

# Artículo.docx



Universidad Peruana Union

## Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:426993154

Fecha de entrega

5 feb 2025, 5:19 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

5 feb 2025, 5:21 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Artículo.docx

Tamaño de archivo

58.6 KB

16 Páginas

7,344 Palabras

41,232 Caracteres

# 14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

## Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

## Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

|    |          |                             |     |
|----|----------|-----------------------------|-----|
| 1  | Internet | hdl.handle.net              | 2%  |
| 2  | Internet | repositorio.autonoma.edu.pe | 2%  |
| 3  | Internet | rabida.uhu.es               | <1% |
| 4  | Internet | www.redalyc.org             | <1% |
| 5  | Internet | www.researchgate.net        | <1% |
| 6  | Internet | repositorio.ucv.edu.pe      | <1% |
| 7  | Internet | repisalud.isciii.es         | <1% |
| 8  | Internet | www.scielo.br               | <1% |
| 9  | Internet | www.tandfonline.com         | <1% |
| 10 | Internet | www.scielo.cl               | <1% |
| 11 | Internet | www.slideshare.net          | <1% |

|    |                     |                                                                    |     |
|----|---------------------|--------------------------------------------------------------------|-----|
| 12 | Internet            | www.uady.mx                                                        | <1% |
| 13 | Internet            | jwop.elsevier.es                                                   | <1% |
| 14 | Trabajos entregados | iGroup on 2016-10-28                                               | <1% |
| 15 | Internet            | healthdocbox.com                                                   | <1% |
| 16 | Trabajos entregados | Universidad de San Martín de Porres on 2018-05-25                  | <1% |
| 17 | Internet            | renati.sunedu.gob.pe                                               | <1% |
| 18 | Internet            | repositorio.utn.edu.ec                                             | <1% |
| 19 | Internet            | boa.unimib.it                                                      | <1% |
| 20 | Internet            | pesquisa.teste.bvsalud.org                                         | <1% |
| 21 | Internet            | ri.uacj.mx                                                         | <1% |
| 22 | Trabajos entregados | BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA BIBLIOTECA on 2019-10-21 | <1% |
| 23 | Trabajos entregados | Okan Üniversitesini on 2020-04-19                                  | <1% |
| 24 | Internet            | repositorio.unac.edu.pe                                            | <1% |
| 25 | Internet            | worldwidescience.org                                               | <1% |

|    |                     |                                                                                   |     |
|----|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 26 | Internet            | www.coursehero.com                                                                | <1% |
| 27 | Internet            | www.scribd.com                                                                    | <1% |
| 28 | Internet            | www.tesisenred.net                                                                | <1% |
| 29 | Publicación         | Astorne Cannock, Gustavo Alejandro. "Motivacion del Aspirante a Bombero, Estil... | <1% |
| 30 | Trabajos entregados | Universidad Cesar Vallejo on 2018-06-16                                           | <1% |
| 31 | Trabajos entregados | Universidad Nacional de Colombia on 2019-03-18                                    | <1% |
| 32 | Internet            | gacetasanitaria.elsevier.es                                                       | <1% |
| 33 | Internet            | www.emajister.com                                                                 | <1% |
| 34 | Internet            | www.repositorio.usanpedro.edu.pe                                                  | <1% |
| 35 | Internet            | www.salusplay.com                                                                 | <1% |
| 36 | Internet            | www.scielo.org.co                                                                 | <1% |
| 37 | Internet            | www.sciencegate.app                                                               | <1% |
| 38 | Internet            | www.seminarium.com                                                                | <1% |
| 39 | Trabajos entregados | Georgia Gwinnett College on 2016-10-14                                            | <1% |

|    |                     |                                               |     |
|----|---------------------|-----------------------------------------------|-----|
| 40 | Trabajos entregados | Laureate Higher Education Group on 2015-04-20 | <1% |
| 41 | Trabajos entregados | UNAPEC on 2024-11-07                          | <1% |
| 42 | Trabajos entregados | UNIV DE LAS AMERICAS on 2014-11-18            | <1% |
| 43 | Trabajos entregados | UNIV DE LAS AMERICAS on 2021-02-06            | <1% |
| 44 | Trabajos entregados | Universidad de Cádiz on 2020-06-24            | <1% |
| 45 | Internet            | doaj.org                                      | <1% |
| 46 | Internet            | docshare.tips                                 | <1% |
| 47 | Internet            | gredos.usal.es                                | <1% |
| 48 | Internet            | prezi.com                                     | <1% |
| 49 | Internet            | repositorio.upla.edu.pe                       | <1% |

## Actitud hacia el trabajo en equipo y compromiso laboral como predictores de satisfacción laboral en enfermeras: un estudio transversal

### Attitude toward teamwork and work engagement as predictors of job satisfaction in nurses: A cross-sectional study

Ana J. Cayllahua Curiñaupa; Yessica S. Rojas Palma

#### Resumen:

Las enfermeras son miembros importantes de las instituciones de salud, ya que su participación influye en la calidad del servicio. Identificar el comportamiento de las variables estudiadas favorecerá el desarrollo de estrategias para fortalecer la gestión, lo que redundará en una mejora de la calidad de la atención de enfermería. Objetivo: Este estudio busca identificar si la actitud hacia el trabajo en equipo y el engagement laboral son predictores de la satisfacción laboral de las enfermeras. Método: Estudio transversal en 329 profesionales de enfermería que brindan atención directa a pacientes en un hospital público. Los datos se analizaron mediante estadística descriptiva, análisis bivariado con Chi cuadrado y análisis multivariado con regresión logística binaria (IC 95% y  $p < 0,05$ ). Se encontró relación entre el tiempo de trabajo en la institución ( $p = 0,005$ ), el área de trabajo ( $p = 0,005$ ), las actitudes hacia los equipos de trabajo ( $p = 0,000$ ) y el engagement ( $p = 0,000$ ) con la satisfacción laboral. Resultados: El análisis multivariado mostró que las enfermeras que laboran en la institución por más de 5 años (OR: 3,328; IC 95%: 1,741-6,364), que tienen una actitud positiva hacia los equipos de trabajo (OR: 9,881; IC 95%: 4,321-22,594) y tienen un alto engagement laboral (OR: 10,764; IC 95%: 4,745-24,414) tienen mayor probabilidad de expresar alta satisfacción laboral. Conclusiones: El tiempo de permanencia en la institución, la actitud hacia el trabajo en equipo y el engagement laboral son predictores de la satisfacción laboral y factores claves en el trabajo de los profesionales de enfermería.

*Palabras clave:* Compromiso laboral; comportamiento cooperativo; satisfacción laboral; enfermería.

#### Abstract:

Nurses are important members of health institutions since their participation influences the quality of service. Identifying the behavior of the variables studied will favor the development of strategies to strengthen management, which will result in improving the quality of nursing care. Objective: This study seeks to identify whether attitude toward teamwork and work engagement are predictors of nurses' job satisfaction. Methods: Cross-sectional study involving 329 nursing professionals providing direct patient care in a public hospital. The data was analyzed using descriptive statistics, bivariate analysis with Chi-square, and multivariate analysis with binary logistic regression (95% CI and  $p < 0.05$ ). A relationship was found between the time working in the institution ( $p=0.005$ ), the area of work ( $p=0.005$ ), attitudes towards work teams ( $p=0.000$ ), and engagement ( $p=0.000$ ) with job satisfaction. Results: The multivariate analysis showed that nurses who have worked in

the institution for more than 5 years (OR: 3.328; 95% CI: 1.741-6.364), who have a positive attitude towards work teams (OR: 9.881; 95% CI: 4.321) -22.594) and have a high work engagement (OR: 10.764; 95% CI: 4.745-24.414) have a greater probability of expressing high job satisfaction. Conclusions: The time spent working in the institution, attitude towards teamwork, and work engagement are predictors of job satisfaction and key factors in nursing professionals' work.

*Keywords:* Work engagement; cooperative behavior; job satisfaction; nursing.

## INTRODUCCIÓN

En la rutina diaria de los profesionales de enfermería, es evidente que quienes experimentan insatisfacción laboral tienden a disminuir su desempeño [1]. Este fenómeno hace que la calidad y la efectividad de la atención sean inferiores a los estándares deseados por la institución. Existe una considerable heterogeneidad en los resultados de los estudios sobre la satisfacción laboral de las enfermeras a nivel mundial [2]. La satisfacción laboral de las enfermeras se asocia con una menor probabilidad de reportar intenciones de rotación [3]. En un escenario donde la insatisfacción laboral está presente, hay ausentismo y las enfermeras son más propensas a reportar intenciones de dejar sus trabajos actuales [4]. Debido a que los profesionales de la salud trabajan con frecuencia en entornos laborales exigentes, el compromiso laboral moderado a veces se presenta asociado con una menor satisfacción laboral [5]. Estudios previos han identificado bajos niveles de compromiso laboral relacionados con las características del trabajo y el entorno de la práctica de enfermería [6-8]. Por otro lado, dado que el trabajo de las enfermeras es un trabajo en equipo, el estudio de las actitudes hacia el trabajo en equipo es un tema que aún no se ha estudiado en profundidad; sin embargo, es importante en enfermería. Las investigaciones indican que se sabe poco sobre las actitudes hacia el trabajo en equipo en los servicios de salud [9].

En las últimas décadas, el trabajo en equipo ha cobrado relevancia, conceptualizándose como una asociación de competencias complementarias e interdisciplinarias que se enfoca en la toma de decisiones compartida, donde sobresalen el respeto mutuo y el reconocimiento del rol de cada trabajador [10]. En este contexto, el trabajo en equipo se asocia a la calidad y seguridad de los sistemas de salud, y se considera una estrategia eficaz para reducir costos y errores humanos e incrementar la efectividad operacional y la satisfacción laboral [11,12]. Una característica del trabajo en equipo es el desempeño colaborativo, que mejora la calidad de la atención y la seguridad del paciente, reduciendo la tasa de ocurrencia de eventos adversos [13]. A mayor satisfacción del equipo, mayor desempeño laboral [14].

La enfermería como profesión se caracteriza por el trabajo en equipo de tal manera que la colaboración y la responsabilidad compartida son esenciales para que el trabajo sea efectivo y eficiente, dando como resultado una mayor productividad, más calidad, menos errores y una mayor satisfacción del paciente con la atención recibida [15-17]. El trabajo en equipo en enfermería se ha asociado con un mayor nivel de satisfacción laboral, donde tener una sensación de apoyo de los compañeros puede promover la calidad de la atención y aumentar el manejo de situaciones estresantes propias de la profesión [18]. El trabajo en equipo en enfermería favorece la resolución

de problemas, apoyada en un liderazgo sólido [19]. En este contexto, la actitud de las enfermeras hacia el trabajo en equipo es esencial.

La actitud hacia el trabajo en equipo es una disposición mental y emocional, es la percepción de los sentimientos del colaborador sobre su trabajo. Integra los aspectos afectivos, cognitivos y conductuales ya que influye en su comportamiento, así como en la calidad y seguridad del servicio [20, 21]. En general, la actitud del equipo debe ser positiva, cooperativa y comprometida con brindar una atención de calidad [22]. Así, la adaptación al entorno laboral y a las políticas de la organización requiere de un proceso de selección de personal para identificar profesionales con habilidades de trabajo en equipo para alcanzar las metas institucionales [23]. Una de las teorías que sustentan la actitud hacia el trabajo en equipo es la Teoría del Comportamiento Planificado, según la cual el comportamiento está influenciado por la intención, siendo el antecedente inmediato, y tiene tres elementos: actitudes, normas subjetivas y control conductual percibido [24, 25]. Estudios previos han identificado que la actitud de las enfermeras hacia el trabajo en equipo afecta positivamente el cuidado y la atención al paciente [26].

La práctica profesional de enfermería, al igual que la de otros profesionales de la salud, requiere de un sólido compromiso con el trabajo. Este compromiso es uno de los elementos fundamentales en el desempeño de los trabajadores. Se considera un estado afectivo-cognitivo compuesto por vigor, dedicación y absorción en el trabajo [27]. El vigor se relaciona con altos niveles de energía y resiliencia y la voluntad de realizar las tareas lo mejor posible y perseverar ante posibles conflictos, incluso en circunstancias percibidas como restrictivas. La dedicación tiene que ver con la inspiración, el orgullo y la fortaleza. Cuando se enfrentan a desafíos, los empleados sienten que su trabajo tiene sentido. La absorción significa que los empleados están concentrados en su trabajo, trabajan con alegría y sienten que el trabajo es la fuerza motriz de sus vidas [28].

El compromiso con el trabajo demuestra dedicación, motivación y responsabilidad por cumplir eficazmente con sus funciones, y proporciona un fuerte compromiso con su desempeño laboral [29, 30]. Además, es un sentimiento positivo ya que se involucran en su trabajo y están contentos con lo que hacen [31]. En los últimos años ha habido un creciente interés en fortalecer el compromiso laboral para catalizar el comportamiento y la producción de los trabajadores [32].

El work engagement en enfermería está vinculado con el logro de objetivos de salud, promover la retención del personal, reducir costos de atención y brindar atención de alta calidad. Es clave en los esfuerzos organizacionales para retener a las enfermeras, mitigando así su escasez [33]. La práctica profesional de enfermería requiere de un sólido work engagement ya que muchas veces se da en entornos estresantes y con una carga emocional en el cuidado de los pacientes [34]. Al brindar un servicio con trabajadores comprometidos, se beneficia a los empleados y se mejora la atención y el bienestar de los pacientes, generando mayores niveles de iniciativa personal contagiosa, favoreciendo mejores resultados institucionales [35, 36]. Así, al contar con trabajadores con altos niveles de work engagement, se pueden crear ambientes laborales donde exista sentido de pertenencia y trabajo en equipo. Estudios previos han identificado que el work engagement y el ambiente laboral, entre otros factores, contribuyen a la satisfacción laboral de las enfermeras [37].

La satisfacción laboral es considerada un sentimiento que surge cuando el trabajador cumple con sus expectativas, necesidades y retos [38]. Se conceptualiza como un estado emocional de placer resultado de la congruencia de lo esperado y lo percibido, lo que permite calificar como positivo su trabajo, logrando una sensación de bienestar [39-41]. Es un elemento fundamental en la vida del trabajador, que determina en gran medida la calidad de los servicios de atención de salud [42]. La satisfacción laboral está relacionada con elementos internos y organizacionales del trabajador, como las condiciones de trabajo, la participación en las decisiones, las relaciones con los superiores, el trabajo y el reconocimiento [43]. Actualmente, la satisfacción laboral es considerada un indicador de la calidad del servicio [44]. En este contexto, la satisfacción laboral es el resultado de la relación que tiene el trabajador con su organización y su actitud hacia el trabajo, donde las condiciones de trabajo se asocian a la variabilidad del trabajo, que incluye tareas asignadas con retos, retroalimentación, autonomía y diferentes habilidades, lo que puede aumentar el nivel de motivación, lo que a su vez le brinda satisfacción laboral [45].

El trabajo de enfermería se caracteriza por brindar cuidados en diferentes horarios, a lo largo de la semana e incluso en días festivos, lo que muchas veces impacta en la satisfacción laboral [46, 47]. Por lo tanto, es necesario identificar factores que puedan generar diferentes niveles de satisfacción laboral para proponer mejoras en la gestión del personal [48]. Las estrategias para mejorar la satisfacción laboral en los servicios de salud están relacionadas con el correcto uso de habilidades y actitudes en las relaciones interpersonales, que permitan al equipo de salud implementar soluciones para mejorar la satisfacción laboral [49].

9 Por lo tanto, este estudio plantea la hipótesis de que las actitudes positivas hacia el trabajo en equipo y los niveles más altos de compromiso laboral son predictores significativos de una mayor satisfacción laboral entre las enfermeras. Al examinar estas relaciones en un estudio transversal, pretendemos identificar si la actitud hacia el trabajo en equipo y el compromiso laboral son predictores de la satisfacción laboral del personal de enfermería que brinda atención directa a los pacientes en un hospital público.

## MÉTODOS

### Diseño y participantes

5 Estudio observacional y transversal. La población de estudio estuvo constituida por todos los profesionales de enfermería que brindan atención directa a usuarios de un hospital público de Lima en áreas críticas y no críticas (343). Las áreas críticas se refieren a la atención de pacientes cuya condición es lo suficientemente grave como para requerir cuidados intensivos y monitoreo constante. Las áreas no críticas se enfocan en la atención de pacientes que se encuentran estables o en recuperación. La muestra fue seleccionada mediante un muestreo no probabilístico intencional. Este muestreo se utiliza en base a indicaciones consensuadas para instrumentos de medición en ciencias de la salud [50]. Las enfermeras encuestadas no participaron en ninguna etapa del desarrollo del estudio, solo respondieron la encuesta. Los participantes seleccionados 8 cumplieron con los criterios de inclusión: profesionales de atención de enfermería que laboran en los servicios seleccionados, que no tengan un cargo directivo, tiempo de servicio de más de dos

años en el mismo servicio, que deseen participar voluntariamente en el trabajo de investigación; y los criterios de exclusión: estadía temporal, ausencias por licencias (enfermedad, vacaciones). El periodo de recolección de datos fue de enero a julio de 2022. Este estudio siguió las recomendaciones de la guía STROBE para asegurar un reporte adecuado y completo de los estudios transversales (Anexo 1) [51]. Dado que se utilizó un muestreo no probabilístico intencional, se generó un riesgo de sesgo de selección. Para ello, hemos aplicado criterios de inclusión claros para realizar la inclusión consecutiva sin descartar a nadie [52]. La muestra final estuvo compuesta por 329 enfermeras (Figura 1).

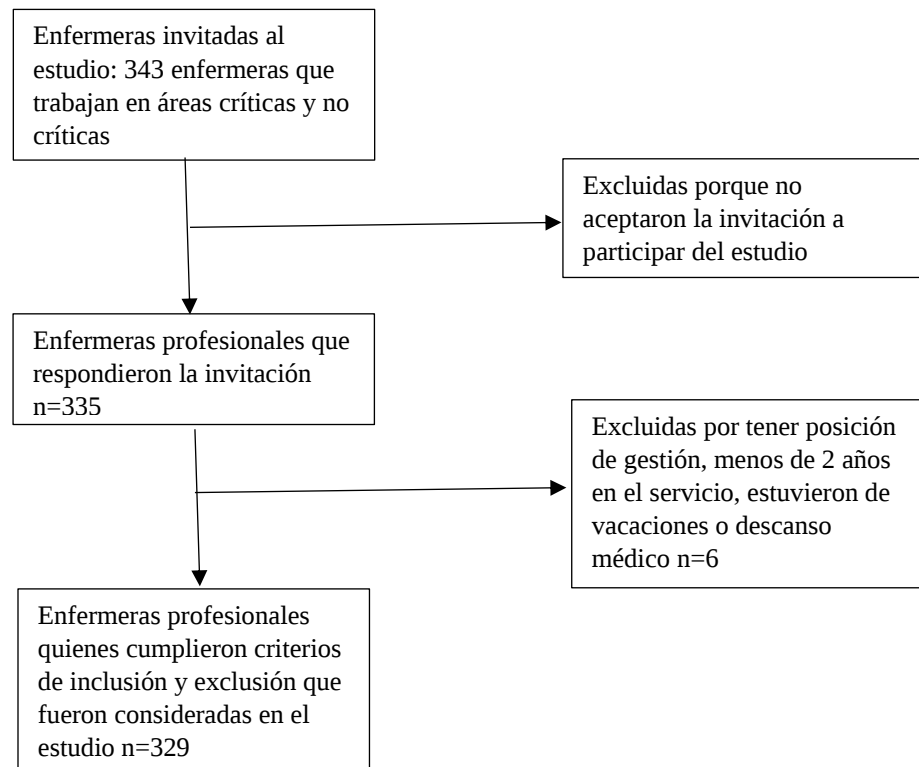


Figura 1. Diagrama de flujo de los participantes incluidos en el estudio

## Instrumentos

La variable actitud hacia el trabajo en equipo se midió mediante el cuestionario T-TAQ para evaluar el programa de formación de equipos de trabajo (Team STEPPS). La versión original de este cuestionario fue desarrollada por el American Research Institute, que posteriormente fue validada en diferentes poblaciones, demostrando su adecuada estructura interna para medir actitudes individuales relacionadas con los componentes centrales del trabajo en equipo. Para este estudio se utilizó la versión validada en personal de enfermería. La confiabilidad con alfa de Cronbach fue de 0,79 para el cuestionario total. El cuestionario consta de 30 ítems y cinco dimensiones, con seis ítems en cada dimensión. Los ítems se presentan en formato de escala Likert.

1 Las dimensiones del T-TAQ son: estructura del equipo (TS), liderazgo (L), monitoreo de la situación (S), apoyo mutuo (MS) y comunicación (C). Cuatro ítems están redactados de forma negativa (MS20, MS21, MS24 y C30) [53].

43 4 Para analizar la variable engagement se utilizó la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES-17) [54]. Se trata de un cuestionario de autoinforme compuesto por 17 ítems distribuidos en tres factores: vigor, dedicación y absorción. Su modo de respuesta es en escala tipo Likert con siete opciones que van desde nunca a nunca (con valor cero) hasta siempre-todos los días (con valor seis). El análisis de fiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach fue  $\alpha = 0,91$  [55].

2 La variable satisfacción laboral se evaluó con la Escala de Opinión SL-SPC elaborada por Palma, S. en el año 2005. El cuestionario utiliza la escala Likert y cuenta con 27 ítems (positivos y negativos) agrupados en cuatro factores: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. El instrumento permite evaluar el grado de satisfacción laboral por cada ítem a través de las siguientes alternativas: (a) totalmente de acuerdo, (b) de acuerdo, (c) ni de acuerdo ni en desacuerdo, (d) en desacuerdo y (e) totalmente en desacuerdo. La puntuación de un ítem depende de si es positivo o negativo. Fue validado en trabajadores de Lima, Perú, obteniendo resultados para coeficientes Alfa de Cronbach de 0,84 y Mitades/Guttman, 0,81 [56]. Para este estudio, los niveles de satisfacción laboral se categorizaron como altos (satisfechos y muy satisfechos) y bajos (insatisfechos y muy insatisfechos), con una puntuación total de 89 puntos o más y 88 puntos o menos, respectivamente.

## Procedimientos

34 6 Para la recolección de datos se solicitó autorización al Comité de Ética del hospital en estudio, el cual, luego de analizar el proyecto y las recomendaciones pertinentes, emitió la carta de autorización del estudio a las enfermeras del hospital. Se realizó la coordinación con las supervisoras de enfermería de los diferentes servicios para que las enfermeras pudieran participar en la reunión ordinaria mensual, donde se explicó la naturaleza, objetivos y procedimientos del estudio. Asimismo, en esa oportunidad se absolvieron las dudas. La recolección de datos fue mixta. Los instrumentos fueron elaborados en Google Forms para ser aplicados de manera digital. Otra parte de los instrumentos fue física. Los profesionales de enfermería con teléfono inteligente y cuentas de WhatsApp recibieron el enlace del cuestionario, y a quienes no pudieron responder de manera virtual se les entregó el cuestionario físico.

## Tratamiento de datos

7 16 25 1 Los datos se analizaron con el programa SPSS versión 24.0. Los datos de las variables categóricas se analizaron con estadística descriptiva mediante medidas de resumen. Se utilizó la prueba de Chi-cuadrado para identificar la asociación entre variables, con un valor  $p < 0,05$ . Se realizó un análisis multivariante mediante regresión logística binaria para determinar cómo las actitudes hacia el trabajo en equipo y el empoderamiento explican la satisfacción laboral. Las variables con un valor  $p$  menor de 0,05 entraron en el modelo de regresión logística.

## Consideraciones éticas

Los profesionales de enfermería que participaron en el estudio recibieron una explicación oral en una reunión y un formulario preparado antes de la aplicación de los instrumentos. Se les solicitó su consentimiento informado, aclarando que podían retirarse del estudio o no responder las preguntas en cualquier momento. Se aplicaron los principios éticos de Helsinki, considerando la confidencialidad de los datos y la autonomía de los participantes. El Comité de Ética del hospital aprobó el estudio y realización de la investigación.

## RESULTADOS

La muestra estuvo conformada por 329 enfermeras, la tasa de respuesta fue del 95.9%. El diseño de una encuesta clara, concisa y de fácil comprensión, así como las instrucciones claras ofrecidas por los investigadores y la ayuda en caso de dudas permitieron completar las encuestas sin omitir datos. Del total de enfermeras participantes, el 85.7% fueron mujeres y el 14.3% hombres. La media de edad de los participantes fue de 43.56 años, con una desviación estándar de 8.183. Asimismo, el 52.6% estaban casados y el 89.7% contaba con estudios de posgrado como especialidad, maestría y doctorado. Por otro lado, el 85.4% había trabajado en la institución por más de 5 años y el 66% laboraba en áreas críticas (Tabla 1).

Tabla 1. Características generales de las enfermeras de un hospital público de Lima.

| Variables                           |                            | n=329             | %    |
|-------------------------------------|----------------------------|-------------------|------|
| Edad                                | Me $\pm$ DS                | 43,56 $\pm$ 8,183 |      |
| Sexo                                | Femenino                   | 282               | 85,7 |
|                                     | Masculino                  | 47                | 14.3 |
| Estado civil                        | Soltero/Viudo/Divorciado   | 156               | 47.4 |
|                                     | Casado                     | 173               | 52.6 |
| Nivel educativo                     | Licenciatura en enfermería | 34                | 10.3 |
|                                     | Con estudios de postgrado. | 295               | 89.7 |
| Tiempo de trabajo en la institución | Menos de 5 años            | 48                | 14.6 |
|                                     | Más de 5 años              | 281               | 85.4 |
| Área de trabajo                     | Área no crítica            | 112               | 34.0 |
|                                     | Área crítica               | 217               | 66.0 |

En el análisis bivariado, basado en la prueba Chi-cuadrado, se encontró que existe relación entre el tiempo de trabajo en la institución ( $p=0,005$ ), el área de trabajo ( $p=0,005$ ) y las actitudes hacia los equipos de trabajo ( $p=0,000$ ) y engagement ( $p=0,000$ ) con la satisfacción laboral de enfermeras de un hospital público de Lima, con un valor  $p<0,05$  (tabla 2).

Tabla 2. Análisis bivariado según la satisfacción laboral de enfermeras en un hospital público de Lima.

| Variables                              |                                   | Satisfacción laboral |      |        |      | valor p |
|----------------------------------------|-----------------------------------|----------------------|------|--------|------|---------|
|                                        |                                   | Alto                 |      | Bajo   |      |         |
|                                        |                                   | n=278                | %    | n = 51 | %    |         |
| Edad                                   | Jóvenes (18-29 años)              | 7                    | 2.5  | 3      | 5.9  | .321    |
|                                        | Adulto (30-59 años)               | 265                  | 95.3 | 46     | 90.2 |         |
|                                        | Adultos mayores (≥60)             | 6                    | 2.2  | 2      | 3.9  |         |
| Sexo                                   | Femenino                          | 235                  | 84.5 | 47     | 92.2 | .153    |
|                                        | Masculino                         | 43                   | 15.5 | 4      | 7.8  |         |
| Estado civil                           | Soltero/Viudo/Divorciado          | 128                  | 46.0 | 28     | 54.9 | .244    |
|                                        | Casado                            | 150                  | 54.0 | 23     | 45.1 |         |
| Nivel educativo                        | Licenciatura en enfermería        | 28                   | 10.1 | 6      | 11.8 | .715    |
|                                        | Especialista, maestría, doctorado | 250                  | 89.9 | 45     | 88.2 |         |
| Tiempo de trabajo en la institución    | Menos de 5 años                   | 34                   | 12.2 | 14     | 27.5 | .005*   |
|                                        | Más de 5 años                     | 244                  | 87.8 | 37     | 72,5 |         |
| Área de trabajo                        | Área no crítica                   | 86                   | 30.9 | 26     | 51.0 | .005*   |
|                                        | Área crítica                      | 192                  | 69.1 | 25     | 49.0 |         |
| Actitudes hacia los equipos de trabajo | Actitud positiva                  | 255                  | 91.7 | 20     | 39.2 | .000*   |
|                                        | Actitud negativa                  | 23                   | 8.3  | 31     | 60.8 |         |
| Estructura del equipo                  | Actitud positiva                  | 253                  | 91.0 | 15     | 29.4 | .000*   |
|                                        | Actitud negativa                  | 25                   | 9.0  | 36     | 70.6 |         |
| Liderazgo                              | Actitud positiva                  | 247                  | 88.8 | 15     | 29.4 | .000*   |
|                                        | Actitud negativa                  | 31                   | 11.2 | 36     | 70.6 |         |
| Monitoreo de la situación              | Actitud positiva                  | 253                  | 91.0 | 19     | 37.3 | .000*   |
|                                        | Actitud negativa                  | 25                   | 9.0  | 32     | 62,7 |         |
| Apoyo mutuo                            | Actitud positiva                  | 248                  | 89.2 | 19     | 37.3 | .000*   |
|                                        | Actitud negativa                  | 30                   | 10.8 | 32     | 62,7 |         |
| Comunicación                           | Actitud positiva                  | 259                  | 93.2 | 22     | 43.1 | .000*   |
|                                        | Actitud negativa                  | 19                   | 6.8  | 29     | 56.9 |         |
| Compromiso                             | Alto                              | 242                  | 87.1 | 16     | 31.4 | .000*   |
|                                        | Bajo                              | 36                   | 12.9 | 35     | 68.6 |         |
| Vigor                                  | Alto                              | 243                  | 87.4 | 11     | 21.6 | .000*   |
|                                        | Bajo                              | 35                   | 12.6 | 40     | 78.4 |         |
| Dedicación                             | Alto                              | 237                  | 85.3 | 7      | 13.7 | .000*   |
|                                        | Bajo                              | 41                   | 14.7 | 44     | 86.3 |         |

|           |      |     |      |    |      |       |
|-----------|------|-----|------|----|------|-------|
| Absorción | Alto | 241 | 86,7 | 18 | 35.3 | .000* |
|           | Bajo | 37  | 13.3 | 33 | 64.7 |       |

\*p<0,05

El análisis multivariado mostró que las enfermeras que han trabajado en la institución por más de 5 años (OR: 3,328; IC 95%: 1,741-6,364), que tienen una actitud positiva hacia los equipos de trabajo (OR: 9,881; IC 95%: 4,321-22,594) y que tienen un alto engagement (OR: 10,764; IC 95%: 4,745-24,414) tienen mayor probabilidad de expresar alta satisfacción laboral (Tabla 3).

Tabla 3. Análisis multivariado según la satisfacción laboral de enfermeras en un hospital público de Lima.

| Variables                              |                  | OR     | IC 95%       |        | valor p |
|----------------------------------------|------------------|--------|--------------|--------|---------|
|                                        |                  |        | LL           | UL     |         |
| Tiempo de trabajo en la institución    | Menos de 5 años  | 1      | (Referencia) |        | .000*   |
|                                        | Más de 5 años    | 3.328  | 1.741        | 6.364  |         |
| Área de trabajo                        | Área no crítica  | 1      | (Referencia) |        | .063    |
|                                        | Área crítica     | 2.140  | 0,959        | 4.775  |         |
| Actitudes hacia los equipos de trabajo | Actitud positiva | 1      | (Referencia) |        | .000*   |
|                                        | Actitud negativa | 9.881  | 4.321        | 22.594 |         |
| Compromiso                             | Alto             | 1      | (Referencia) |        | .000*   |
|                                        | Bajo             | 10.764 | 4.745        | 24.414 |         |

OR: Odds Ratio; LL: Límite inferior; LS: Límite superior. \*p<0,05

## DISCUSIÓN

Los hallazgos del presente estudio muestran que las actitudes de las enfermeras hacia el trabajo en equipo, el compromiso y la satisfacción laboral son elementos importantes en la gestión de enfermería para lograr una atención de calidad. Uno de los elementos organizacionales es la actitud del personal hacia el trabajo en equipo. Las enfermeras pueden tener diferentes actitudes hacia el trabajo en equipo debido a varios factores, como la dinámica del equipo en particular, la experiencia laboral, la personalidad de cada enfermera y la cultura de la institución de atención médica. Un estudio empírico encontró que la percepción del trabajo en equipo y la satisfacción laboral se encuentran en un nivel medio [39]. El presente estudio tiene una asociación estadística significativa entre ambas variables. Las actitudes hacia el trabajo en equipo adquieren significado cuando los miembros confían entre sí y tienen una relación interpersonal sólida basada en la confianza mutua. La actitud de trabajo en equipo es ampliamente reconocida como un factor clave para el éxito organizacional en varios campos. Una actitud positiva hacia el trabajo en equipo puede mejorar la comunicación, la cooperación y la productividad. Una buena actitud hacia el trabajo en equipos disciplinarios o multidisciplinarios permite una mejor calidad de atención [57].

La práctica profesional de enfermería se caracteriza por trabajar en equipos multidisciplinares, y el funcionamiento óptimo del equipo es esencial para mejorar la calidad y eficiencia de la atención de salud. La literatura encontró que las enfermeras que obtienen mejores resultados en el trabajo en equipo experimentan mayor satisfacción laboral y satisfacción con el trabajo en equipo, disminuyendo posibles consecuencias negativas como el burnout y la intención de abandonar el trabajo [58]. En la literatura, un estudio muestra que existen actitudes discrepantes sobre el trabajo en equipo entre enfermeras y médicos en quirófanos y unidades de cuidados intensivos [9]. Promover el trabajo en equipo y la comunicación efectiva es esencial para mejorar la satisfacción laboral.

Las enfermeras de diversas áreas, incluidas las de áreas críticas como las urgencias, desempeñan un papel indispensable en este proceso, donde la comunicación y coordinación efectiva entre los miembros del equipo son clave para lograr los objetivos y metas de la organización [12]. Un estudio ha identificado actitudes positivas hacia los comportamientos asociados con el trabajo en equipo efectivo en enfermeras y cirujanos. Sin embargo, también se encontraron actitudes que indican una creencia en la invulnerabilidad personal al estrés y la fatiga en ambos grupos [59]. Rahn sugiere que en las unidades de cuidados intensivos médico-quirúrgicos, mejorar el trabajo en equipo puede cambiar la atención y afectar la aparición de resultados adversos evitables [60]. Un mayor trabajo en equipo, con una buena actitud, afecta positivamente la satisfacción laboral, la eficiencia del personal, la retención y la prestación de atención [61].

Las enfermeras comprometidas con su trabajo se sienten más felices y entusiasmadas y tienen menos intención de dejar su trabajo. En un estudio previo se encontraron altos niveles de engagement en las dimensiones de vigor, dedicación y absorción, así como la relación entre la dimensión vigor del engagement y la satisfacción laboral [62]. Por el contrario, otro estudio identificó un nivel medio de engagement en su dimensión vigor y baja dedicación y absorción, encontrando una relación positiva significativa entre engagement y satisfacción laboral [63]. En nuestro estudio se muestra que el engagement tiene niveles altos en todas las dimensiones, favoreciendo la satisfacción laboral. El engagement promueve el desarrollo de espacios internos para promover el confort de los trabajadores, motivándolos a hacer suyas las metas institucionales, en las que la satisfacción laboral se obtiene a través de estrategias de motivación [64]. Asimismo, las enfermeras más comprometidas tienen mayor probabilidad de sentirse satisfechas con su trabajo, mejorando su calidad de atención.

La satisfacción laboral ocurre cuando a un empleado le gusta el trabajo que hace. El compromiso del empleado conduce a la satisfacción laboral. Sin compromiso, es probable que los empleados estén satisfechos con sus trabajos. El compromiso laboral tiene una fuerte relación con la satisfacción laboral, donde el fortalecimiento de la cultura organizacional será necesario para la relación entre compromiso y satisfacción laboral [65]. Para lograr el compromiso del trabajador, se deben considerar algunas variables, como la cultura organizacional. La literatura indica que los trabajadores que muestran puntuaciones altas en la dimensión vigor del compromiso son entusiastas, enérgicos, alegres y resistentes al desarrollo de sus funciones [27]. Los resultados de un estudio mostraron que el compromiso fue un predictor significativo de la satisfacción laboral

[44]. El presente estudio encontró una situación similar, con las variables compromiso y satisfacción laboral.

Un estudio empírico identificó que las enfermeras más satisfechas trabajan en Unidades de Atención Comunitaria, y las enfermeras con menor nivel de satisfacción profesional son las de Cuidados Intensivos [66]. Sin embargo, en el presente estudio, los profesionales con mayor satisfacción laboral trabajan en áreas críticas. La satisfacción laboral en el sector salud tiene un impacto significativo ya que es un indicador del bienestar y calidad de vida de los empleados y se ha relacionado de diversas formas con un mayor desempeño y negativamente con el ausentismo y la rotación [67]. En un estudio sobre satisfacción laboral de enfermeras, reportan que se identificó un nivel medio [68].

Se ha demostrado empíricamente que el compromiso de los empleados afecta significativamente de forma positiva a la satisfacción laboral. Asimismo, el trabajo en equipo tiene un efecto positivo significativo en la satisfacción laboral y, dentro de los equipos de enfermería, un mayor nivel de trabajo en equipo conduce a una mayor satisfacción laboral [69, 70]. Un estudio previo identificó el compromiso como un predictor significativo de la satisfacción laboral [71]. La satisfacción laboral es un factor esencial que afecta al desempeño de todos y un factor de apoyo que fortalece el sentido de valía. La enfermería es una profesión que implica trabajar en una variedad de entornos laborales, el estrés físico y mental puede afectar la satisfacción laboral.

Por otro lado, el estudio revela que las enfermeras con mayor antigüedad (5 años o más) presentan mayor satisfacción laboral. Las personas con mayor antigüedad tienen un mejor ajuste y adaptación al entorno laboral. Otro aspecto a considerar es que, a mayor antigüedad, habrán acumulado experiencias, lo que permite intuir que sus expectativas disminuyen. De igual forma, la antigüedad en el puesto de trabajo generalmente está vinculada al reconocimiento y las recompensas. Estos factores podrían tener un impacto positivo en la satisfacción laboral [72].

### *Limitaciones del estudio*

El estudio tuvo algunas limitaciones. Aunque se realizó en un solo hospital, sería interesante abarcar otros hospitales y realizar un estudio multicéntrico comparativo que pueda replicarse en otras instituciones nacionales o internacionales. Al ser un estudio transversal, proporciona una visión vertical del problema; un estudio con un enfoque cualitativo o mixto favorecerá el conocimiento de la realidad más completa. Otra limitación es el método de selección de los participantes del estudio; se utilizó un muestreo no probabilístico intencional, lo que podría generar un riesgo de sesgo de selección; una población mayor y seleccionada aleatoriamente arrojaría resultados más fácilmente extrapolables. Por tanto, los resultados son generalizables al grupo estudiado. En cuanto a la recogida de datos, los turnos rotativos de las enfermeras y la imposibilidad de algunas de ellas de acceder a la tecnología para responder los cuestionarios de forma digital hicieron que los instrumentos se aplicaran de forma manual, lo que retrasó el tiempo de recogida.

En cuanto al género encontrado en la muestra, la mayoría de las personas y enfermeras son mujeres. De la misma manera, el estudio no aborda variables de confusión, por lo que es recomendable realizar otros estudios sobre el mismo tema para comprender mejor el panorama

10 actual del comportamiento de las variables estudiadas, identificando variables de confusión como la cultura organizacional, los estilos de liderazgo y la motivación, entre otras. Por último, se debe reconocer el impacto del efecto del trabajador saludable. En concreto, los profesionales de enfermería que experimentan una baja satisfacción laboral, malas actitudes hacia el trabajo en equipo y un bajo compromiso laboral es probable que hayan abandonado sus puestos, lo que lleva a una situación en la que las “enfermeras supervivientes” restantes son, en general, aquellas que están mejor adaptadas al trabajo en equipo y más satisfechas con su trabajo.

### *Implicaciones del estudio*

12 La práctica profesional de enfermería requiere de evidencia científica para mejorar los diferentes procesos que se desarrollan dentro de las instituciones de salud. El presente trabajo aborda variables organizacionales en enfermeras y los resultados son factibles de aplicar en una institución hospitalaria. En el trabajo de enfermería, una actitud positiva hacia el trabajo en equipo puede aumentar significativamente la satisfacción laboral al promover la cooperación, el compromiso organizacional, el desarrollo de competencias, un ambiente laboral positivo y el aumento de la productividad. El compromiso puede afectar la satisfacción laboral porque las enfermeras tienen más probabilidades de identificarse con la organización y sus objetivos, se sienten cómodas y motivadas en el ambiente de trabajo, son productivas y tienen menos intención de rotación.

9 1 Los resultados de este estudio ofrecen una perspectiva de indudable interés al relacionar la variable actitudes hacia el trabajo en equipo, el compromiso y la satisfacción laboral en enfermeras, tema crucial para generar entornos laborales productivos y competitivos. Dado que la naturaleza de las funciones de las enfermeras es trabajar en equipo, es necesario considerar la importancia de las variables estudiadas a nivel personal y colectivo con el equipo de salud. Especialmente la variable actitud hacia los equipos de trabajo, ya que se ha encontrado poca literatura sobre este tema.

Dado que los gerentes de enfermería lideran equipos de trabajo, deben desarrollar intervenciones para construir y mantener equipos de alto rendimiento [73]. El conocimiento del comportamiento de las variables estudiadas por los directores de enfermería facilitará el desarrollo de estrategias para dirigir enfermeras con una actitud positiva hacia el trabajo y un alto compromiso y satisfacción laboral.

3 3 49 Un liderazgo fuerte y una cultura organizacional catalizan las actitudes hacia el trabajo en equipo, el compromiso y la satisfacción laboral. Considerando la diversidad del equipo en términos de sexo, edad, cultura u otras características que afectan las actitudes hacia el trabajo en equipo, el compromiso y la satisfacción laboral. Por lo tanto, la gestión de la diversidad es un aspecto importante a considerar en futuras investigaciones.

## CONCLUSIONES

1 33 Los profesionales de enfermería muestran altos porcentajes de actitud hacia el trabajo en equipo, compromiso y satisfacción laboral. Los enfermeros que han trabajado por más de 5 años y tienen una actitud positiva hacia el trabajo en equipo y un alto compromiso expresan una alta satisfacción.

## REFERENCIAS

1. Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 480–487. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226>.
2. Amiresmaili M, Moosazadeh M. Determining job satisfaction of nurses working in hospitals of Iran: A systematic review and meta-analysis. *Iran J Nurs Midwifery Res*. 2013;18(5):343–8.
3. Jiang F, Zhou H, Rakofsky J, Hu L, Liu T, Wu S, et al. Intention to leave and associated factors among psychiatric nurses in China: A nationwide cross-sectional study. *Int J Nurs Stud*. 2019; 94:159–65.
4. Shields, M. A., & Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the National Health Service in England: The impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*, 20(5), 677–701. [https://doi.org/10.1016/S0167-6296\(01\)00092-3](https://doi.org/10.1016/S0167-6296(01)00092-3).
5. Garcia-Iglesias J, Gomez-Salgado J, Fagundo-Rivera J, Romero-Martín M, Ortega-Moreno M, Navarro-Abal Y. Factores predictivos para el agotamiento y los niveles de compromiso laboral entre médicos y enfermeras: una revisión sistemática - PubMed. *Rev Esp Salud Pública*. 2021;5(91):e202104046.
6. Wan Q, Zhou W, Li Z, Shang S, Yu F. Work engagement and its predictors in registered nurses: A cross-sectional design. *Nurs Heal Sci*. 2018;20(4):415–21.
7. Ni, Y. X., Wen, Y., Xu, Y., He, L., & You, G. Y. (2023). The relationship between work practice environment and work engagement among nurses: The multiple mediation of basic psychological needs and organizational commitment a cross-sectional survey. *Frontiers in Public Health*, 11(March), 1123580. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1123580>
8. Li, B., Li, Z., & Wan, Q. (2019). Effects of work practice environment, work engagement and work pressure on turnover intention among community health nurses: Mediated moderation model. *Journal of Advanced Nursing*, 75(12), 3485–3494. <https://doi.org/10.1111/jan.14130>
9. O’Leary KJ, Ritter CD, Wheeler H, Szekendi MK, Brinton TS, Williams M V. Teamwork on inpatient medical units: Assessing attitudes and barriers. *Qual Saf Heal Care*. 2010;19(2):117–21.
10. Sangaleti C, Cabral M, Peduzzi M, Campos E, Baldini C. Experiences and shared meaning of teamwork and interprofessional collaboration among health care professionals in primary health care settings: a systematic review. *JBHI Database Syst Rev Implementation Reports*. 2017;15(11):2723–88.
11. Rosen MA, Diaz D, Dietz AS, Benishek LE, Thompson D, Pronovost PJ, et al. Teamwork in healthcare: Key discoveries enabling safer, high-quality care. *Am Psychol*. 2018;73(4):433–50.
12. Grover E, Porter JE, Morphet J. An exploration of emergency nurses’ perceptions, attitudes and experience of teamwork in the emergency department. *Australas Emerg Nurs J*. 2017;20(2):92–7.
13. Moussa FL, Moussa M, Sofyani HA, Hammad B, Oqdi YA, Khallaf S, et al. Attitudes of Critical Care Nurses towards Teamwork and Patient Safety in Saudi Arabia: A Descriptive Cross-Sectional Assessment. *Healthcare*. 2022;10(10):1866.
14. Jimenez-Bonilla D, Jiménez-Bonilla E. Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Rev Cienc UNEMI*. 2016;9(18):26–34.
15. Delgado M, Fasce E, Pérez C, Rivera N, Salazar P, Riquelme C, et al. Trabajo en equipo y rendimiento académico en un curso de kinesiología empleando aprendizaje basado en equipos. *Investig en Educ Médica*. 2017;6(22):80–7.

16. Dassah ET, Dzomeku VM, Norman BR, Gyaase D, Opare-Addo MNA, Buabeng KO, et al. Attitudes of health care professionals towards interprofessional teamwork in Ashanti Region, Ghana. *BMC Med Educ.* 2023;23(1):1–8.
17. Beiboer C, Andela R, Hafsteinsdóttir TB, Weldom S, Holtrop T, van der Cingel M. Teamwork, clinical leadership skills and environmental factors that influence missed nursing care – A qualitative study on hospital wards. *Nurse Educ Pract.* 2023;68(March):103603.
18. Sodeify R, Habibpour Z. Nurses' perceptions of co-worker support in the workplace: Qualitative research. *Enferm Clin.* 2021;31(6):355–62.
19. Scanlan LM, Devine SG, Watkins DL. Job satisfaction of mental healthcare workers in multidisciplinary teams. *J Ment Heal.* 2021;30(1):80–7.
20. Stadick J. The relationship between interprofessional education and health care professional's attitudes towards teamwork and interprofessional collaborative competencies. *J Interprofessional Educ Pract.* 2020;6(2).
21. Ballangrud R, Husebø SE, Hall-Lord ML. Cross-cultural validation and psychometric testing of the Norwegian version of TeamSTEPPS teamwork attitude questionnaire. *J Interprof Care.* 2020;34(1):116–23.
22. Teruya K, Costa A, Guirardello E. Job satisfaction of the nursing team in intensive care units. *Revi Latino-Americana Enferm.* 2019;27(e3182).
23. Gonzales D, Ospina Y. Trabajo en equipo en el clima organizacional de las empresas, en el área específica del talento humano. *Colección Académica Ciencias Soc.* 2015;2(1):119–42.
24. Bosnjak M, Ajzen I, Schmidt P. The theory of planned behavior: selected recent advances and applications. *Eur J Psychol.* 2020;16(3):352–6.
25. Sansom R, Young B. Theory of Planned Behavior. *Accelerating Systemic Change in STEM Higher Education.* [cited 2023 Sep 28].
26. Celik G, Taylan S, Guven S, Cakir H, Kilic M, Akoglu C. The relationship between teamwork attitudes and caring behaviors among nurses working in surgical clinics: A correlational descriptive study. *Niger J Clin Pract.* 2019;22(6):849–54.
27. Schaufeli W, Salanova M, González-Romá V, Bakker A. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *J Happiness Stud.* 2002; 3:71–92.
28. Hakanen JJ, Ropponen A, Schaufeli WB, De Witte H. Who is Engaged at Work? A Large-Scale Study in 30 European Countries. *J Occup Environ Med.* 2019;61(5):373–81.
29. Lupano M. Validación de una Escala sobre Work Engagement. *Perfiles asociados a alta Performance y Satisfacción Laboral.* *Ciencias Psicológicas.* 2017 Nov 8 [cited 2021 Dec 7]; 11:127–37.
30. López F, Chiclana C. Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Rev Comun y Hombre.* 2017;14:53–63.
31. Juárez A. Engagement Laboral, una concepción científica: Entrevista con Wilmar Schaufeli. *Lib Rev Psicol.* 2015;21(2):187–94.
32. Álvarez D, Castro C, Vila G. Actitudes y engagement en el trabajo como antecedentes del comportamiento altruista. *Rev Venez Gerenc.* 2014;19(65):23–42.
33. Fasoli DR. The culture of nursing engagement: A historical perspective. *Nurs Adm Q.* 2010;34(1):18–29.
34. Wang S, Liu Y. Impact of professional nursing practice environment and psychological empowerment on nurses' work engagement: Test of structural equation modelling. *J Nurs Manag.* 2015;23(3):287–96.
35. Parra R, Arce M, Guerrero M. La Satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente. *INNOVA Res J.* 2018;3(8):157–62.

36. Bargagliotti A. Work engagement in nursing: A concept analysis. *J Adv Nurs*. 2012;68(6):1414–28.
37. Hamad Al-Qahtani A, Stirling B, Forgrave D. The impact of job satisfaction on nurses' work lives: A literature review. *QScience Connect*. 2020;2020(1):5339.
38. Olivares J, Quintana M, Matta C, Choy J, Ronquillo W, Maldonado M. Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica. *Revi Estomat Hered*. 2006;16(1):21–5.
39. Romani S, Ferrer M, Zuta Arriola N. Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. *Rev Investig Vald*. 2018;12(3):165–70.
40. Duche AB, Rivera GL. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Glob*. 2019;18(54):353–63.
41. Salessi S. Satisfacción Laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte. *Rev Psicol*. 2014;10(19):67–83.
42. Moskvicheva LI, Russkikh S V., Makarova E V., Tarasenko EA, Vasiliev MD, Timurzieva AB. Satisfaction of outpatient oncologists with their work. *Eur J Transl Myol*. 2022;32(2):10637.
43. Mendoza-Flórez Y, Villamizar-Correa PA, García-Méndez S, Gutiérrez JC. Relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el engagement en el sector confecciones de Piedecuesta, Santander. *I+D Rev Investig*. 2020 Dec 7 [cited 2021 Dec 7];16(1):216–24.
44. Orgambidez-Ramos A, Pérez-Moreno P, Borrego-Alés Y. Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *J Work Org Psych*. 2015;31(2):101–7.
45. Klaus T, Lerouge C, Blanton JE. System developers' nature of work characteristics and their relationship with organizational commitment and job satisfaction. *J Inf Technol Manag*. 2014; XXV (1).
46. Amaya AC, Idarraga D, Giraldo V, Gómez LM. Efectividad de un programa para mejorar el trabajo en equipo en salas de cirugía. *Rev Colomb Anestesiol*. 2015;43(1):68–75.
47. Amsalu E, Boru B, Getahun F, Tulu B. Attitudes of nurses and physicians towards nurse-physician collaboration in northwest Ethiopia: A hospital based cross-sectional study. *BMC Nurs*. 2014;13(1):25431536.
48. Hernández M, Hernández A, Pérez-López MT, Hernández-Ramírez MG, Matus-Miranda R, Balseiro-Almarino CL. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Arch Neurociencias*. 2013;18(SUPPL.1):16–21.
49. Lapeña Y, Cibanal L, Pedraz A, Macía M. Las relaciones interpersonales de los enfermeros en asistencia hospitalaria y el uso de habilidades comunicativas. *Texto e Context Enferm*. 2014;23(3):555–62.
50. Mookink LB, de Vet HCW, Prinsen CAC, Patrick DL, Alonso J, Bouter LM, et al. COSMIN Risk of Bias checklist for systematic reviews of Patient-Reported Outcome Measures. *Qual Life Res*. 2018;27(5):1171–9.
51. von Elm E, Altman DG, Egger M, Pocock SJ, Gøtzsche PC, Vandenbroucke JP. The Strengthening the Reporting of Observational Studies in Epidemiology (STROBE) statement: Guidelines for reporting observational studies. *PLoS Med*. 2007;4(10).
52. Yu IT, Tse SL. Workshop 6--sources of bias in cross-sectional studies; summary on sources of bias for different study designs. *Hong Kong Med J*. 2012 Jun;18(3):226-7.
53. Karlsen T, Hall-Lord ML, Wangenstein S, Ballangrud R. Reliability and structural validity of the Norwegian version of the TeamSTEPPS Teamwork Attitudes Questionnaire: A cross-sectional study among Bachelor of Nursing students. *Nurs Open*. 2021;8(2):664–74.

54. Schaufeli W, Bakker A. Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University; 2004. p. 60.
55. Gómez L, Labarthe J, Ferreira-Umpiérrez A, Chiminelli-Tomás V. Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). *Ciencias Psicológicas*. 2019;13(2):305–16.
56. Alfaro R, Leyton S, Meza A, Sáenz I. Satisfacción laboral y su relación con algunas con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Pontificia Universidad Católica del Perú. 2012.
57. Melkamu E, Yetwale A. Attitude of nurses and midwives towards collaborative care with physicians in Jimma University medical center, Jimma, South West Ethiopia. *Hum Resour Health*. 2020;18(1):1–8.
58. Mock C, Stark M, Reich RR, Mason TM. Perceptions of Teamwork Among Blood and Marrow Transplant and Immune Cell Therapy Nursing Staff at a Cancer Center: A Multimethod Study. *Nurse Lead*. 2022;20(1):80–9.
59. Flin R, Yule S, McKenzie L, Paterson-Brown S, Maran N. Attitudes to teamwork and safety in the operating theatre. *Surgeon*. 2006;4(3):145–51.
60. Rahn DJ. Trabajo en equipo transformacional: exploración del impacto del trabajo en equipo de enfermería en los indicadores de calidad sensibles a las enfermeras. *J Nursin Care Qual*. 2016;31(3):262–8.
61. Kaiser JA, Westers JB. Nursing teamwork in a health system: A multisite study. *J Nurs Manag*. 2018;26(5):555–62.
62. Mendoza-Vega R, Murillo-Murillo E, García-Méndez S. Relación entre satisfacción laboral y engagement en empleados operativos de la empresa de transportes Cotrascal S. A. S. *I+D Rev Investig*. 2020 [cited 2021 Dec 7];15(1):76–84.
63. Agurto K, Mogollón F, Castillo L. El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Rev Univ y Soc*. 2020;12(4):112–9.
64. Saavedra F, Delgado J, Saldaña C. Management Engagement in the Labor Satisfaction of Employees of Public Institutions. *Rev Cient Horiz Empres*. 2020;7(2):185–98.
65. Juyumaya J. Work engagement, satisfacción y rendimiento laboral: el rol de la cultura organizacional. *Estud Adm*. 2018 [cited 2021 Dec 9];25(1):32–49.
66. Silva CINP, Potra TMFS. Avaliação da satisfação profissional dos enfermeiros por áreas de prestação de cuidados. *Rev da Esc Enferm da USP*. 2021;55(e03730):1–9.
67. Karaferis D, Aletras V, Niakas D. Determining dimensions of job satisfaction in healthcare using factor analysis. *BMC Psychol*. 2022;10(1):1–13.
68. Gulsen M, Ozmen D. The relationship between emotional labour and job satisfaction in nursing. *Int Nurs Rev*. 2020;67(1).
69. Hanaysha J, Tahir PR. Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia - Soc Behav Sci*. 2016;219(May):272–82.
70. Kalish B, Lee H, Rochman M. Nursing staff teamwork and job satisfaction. *J Nurs Manag*. 2010;18(8):938–47.
71. Alarcón GM, Edwards J. The relationship of engagement, job satisfaction and turnover intentions. *J Stress*. 2011;27(3):e294–8.
72. Squires, M. A. E., Tourangeau, A. N. N., SPENCE LASCHINGER, H. K., & Doran, D. The link between leadership and safety outcomes in hospitals. *Journal of nursing management*, 2010;18(8), 914-925.
73. Goh P, Ser T, Cooper S, Cheng L, Liaw S. Nursing teamwork in general ward settings: A mixed-methods exploratory study among enrolled and registered nurses. *J Clin Nurs*. 2020;29(19–20):3802–11.