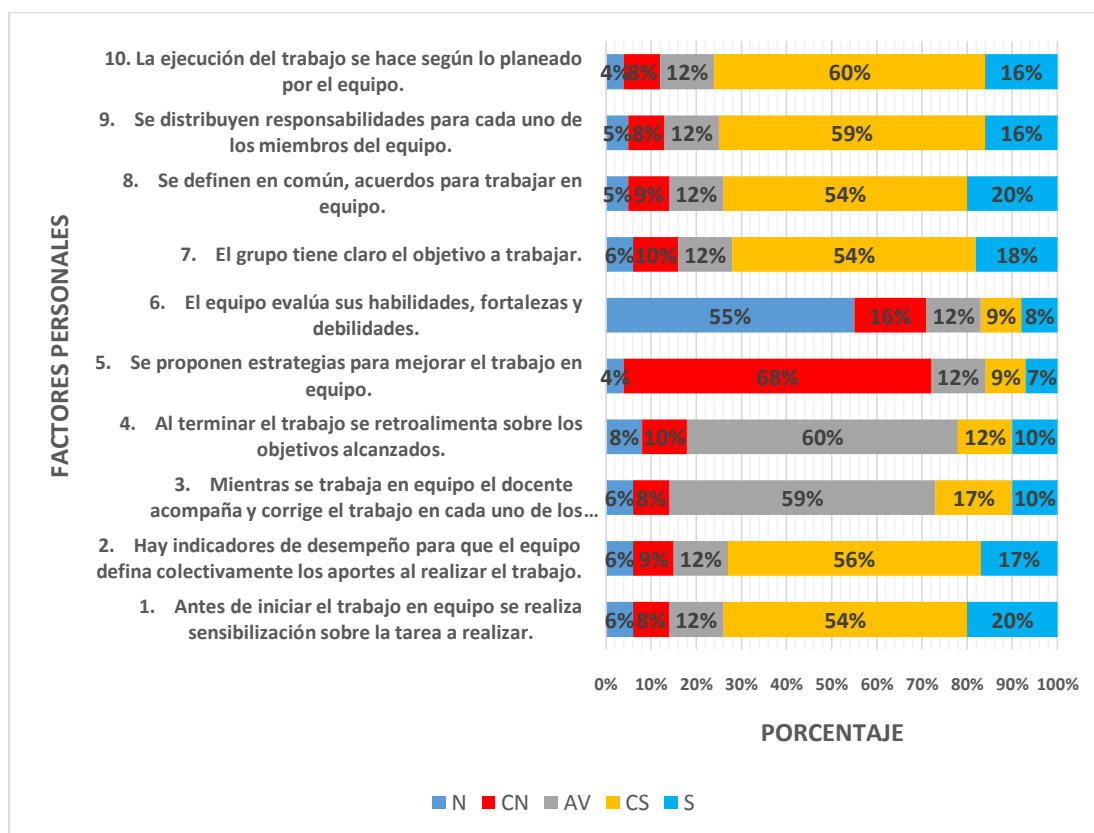


Según los resultados presentados en la Grafica 1, los factores que limitan el desarrollo del trabajo en equipo, según opinión de los estudiantes de Enfermería del VI Ciclo de la Universidad Alas Peruanas Surco, es el Factor Personal en un 68%, siendo alguna de ellas: Casi Nunca se propone estrategias para mejorar el trabajo en equipo 68%, A veces al terminar el trabajo se retroalimenta sobre los objetivos alcanzados 60%, Nunca evalúan sus habilidades, fortalezas y debilidades 55%. En el Factor Institucional en un 62% siendo algunas de ellas: A veces existe autocrítica constructiva 63%, Casi Nunca existe responsabilidad en la iniciativa de las tareas 53%, además Casi nunca el equipo se hace responsable de las consecuencias de los actos 53%



## GRAFICA 2

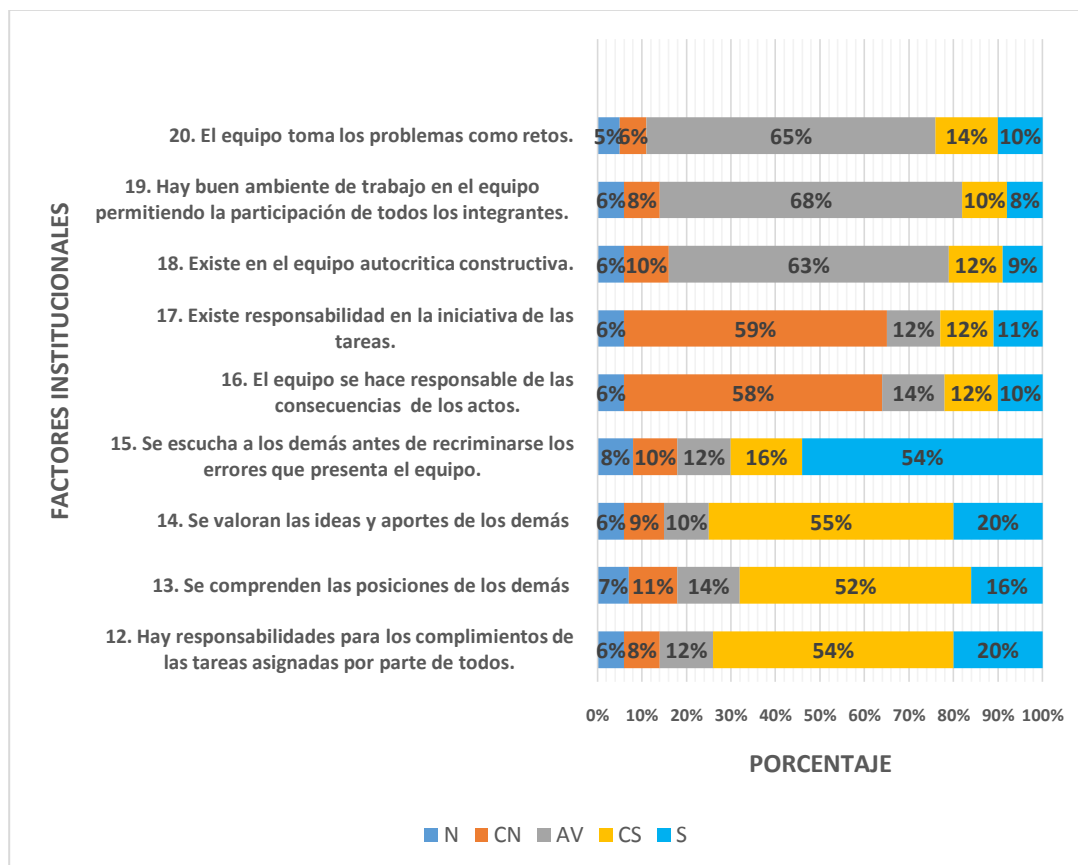
### FACTORES PERSONALES QUE LIMITAN EL DESARROLLO DEL TRABAJO EN EQUIPO SEGÚN LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERIA DEL VI CICLO DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, SURCO – 2015.



Según los resultados presentados en la Grafica 2, En el Factor Personal, que limitan el desarrollo del trabajo en equipo, según opinión de los estudiantes de Enfermería del VI Ciclo de la Universidad Alas Peruanas Surco, Casi Nunca se propone estrategias para mejorar el trabajo en equipo 68%, A veces al terminar el trabajo se retroalimenta sobre los objetivos alcanzados 60%, Nunca evalúan sus habilidades, fortalezas y debilidades 55%.

### GRAFICA 3

## FACTORES INSTITUCIONALES QUE LIMITAN EL DESARROLLO DEL TRABAJO EN EQUIPO SEGÚN LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERIA DEL VI CICLO DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, SURCO – 2015.



Según los resultados presentados en la Grafica 3, En el Factor Institucional, que limitan el desarrollo del trabajo en equipo, según opinión de los estudiantes de Enfermería del VI Ciclo de la Universidad Alas Peruanas Surco, A veces existe autocrítica constructiva 63%, Casi Nunca existe responsabilidad en la iniciativa de las tareas 53%, además Casi nunca el equipo se hace responsable de las consecuencias de los actos 53%,

## **DISCUSION DE RESULTADOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Los factores que limitan el desarrollo del trabajo en equipo, según opinión de los estudiantes de Enfermería del VI Ciclo de la Universidad Alas Peruanas Surco, es el Factor Personal en un 68%, siendo alguna de ellas: Casi Nunca se propone estrategias para mejorar el trabajo en equipo 68%, A veces al terminar el trabajo se retroalimenta sobre los objetivos alcanzados 60%, Nunca evalúan sus habilidades, fortalezas y debilidades 55%. En el Factor Institucional en un 62% siendo algunas de ellas: A veces existe autocrítica constructiva 63%, Casi Nunca existe responsabilidad en la iniciativa de las tareas 53%, además Casi nunca el equipo se hace responsable de las consecuencias de los actos 53%, Coincidiendo con LUCAS GARCIA, Concepción; (2012), Estos valores que impregnan las instituciones sanitarias (y de modo general a la sociedad), son asimilados por los profesionales a través del proceso de formación y socialización, en lo que constituye un corpus de conocimientos tácitos y de valores profesionales transmitidos, fundamentalmente, por medio del Curriculum oculto. En este entramado complejo interviene también factores profesionales y personales como, las diferencias formativas tanto en conocimientos como en la capacidad técnica, edad, sexo, etc., que van a definir las características de las “culturas del trabajo” que convergen en una organización, y como hemos visto en nuestro estudio en la unidad de cuidados intensivos del Hospital General Universitario Rafael Méndez. Los trabajadores asumen sus diferentes roles y tienen intereses diversos lo que supone que haya expectativas e ideas dispares con respecto a cómo implementar el trabajo en equipo. Incluso dentro de la misma especialidad o departamento. Sin embargo también hemos podido constatar la valoración común de que trabajar en equipo es algo necesario que reporta ventajas tanto a los profesionales como a los usuarios. Sin embargo además de los factores culturales y personales, los factores situacionales como la inestabilidad, la “pertenecía múltiple” y la necesaria flexibilidad de los equipos en los entornos sanitarios, y sobre todo en entornos complejos y dinámicos como la UCI, dificultan el trabajo en equipo real. En los que

además adquiere gran importancia la formación y capacitación científico- técnica. Los grupos estables, las claves, se reconocen y son reconocidos como equipos, desarrollando dinámicas de trabajo propias y estableciendo diferentes niveles de colaboración en función de la estabilidad y madurez del equipo, pero también de características y afinidades personales, que contribuyen a crear un clima afectivo que favorece la creación de sinergias y con ello la colaboración. En este sentido las características de la UCI y la interdependencia de las tareas a realizar, facilitan el contacto interpersonal y las dinámicas informales. Así mismo el tiempo se consolida como un factor determinante en la creación de relaciones de confianza, a través del aprendizaje grupal y para el desarrollo de modelos mentales compartidos. Uno de los aspectos destacados es la comunicación como una herramienta imprescindible para el cuidado del paciente, para el aprendizaje interprofesional y la solución de problemas. En relación a la necesidad de coordinación y continuidad que solicitan gestores y usuarios, así como la necesidad de minimizar los errores médicos, podemos decir que en el trabajo en equipo, y por tanto en su condición imprescindible: la comunicación interprofesional, puede radicar gran parte de la motivación e incentivos que es necesario imprimir a los profesionales, y que ello podría traer consigo una mejor asistencia sanitaria. Lo que contribuiría a la creación de entornos de trabajo saludables. Los líderes deberían aprovechar la preocupación y el interés expresados por los profesionales, y promover iniciativas para el intercambio y la colaboración. Para favorecer relaciones interdisciplinarias basadas en la confianza y el respeto mutuo, y en el conocimiento y reconocimiento de lo que puede aportar cada profesional, en este sentido cabe destacar la importancia de la formación no solo en habilidades técnicas individuales y grupales, sino también en habilidades sociales y de comunicación. Coincidiendo con PARDO (2012), Concluyendo: que la mayoría de los internos de enfermería perciben que los factores externos están presentes en un 52.5%, los cuales limitan la aplicación del proceso de atención de enfermería por parte de las enfermeras que laboran en las sedes de hospitalización donde han rotado los internos; sin embargo, las evidencias también demuestran que algunos factores externos están ausentes y no constituyen

limitantes para la aplicación del proceso de atención de enfermería. - Los factores externos que limitan la aplicación del proceso de atención de enfermería a las enfermeras y que son percibidos como presentes son: la falta de reconocimiento institucional de la metodología profesional, dotación insuficiente de personal profesional de enfermería, elevado número de pacientes asignados para el cuidado, e inadecuada organización de las funciones de enfermería.

### **OBJETIVO ESPECIFICO 1**

En el Factor Personal, que limitan el desarrollo del trabajo en equipo, según opinión de los estudiantes de Enfermería del VI Ciclo de la Universidad Alas Peruanas Surco, Casi Nunca se propone estrategias para mejorar el trabajo en equipo 68%, A veces al terminar el trabajo se retroalimenta sobre los objetivos alcanzados 60%, Nunca evalúan sus habilidades, fortalezas y debilidades 55%. Coincidiendo con GAMEZ (2013) las conclusiones son las siguientes: Destaca la importancia que tienen los encuestados sobre el proceso comunicativo en todos los casos, dimensión que más reconocen y valoran puesto que el concepto que tienen se ilustra con mayor claridad, respecto a la escucha se observa, por un lado, un cambio positivo en la percepción que de ella tienen, una vez realizadas las técnicas y los trabajos grupales, se siente que se escucha más y mejor, respetando turnos de palabra. Por otros lados según el cuestionario aplicado resulta que es incómodo hablar a toda la clase, sin embargo se puede ver por los demás instrumentos donde opinan que han perdido de manera más rápida el miedo y la vergüenza a hablar en público así como la sensación de ridículo. Destacamos el dato sobre la sensación que tienen de que siempre hablan los mismos, tanto si se les pregunta de forma general a toda la clase, como cuando hacen grupos más reducidos y aleatorios, en lo que no todos se conocen, los que son más tímidos siguen escondiéndose detrás de aquellos que no les importa dar su opinión. Coincidiendo además con SOLORZANO, M; BARTOLO, C; (2011). El estudio fue de tipo correlacional de corte transversal. La población del presente estudio estuvo conformada por 40 anotaciones de enfermería del servicio de cirugía, que fueron escritos por licenciadas en enfermería y de pacientes que

ingresaron la primera semana del mes de junio del 2011, y 20 licenciadas en enfermería del servicio de cirugía. La muestra es no probabilística por conveniencia. Concluyeron que el 50% de factores institucionales desfavorecen en la elaboración de las anotaciones de enfermería, el 45% de factores personales favorecen en la elaboración de las anotaciones de enfermería y el 57.5% de anotaciones son de regular calidad.

## **OBJETIVO ESPECIFICO 2**

En el Factor Institucional, que limitan el desarrollo del trabajo en equipo, según opinión de los estudiantes de Enfermería del VI Ciclo de la Universidad Alas Peruanas Surco, A veces existe autocrítica constructiva 63%, Casi Nunca existe responsabilidad en la iniciativa de las tareas 53%, además Casi nunca el equipo se hace responsable de las consecuencias de los actos 53%, Coincidiendo con VASQUEZ (2014). se determinó la relación entre los Factores coyunturales de los profesionales de enfermería y su relación con la aplicación del PAE en el área de hospitalización del Hospital Infantil Napoleón Franco Pareja, Cartagena, Colombia, año 2014. Para determinar esta relación, se aplicó el estadístico regresión lineal; corroborando la relación significativa entre los factores coyunturales de los profesionales de enfermería y la aplicación del PAE en el área de hospitalización, llegando a la conclusión que los factores coyunturales están presentes en un 58% en la aplicación del PAE. Coincidiendo además con CONTRERAS (2010). tuvo como resultados: El 97% afirma que el conocimiento es un factor que influye en el llenado de notas. El 70% señala que es la motivación. El 63% refiere que es el tiempo de servicio y el 67 % considera que la identidad profesional es el factor que influye en el llenado de notas. En relación con los factores institucionales, se identificaron: el ambiente físico (70%); el plan de capacitación (73%); la supervisión (70%); el recurso material en el servicio (93%), el reconocimiento del mérito personal (97%); la dotación del personal profesional (87%); la elevada demanda de atención (93%). Concluyendo que: los factores personales que influyen en el llenado de notas de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, fueron el conocimiento, la identidad

profesional y la motivación y entre los factores institucionales, figuraron el recurso material, el reconocimiento del mérito, la dotación del personal profesional y la elevada demanda de atención.

## **CONCLUSIONES**

### **PRIMERO**

Los factores que limitan el desarrollo del trabajo en equipo, según opinión de los estudiantes de Enfermería del VI Ciclo de la Universidad Alas Peruanas Surco, es el Factor Personal en mayor porcentaje, siendo alguna de ellas: Casi Nunca se propone estrategias para mejorar el trabajo en equipo, A veces al terminar el trabajo se retroalimenta sobre los objetivos alcanzados, Nunca evalúan sus habilidades, fortalezas y debilidades. En el Factor Institucional, siendo algunas de ellas: A veces existe autocrítica constructiva, Casi Nunca existe responsabilidad en la iniciativa de las tareas, además Casi nunca el equipo se hace responsable de las consecuencias de los actos.

### **SEGUNDO**

En el Factor Personal, que limitan el desarrollo del trabajo en equipo, según opinión de los estudiantes de Enfermería del VI Ciclo de la Universidad Alas Peruanas Surco, Casi Nunca se propone estrategias para mejorar el trabajo en equipo, A veces al terminar el trabajo se retroalimenta sobre los objetivos alcanzados, Nunca evalúan sus habilidades, fortalezas y debilidades.

### **TERCERO**

En el Factor Institucional, que limitan el desarrollo del trabajo en equipo, según opinión de los estudiantes de Enfermería del VI Ciclo de la Universidad Alas Peruanas Surco, A veces existe autocrítica constructiva, Casi Nunca existe responsabilidad en la iniciativa de las tareas, además Casi nunca el equipo se hace responsable de las consecuencias de los actos.



## RECOMENDACIONES

**Implantar estrategias específicas** que promuevan y faciliten el trabajo en equipo en las estudiantes de la escuela Profesional de Enfermería de la UAP.

Los hallazgos pueden ser útiles para los estudiantes de enfermería ya que la educación formativa con el trabajo en grupo, para que sea efectiva, los estudiantes deben participar activamente en su mejora como futuro profesional, además como futuro responsable directo de los cuidados de la salud en el paciente.

Promover una estructura normativa para el trabajo en grupo de los estudiantes, que les permita una mejor participación, con objetivos y metas claras, así como las estrategias metodológicas presentes en casa de los temas que se abordan en conjunto.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Lucas Garcia, Concepción; España – 2012. titulado “El trabajo en equipo: Un estudio de caso en la Unidad de cuidados intensivos del Hospital General Universitario Rafael Méndez de Lorca”.
- (2) Gamez Montalvo, Julia; España – 2013, titulado “Técnicas de grupo como estrategia metodológica en la adquisición de la competencia de trabajo en equipo y el cambio de actitudes en el trabajo grupal de los alumnos universitarios de primer curso de magisterio”.
- (3) Vasquez Villanueva, Salomón; Colombia – 2014, titulado “Factores coyunturales y su relación con el proceso de atención de enfermería en el Hospital Infantil Napoleón Franco Pareja”.
- (4) Pardo Prado, Maria Del Carmen; Lima– 2012. titulado “Factores que limitan a las enfermeras la aplicación del proceso de atención de enfermería según percepción de los internos de la escuela académico profesional de enfermería de la UNMSM”.
- (5) Solorzano, M; Bartolo, C; Lima – 2011, titulado “Factores personales e institucionales relacionados a la calidad de las anotaciones de enfermería en el servicio de cirugía del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen”.
- (6) Contreras Espiritu, Patricia Glicería; Lima - 2010, titulado “Factores personales e institucionales que influyen en el llenado de notas de enfermería del Servicio de Emergencia Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión” Lima - 2010.
- (7) (8) Alon, Rinat. Taller de Capacitación para Trabajo de Equipo y Liderazgo en el Equipo, Israel, Instituto Internacional Peoples Histadrut, 2000. 45 p.
- (9) Echeita, G. y Martín, E. (1990). Interacción social y aprendizaje. Coll, C., Marchesi, A, Palacios, J. y otros. Desarrollo psicológico y educación, III. Necesidades educativas especiales y aprendizaje escolar. Madrid: Alianza Psicología.

- (10) Barriga Hernández, C. (2004). En torno al concepto de competencia. Educación, año I, núm. 1, mayo. - Cassany, D. (2004). Aprendizaje cooperativo para ELE. Disponible en [www.upf.edu/pdi/daniel\\_cassany/\\_pdf/txt/AprCoo04.pdf](http://www.upf.edu/pdi/daniel_cassany/_pdf/txt/AprCoo04.pdf)
- (11) SACRISTÁN, JOSÉ GIMENO, Docencia y Cultura Escolar. Reformas y modelo educativo, Buenos Aires, Lugar Editorial, 1997
- (12) SURDO, EDUARDO, La magia de trabajar en equipo, Buenos Aires, Granica, 1998.
- (13) BONALS, JOAN, El trabajo en equipo del profesorado, Barcelona, Graó, 1996.
- (14) BONNET, FRANCIS; DUPONT, POL; HUGET, GEORGES, L'école et le management. Gestion stratégique d'un établissement scolaire, Bruselas, Bocee Université, 1989.
- (15) HARGREAVES, ANDY, Profesorado, cultura y postmodernidad. (Cambian los tiempos, cambia el profesorado), Madrid, Morata, 1994
- (16) Fabra, M. L. (1994). Técnicas de grupo para la cooperación. Barcelona: CEAC. - Jiménez Valverde, G. (2006). Obtención de notas individuales a partir de una nota de grupo mediante una evaluación cooperativa. Revista Iberoamericana de Educación, Vol. 38, núm. 5.
- (17) Moral Santaella, C., Rodríguez Entrena, M<sup>a</sup> J. y Romero López, M<sup>a</sup> A. (2009). Enseñanza mediante trabajo en grupo colaborativo/cooperativo. Moral Santaella, C. y Pérez García, M<sup>a</sup>. P. (Coords.). Didáctica. Teoría y práctica de la enseñanza. Madrid: Ed. Pirámide.
- (18) Morera, I., Climent, M<sup>a</sup> J., Iborra, S. y Atienza, J. (2008). Aprendizaje cooperativo. Labrador, M<sup>a</sup> J. y Andreu, M<sup>a</sup> A (Edit.). Metodologías activas. Grupo de innovación en metodologías activas. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia
- (19) Servicio de Innovación Educativa de la Universidad Politécnica de Madrid (2008), Aprendizaje Cooperativo. Guías rápidas sobre nuevas metodologías. Madrid: Universidad Politécnica de Madrid.

- (20) Slavin, R. E. (1990). Cooperative learning. Theory, research and practice. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- (21) Kagan Cooperative Learning. San Clemente, CA: Kagan Publishing. - León del Barco, B. (2002). Elementos mediadores en la eficacia del aprendizaje cooperativo: entrenamiento en habilidades sociales y dinámicas de grupo. Cáceres: Universidad de Extremadura. Disponible en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=310>
- (22) Jiménez Valverde, G. (2006). Obtención de notas individuales a partir de una nota de grupo mediante una evaluación cooperativa. Revista Iberoamericana de Educación, Vol. 38, núm. 5.
- (23) BUILES JARAMILLO, Juan Felipe. El Abordaje de la Educación Experiencial, Bogota, 2000. 21 p.
- (24) Instituto Caldense Para El Liderazgo-Forec-Fundaempresa.Escuela de Liderazgo y Participación Ciudadana. Modulo 1. Desarrollo humano, 2001. 60.
- (25) Arayle, Michel; Psicología del Comportamiento Interpersonal, Alianza Editorial. 1972. 238 p
- (26)(27)(28)(29) Metaparadigmas Según Hildegrade Peplau. <http://teoriasdeenfermeriauns.blogspot.pe/2012/06/virginia-henderson.html>.
- (30)(31) Teoria de Madeleine Leininger, <Http://Teoriasdeenfermeriauns.Blogspot.Pe/2012/06>.

## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO: “FACTORES QUE LIMITAN EL DESARROLLO DEL TRABAJO EN EQUIPO SEGÚN ESTUDIANTES DE ENFERMERIA DEL VI CICLO DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, SURCO - 2015”**

**BACHILLER: HIDALGO ORDOÑEZ, Flavia Lucia**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuáles son los factores que limitan el desarrollo del trabajo en equipo según los estudiantes de enfermería del VI ciclo de la Universidad Alas Peruanas, Surco – 2015?	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar los factores que limitan el desarrollo del trabajo en equipo según los estudiantes de enfermería del VI ciclo de la Universidad Alas Peruanas, Surco – 2015.</p>	<p><b>HIPOTESIS</b></p> <p>Hp. Si existen factores que limitan el desarrollo del trabajo en equipo en estudiantes de enfermería del VI ciclo de la Universidad Alas Peruanas, Surco - 2015.</p> <p>Ho. No existen factores que limitan el desarrollo del trabajo en equipo en estudiantes de enfermería del VI ciclo de la Universidad</p>	<p>Factores Limitantes</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Institucionales</p> <p>Personales</p> <p>Institucionales</p>	<p>Motivación del docente</p> <p>Infraestructura</p> <p>Tecnología</p> <p>Afinidad</p> <p>Motivación liderazgo</p> <p>Valores</p> <p>Liderazgo</p> <p>Clima de trabajo</p>	<p>La investigación es de tipo no experimental y nivel descriptivo – correlacional, Descriptivo porque pretende realizar la descripción del fenómeno de interés, en la investigación. Correlacional porque pretende determinar la relación de las variables en la investigación, de corte transversal y por número de</p>

	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Identificar los factores personales que limitan el desarrollo del trabajo en equipo según los estudiantes de enfermería del VI ciclo de la Universidad Alas Peruanas, Surco – 2015.</p> <p>Identificar los factores institucionales que limitan el desarrollo del trabajo en equipo según los estudiantes de enfermería del VI ciclo de la Universidad Alas Peruanas, Surco – 2015.</p>	Alas Peruanas, Surco - 2015.		Personales	Comunicación	variables es bivariable.
					Personalidad Comunicación asertiva Motivación	

## ANEXO 2



FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

### ENCUESTA

Buenos días, mi nombre es Hidalgo Ordoñez, Flavia Lucia, soy estudiante de la Universidad Alas Peruanas, el presente proyecto de investigación titulado “Factores que limitan el trabajo en equipo según los estudiante de enfermería del VI ciclo de la Universidad Alas Peruanas, Surco - 2015”

#### **INSTRUCCIONES:**

Marcar con un aspa (X), la respuesta correcta según lo que Ud. crea por conveniente. Este cuestionario es anónimo; solicitamos que responda con veracidad y precisión estas preguntas, agradeciendo de antemano su sinceridad y colaboración. Según los siguientes indicadores

**Nunca = N    Casi Nunca = CN    A veces= AV    Casi Siempre = CS    Siempre= S**

#### **I. DATOS GENERALES:**

**Edad:** \_\_\_\_\_ **Años**

**Sexo:** M F

**Ocupación:** \_\_\_\_\_

**turno:** \_\_\_\_\_

**Estado Civil:** \_\_\_\_\_

**a) Soltero b) Casado c) Conviviente d) Divorciado e) Viudo**

## CUESTIONARIO

CRITERIOS DE EVALUACION	INDICADORES				
	N	CN	AV	CS	S
1. Antes de iniciar el trabajo en equipo se realiza sensibilización sobre la tarea a realizar.					
2. Hay indicadores de desempeño para que el equipo defina colectivamente los aportes al realizar el trabajo.					
3. Mientras se trabaja en equipo el docente acompaña y corrige el trabajo en cada uno de los grupos.					
4. Al terminar el trabajo se retroalimenta sobre los objetivos alcanzados.					
5. Se proponen estrategias para mejorar el trabajo en equipo.					
6. El equipo evalúa sus habilidades, fortalezas y debilidades.					
7. El grupo tiene claro el objetivo a trabajar.					
8. Se definen en común, acuerdos para trabajar en equipo.					
9. Se distribuyen responsabilidades para cada uno de los miembros del equipo.					
10. La ejecución del trabajo se hace según lo planeado por el equipo.					
11. Los problemas de diferencias con su equipo					



son analizados con su aporte.					
12. Hay responsabilidades para los cumplimientos de las tareas asignadas por parte de todos.					
13. Se comprenden las posiciones de los demás					
14. Se valoran las ideas y aportes de los demás					
15. Se escucha a los demás antes de recriminarse los errores que presenta el equipo.					
16. El equipo se hace responsable de las consecuencias de los actos.					
17. Existe responsabilidad en la iniciativa de las tareas.					
18. Existe en el equipo autocrítica constructiva.					
19. Hay buen ambiente de trabajo en el equipo permitiendo la participación de todos los integrantes.					
20. El equipo toma los problemas como retos.					