FACTORES QUE INFLUYEN EN LOS CONFLICTOS LABORALES EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA HOSPITAL REGIONAL "HERMILIO VALDIZAN" HUÁNUCO – 2015

FACTORS INFLUENCING LABOR DISPUTES IN PROFESSIONAL NURSING REGIONAL HOSPITAL "HERMILIO VALDIZAN" - HUÁNUCO 2015

SILNA TERESITA VELA LOPEZ
Universidad Nacional Hermilio Valdizán
e-mail: siltevelo@hotmail.com

MARINA I. LLANOS MELGAREJO
Universidad Nacional Hermilio Valdizán
e-mail: enfemari@hotmail.com

VICTORIA M. MANZANO TARAZONA
Universidad Nacional Hermilio Valdizán
e-mail: vikymaru9@hotmail.com

Recibido el 14 de agosto 2014
Aceptado el 28 de noviembre 2014

RESUMEN

Identificar los factores que influyen en los Conflictos laborales en los profesionales de enfermería del Hospital Regional "Hermilio Valdizan" - Huánuco 2015. El diseño fue relacional, transversal y prospectivo, con 93 profesionales seleccionados con el muestreo probabilístico. Se analizó mediante el alfa de Cron Bach para un nivel de confianza 0,990 apoyándonos en el SPSS 22.0. se evidenció una buena relación entre los factores internos de valores y los conflictos laborales en las dimensiones: actitud (X^2= 19,42 y p=0.000), comunicación interpersonal (X^2= 7,54 y p=0.006), trabajo (X^2= 32,89 y p=0.000 y clima organizacional (X^2= 70,13 y p=0.000). A modo global, ambas variables globales tienen una relación alta. de forma global hubo alta relación entre factores internos y externos con los conflictos laborales (X^2=54,56 y P=0,000), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, la cual indica correspondencia entre las variables.

Palabras Claves: conflicto laboral, factores internos, factores externos, profesional de Enfermería, hospital.

ABSTRACT

To identify factors influencing labor disputes in professional nursing Regional Hospital "Hermilio Valdizan" - Huánuco 2015. The design was relational, transverse and prospective, with 93 professionals selected with probability sampling. It was analyzed by alpha Cron Bach for a confidence level of 0.990 relying on SPSS 22.0. A good relationship between the internal factors of values and labor disputes in size was evident: attitude (X^2 = 19.42 p = 0.000), interpersonal communication (X^2 = 7.54 and p = 0.006), work (X^2 = 32.89 p = 0.000 and organizational climate (X^2 = 70.13 p = 0.000) A global mode, both global variables have a high regard.Were globally high ratio between internal and external factors labor disputes (X^2 = 54.56 and P = 0.000), so the null hypothesis is rejected and the research hypothesis, which indicates correspondence between the variables is accepted.

Keywords: labor conflict, internal factors, external factors, nurse, hospital.

INTRODUCCIÓN

El incremento de situaciones conflictivas en los equipos de trabajo, debido a sus efectos colaterales, ha suscitado el interés de la comunidad científica. De acuerdo con recientes estudios se puede afirmar que, cada vez más, en el ámbito profesional las habilidades emocionales que determinan el estilo de afrontamiento de conflictos interpersonales toman mayor relevancia. Por lo tanto, es factible y pertinente abrir líneas de investigación en este sentido, pues invertir en la promoción de estilos de afrontamiento basados en la colaboración tiene consecuencias altamente positivas en las relaciones interpersonales en la satisfacción y productividad laboral y en la reducción de costes innecesarios que se derivan del conflicto. El presente trabajo está dirigido a fortalecer la función investigadora del profesional de Enfermería dentro del contexto de investigación en salud, que lleva por título, "Factores que influyen en los Conflictos laborales en profesionales de Enfermería. Hospital Regional "Hermilio Valdizán" Huánuco – 2015.", cuya finalidad es determinar si existen factores que influyen para el conflicto laboral en el profesional de Enfermería; así mismo el estudio permitirá contar con información que sirva de base para posteriores estudios acerca de la calidad de vida del cuidador, las repercusiones en la salud del cuidador. En este contexto el presente trabajo de investigación está estructurado de la siguiente manera: Se comienza describiendo el problema. En esta parte se ofrece una información básica de la problemática a nivel global, nacional y local, también se formula el problema, objetivos, justificación, propósito, hipótesis, la identificación de las variables y la operacionalización de las variables. Del mismo modo en el marco teórico de la investigación se detalla, los antecedentes, la fundamentación teórica, conceptos relacionados a las variables de estudio. Consecuentemente se presentan los aspectos metodológicos: tipo de investigación, diseño, población, muestra de estudio, técnicas e instrumentos, validez y confiabilidad de los instrumentos, procedimiento de recolección de datos, plan estadístico y las consideraciones éticas. Finalmente se ilustra los resultados, en lo cual se detalla el análisis descriptivo así mismo el análisis inferencial con respectivos cuadros, gráfico y discusión de resultados. Luego las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

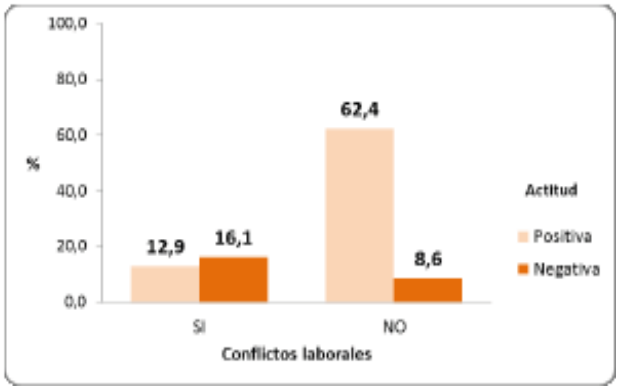
MATERIAL Y MÉTODOS

Tipo de estudio: cuantitativo, no experimental, transversal debido a que será realizado en un solo momento, prospectivo, descriptivo, analítico y correlacional. Diseño de estudio: correlacional. Población: estuvo constituida por todos los profesionales de enfermería que laboran activamente en dicha institución, siendo un total de 123 entre ambos sexos. Ubicación en el espacio: Hospital "Hermilio Valdizan" de Huánuco. Ubicación en el tiempo: abril a diciembre del 2015. Muestra y muestreo: La muestra fue seleccionada a través del muestreo probabilístico y estuvo conformada por 93 profesionales, calculada con la formula siguiente: $n = Z^2p.\ q.\ N$ dividido entre $e^2(N-1)+Z^2p.q$. Se tuvo en cuenta los siguientes criterios de inclusión: enfermeras que laboran activamente en los diferentes servicios que ofrece la institución, nombrados y contratados, los que aceptaron firmar el consentimiento informado y de ambos sexos. Los criterios de exclusión fueron: profesionales de enfermería que no acepten el consentimiento informado y los que se encuentren con licencia y vacaciones. Técnicas empleadas: Encuesta. Instrumento: cuestionario dirigido a las profesionales de enfermería del hospital Hermilio Valdizan. Validez: los instrumentos de recolección de datos fueron validados a través de la opinión y análisis de expertos en la materia, quienes dictaminaron si los instrumentos a aplicarse han sido diseñados con el rigor científico pertinente para obtener resultados ajustados a lo que persigue la investigación.

RESULTADOS INFERENCIALES:

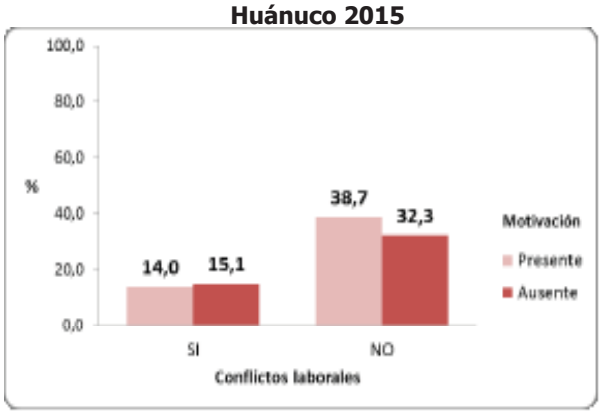
Concerniente a la relación entre los factores internos de actitud y los conflictos laborales de los profesionales de enfermería en estudio, observamos que el 16,1% presentaron una actitud negativa y la vez tuvieron conflictos laborales; y el 8,6% presentaron una actitud negativa y la vez no tuvieron conflictos laborales. Mediante la Prueba de Chi cuadrado de independencia ($X^2=19,42$; $p\leq0,000$) resultó significativo estadísticamente; es decir los factores internos de actitud influyen significativamente en los conflictos laborales de los profesionales de enfermería del Hospital Regional "Hermilio Valdizan" de Huánuco.

Gráfico 17
Porcentaje de profesionales de enfermería según factores internos de actitud y los conflictos laborales. Hospital Regional "Hermilio Valdizan" - Huánuco 2015



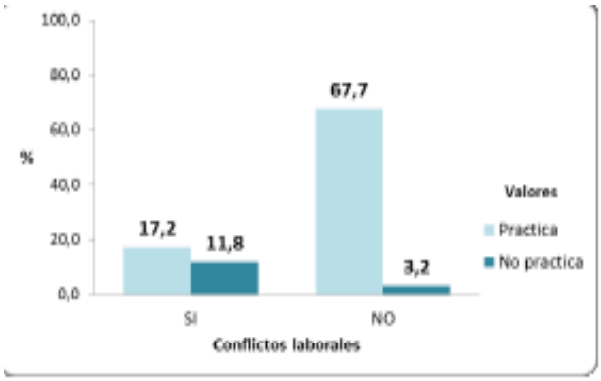
Respecto a la relación entre los factores internos de motivación y los conflictos laborales de los profesionales de enfermería en estudio, observamos que el 15,1% presentaron ausencia de motivación y la vez tuvieron conflictos laborales; y el 32,3% presentaron ausencia de motivación y la vez no tuvieron conflictos laborales. Mediante la Prueba de Chi cuadrado de independencia (X^2=0,31; p≤0,575) no resultó significativo estadísticamente; es decir los factores internos de motivación no influyen significativamente en los conflictos laborales de los profesionales de enfermería del Hospital Regional "Hermilio Valdizan" de Huánuco.

Gráfico 18
Porcentaje de profesionales de enfermería según factores internos de motivación y los conflictos laborales. Hospital Regional "Hermilio Valdizan" - Huánuco 2015



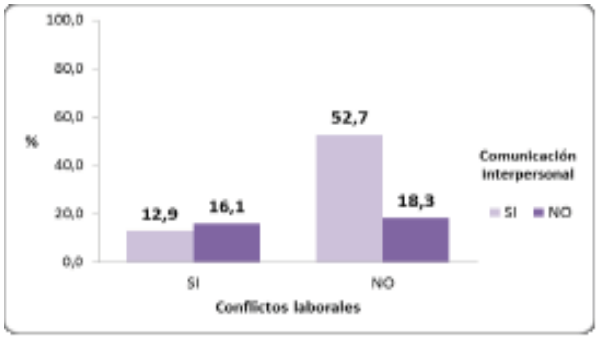
Concerniente a la relación entre los factores internos de valores y los conflictos laborales de los profesionales de enfermería en estudio, observamos que el 11,8% no practican los valores y la vez tuvieron conflictos laborales; y el 3,2% no practican los valores y la vez no tuvieron conflictos laborales. Mediante la Prueba de Chi cuadrado de independencia (X^2=19,63; p≤0,000) resultó significativo estadísticamente; es decir los factores internos de valores influyen significativamente en los conflictos laborales de los profesionales de enfermería del Hospital Regional "Hermilio Valdizan" de Huánuco.

Gráfico 19
Porcentaje de profesionales de enfermería según factores internos de valores y los conflictos laborales. Hospital Regional "Hermilio Valdizan" - Huánuco 2015



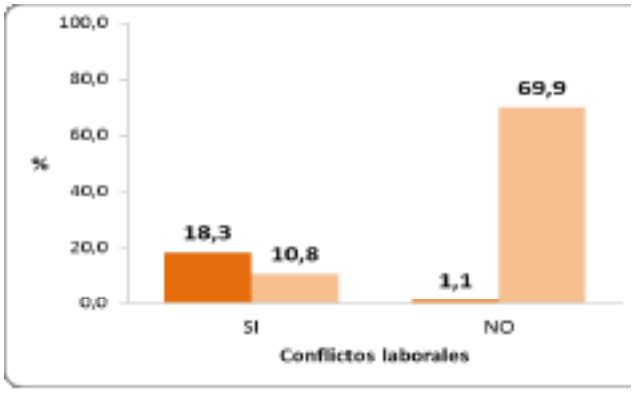
Referente a la relación entre los factores internos de comunicación interpersonal y los conflictos laborales de los profesionales de enfermería en estudio, observamos que el 16,1% no tuvieron comunicación interpersonal y la vez tuvieron conflictos laborales; y el 18,3% no tuvieron comunicación interpersonal y la vez no tuvieron conflictos laborales. Mediante la Prueba de Chi cuadrado de independencia (X^2=7,54; p≤0,006) resultó significativo estadísticamente; es decir los factores internos de comunicación interpersonal influyen significativamente en los conflictos laborales de los profesionales de enfermería del Hospital Regional "Hermilio Valdizan" de Huánuco.

Gráfico 20
Porcentaje de profesionales de enfermería según factores internos de comunicación interpersonal y los conflictos laborales. Hospital Regional "Hermilio Valdizan" - Huánuco 2015



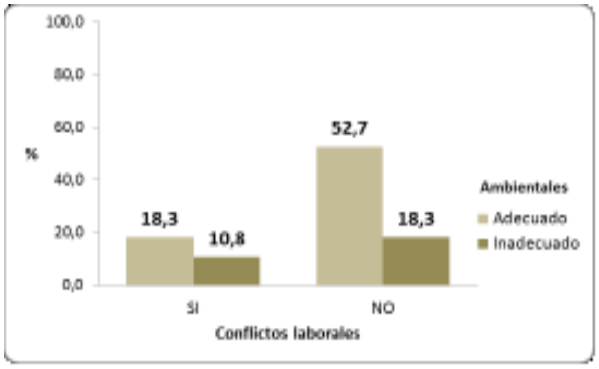
Concerniente a la relación entre los factores internos y los conflictos laborales de los profesionales de enfermería en estudio, observamos que el 18,3% presentaron factores internos y la vez tuvieron conflictos laborales; y el 1,1% presentaron factores internos y la vez no tuvieron conflictos laborales. Mediante la Prueba de Chi cuadrado de independencia (X^2=46,35; p≤0,000) resultó significativo estadísticamente; es decir los factores internos influyen significativamente en los conflictos laborales de los profesionales de enfermería del Hospital Regional "Hermilio Valdizan" de Huánuco.

Gráfico 21
Porcentaje de profesionales de enfermería según factores internos y los conflictos laborales. Hospital Regional "Hermilio Valdizan" - Huánuco 2015



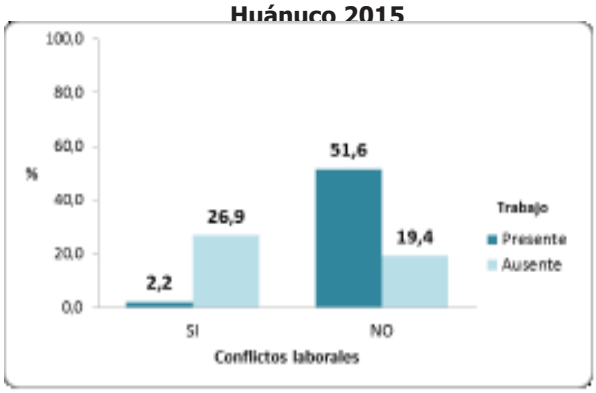
Con respecto a la relación entre los factores externos ambientales y los conflictos laborales de los profesionales de enfermería en estudio, observamos que el 10,8% señalaron ambientales inadecuados y la vez tuvieron conflictos laborales; y el 18,3% señalaron ambientales inadecuados y la vez no tuvieron conflictos laborales. Mediante la Prueba de Chi cuadrado de independencia (X^2=1,18; p≤0,277) no resultó significativo estadísticamente; es decir los factores externos ambientales no influyen significativamente en los conflictos laborales de los profesionales de enfermería del Hospital Regional "Hermilio Valdizan" de Huánuco.

Gráfico 22
Porcentaje de profesionales de enfermería según factores externos de ambientales y los conflictos laborales. Hospital Regional "Hermilio Valdizan" - Huánuco 2015



Concerniente a la relación entre los factores externos de trabajo y los conflictos laborales de los profesionales de enfermería en estudio, observamos que el 2,2% presentaron factores de trabajo y la vez tuvieron conflictos laborales; y el 51,6% presentaron factores de trabajo y la vez no tuvieron conflictos laborales. Mediante la Prueba de Chi cuadrado de independencia (X^2=32,89; p≤0,000) resultó significativo estadísticamente; es decir los factores externos de trabajo influyen significativamente en los conflictos laborales de los profesionales de enfermería del Hospital Regional "Hermilio Valdizan" de Huánuco.

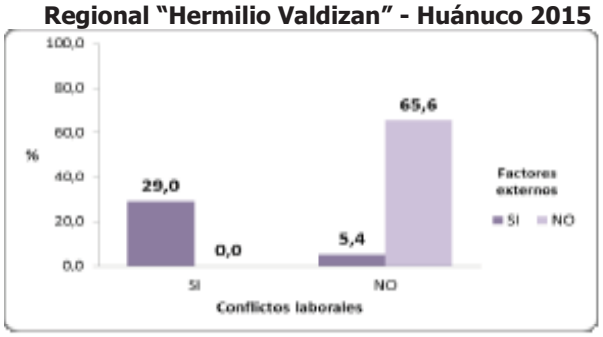
Gráfico 23
Porcentaje de profesionales de enfermería según factores externos de trabajo y los conflictos laborales. Hospital Regional "Hermilio Valdizan" - Huánuco 2015



En lo que respecta a la relación entre los factores externos de clima organizacional y los conflictos laborales de los profesionales de enfermería en estudio, observamos que el 25,8% indicaron falta de clima organizacional y la vez tuvieron conflictos laborales; y el 2,2% indicaron falta de clima organizacional y la vez no tuvieron conflictos laborales. Mediante la Prueba de Chi cuadrado de independencia (X^2=70,13; p≤0,000) resultó significativo estadísticamente; es decir los factores externos de clima organizacional influyen

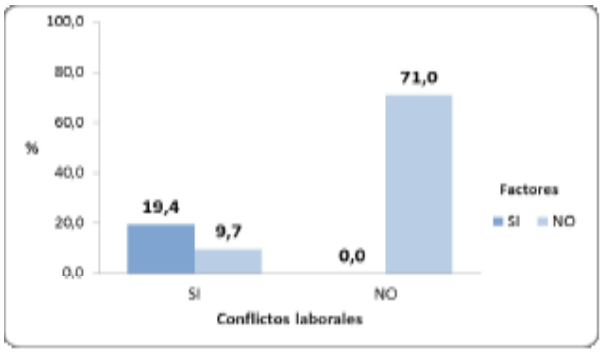
significativamente en los conflictos laborales de los profesionales de enfermería del Hospital Regional "Hermilio Valdizan" de Huánuco.

Gráfico 25
Porcentaje de profesionales de enfermería según factores externos y los conflictos laborales. Hospital Regional "Hermilio Valdizan" - Huánuco 2015



Concerniente a la relación entre los factores generales y los conflictos laborales de los profesionales de enfermería en estudio, observamos que el 19,4% presentaron factores generales y la vez tuvieron conflictos laborales; y ninguno presentaron factores generales y la vez no tuvieron conflictos laborales. Mediante la Prueba de Chi cuadrado de independencia (X^2=54,56; p≤0,000) resultó significativo estadísticamente; es decir los factores generales influyen significativamente en los conflictos laborales de los profesionales de enfermería del Hospital Regional "Hermilio Valdizan" de Huánuco.

Gráfico 26
Porcentaje de profesionales de enfermería según factores generales y los conflictos laborales. Hospital Regional "Hermilio Valdizan" - Huánuco 2015



DISCUSIÓN

Es primordial recalcar que los niveles de fiabilidad por consistencia interna y validez de constructo de los instrumentos utilizados han sido óptimos. La información obtenida mediante dichos instrumentos de investigación, dio garantía para su uso en la presente investigación.

El primer objetivo general que se planteó en este estudio fue la de Identificar los factores que influyen en los conflictos laborales en los profesionales de enfermería; se presentan los resultados más significativos referentes a los factores internos y externos y como estos influyen en los conflictos laborales de los estudiados, así mismo las variables que están más asociadas a las repercusiones de los factores que influyen en los conflictos laborales del profesional de enfermería. Es de ésta forma se garantiza la validez interna del estudio, en el sentido de que las pruebas estadísticas, aplicados para las correlaciones establecidas resultaron significativos a un nivel de confianza del 97%. De la investigación realizada en el Hospital Regional "Hermilio Valdizán" de Huánuco, referido a los factores que influyen en los conflictos laborales del profesional de Enfermería, se derivaron los siguientes resultados que son motivo de discusión:

El clima organizacional es esencial, no solo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo y la satisfacción del mismo.

Por lo que García (1987) Kolb (1977) coinciden en decir que el clima laboral es básicamente lo que los miembros de la organización perciben de su empresa, como las cualidades, características, objetivos, y cómo influye en su comportamiento. De acuerdo a Báez, (2011) la motivación laboral se desprende del reconocimiento de patrones y compañeros. Según la autora, existen aspectos cognitivos que llevan al empleado que buscar su satisfacción propia a través del reconocimiento del desempeño de sus labores, como un agente catalizador que impulsa la motivación para continuar promoviendo su eficiencia. Los datos de la investigación realizada se evidenció se evidenció que no existe una relación significativa entre la factores internos de motivación y los conflictos laborales, lo que significa que los factores internos de motivación no influyen significativamente en los conflictos laborales de los profesionales de enfermería, contrarrestando lo dicho por el autor.

Respecto a la comunicación interpersonal como factor interno de conflicto laboral, Brickley manifiesta que la Enfermería es interacción comunicativa y piensa, que está basada en una "actitud comunicativa". El profesional de Enfermería debe estar capacitado en el uso de técnicas de comunicación dirigidas al desarrollo

de relaciones terapéuticas o de trabajo, con el objetivo de establecer una comunicación eficaz con las personas que cuida y que sirven como guía de su acción, estimulen su participación y fortalezcan su identificación plena; por lo que los resultados de la investigación realizada corrobora lo dicho por la autora evidenciando que los factores internos de comunicación interpersonal influye significativamente en los conflictos laborales de los profesionales de enfermería.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1029/1/davalos_ph.pdf
2. http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/82/1/TM_Monteza_Chanduvi_Nancy.pdf
3. http://www.unheval.edu.pe/psicologia/files/garrido.pdf
4. http://www.monografias.com/trabajos23/culturaclima-organizacional.shtml
5. Jiménez y Villegas, M C y otros. Satisfacción del usuario como indicador de calidad. Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica. México, 2002.
6. Robbins, Stephen P. Comportamiento organizacional, Teoría y Práctica. Sétima edición, México: Editorial Prentice Hall, 2000.
7. Montero Chacón, Douglas. Factores que inciden en la Cultura Organizacionaly su relación con la satisfacción, San José, Costa Rica, Tesis de Maestría Administración, 1997.
8. Arancibia M, Joselyn. Clima organizacional herramienta de gestión.
9. Cremades Puerto Jesús. Factores Laborales Estresantes En Profesionales De Enfermería Que Trabajan En Unidades Hospitalarias Con Pacientes Ingresados Por Problemas Médico quirúrgicos. N° 2. Mayo 2011.ISSN 1989. 6409.
10. Cremades Jesús, Loreto Soler, López José, Orts Isabel en el año "Identificación De Factores De Estrés Laboral En Profesionales De Enfermería" 2011.
11. Cañada Raquel, Catalán Marisol y Hernández Yeni. "Factores Motivacionales Internos, Externos y su relación con la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Nacional Enfermera Angélica Vidal de Najarro, del Municipio de Llopango, departamento de San Salvador". 2010
12. Monteza Chanduvi Nancy Elizabeth. Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras de centro Quirúrgico- Hospital EsSalud Chiclayo 2012
13. Dávalos Pérez Hilda Yessica .Nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital nacional de emergencias "José Casimiro Ulloa" Lima-Perú 2005
14. Chang Margarita, Rodríguez Carmen, Venegas Cecilia y Colb. "Factores laborales y su relación con los niveles de estrés de las enfermeras de las áreas críticas del Centro Médico Naval". Perú 2009.
15. Lujan Mirtha, y Colb, "Factores institucionales y nivel de estrés en las enfermeras que laboran en las Unidades de Cuidados críticos del Hospital Cayetano Heredia y Edgardo Rebagliati" Perú 2006
16. Loli Ponce Rudi Amalia. "Ambiente laboral y condición de Salud de las enfermeras en los Hospitales de las fuerzas armadas, Essalud y clínicas particulares de Lima Metropolitana", Perú 2009
17. Jácome M. Liz y López Milagros. "Estudio comparativo del clima organizacional y la satisfacción laboral en las unidades estratégicas de psicología y enfermería Unheval – Huánuco 2010".