

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
LICENCIATURA EN ENFERMERÍA (FDS)

INFLUENCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR DE  
ENFERMERÍA. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL NACIONAL DE CHIMALTENANGO,  
GUATEMALA. ENERO-MAYO 2015  
TESIS DE GRADO

**MARÍA REGINA MARTÍN SIRÍN**  
CARNET 15402-06

QUETZALTENANGO, AGOSTO DE 2015  
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
LICENCIATURA EN ENFERMERÍA (FDS)

INFLUENCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR DE  
ENFERMERÍA. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL NACIONAL DE CHIMALTENANGO,  
GUATEMALA. ENERO-MAYO 2015  
TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE  
CIENCIAS DE LA SALUD

POR  
**MARÍA REGINA MARTÍN SIRÍN**

PREVIO A CONFERÍRSELE  
EL TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

QUETZALTENANGO, AGOSTO DE 2015  
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.  
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO  
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO  
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.  
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS  
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

DECANO: DR. CLAUDIO AMANDO RAMÍREZ RODRIGUEZ  
VICEDECANO: MGTR. GUSTAVO ADOLFO ESTRADA GALINDO  
SECRETARIA: LIC. JENIFFER ANNETTE LUTHER DE LEÓN  
DIRECTORA DE CARRERA: LIC. MAUREEN ADILIA REYES COLINDRES DE HERRERA

**NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**  
MGTR. MAYRA NATIVIDAD SOTO SERRANO DE MORALES

**TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**  
MGTR. ALMA GUICELA LIMA APARICIO DE SANCHEZ  
LIC. AURA FABIOLA BAUTISTA GÓMEZ  
LIC. CONSUELO ANNABELLA ESCOBAR Y ESCOBAR

## **AUTORIDADES DEL CAMPUS DE QUETZALTENANGO**

DIRECTOR DE CAMPUS: P. MYNOR RODOLFO PINTO SOLIS, S.J.

SUBDIRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JOSÉ MARÍA FERRERO MUÑIZ, S.J.

SUBDIRECTOR ACADÉMICO: ING. JORGE DERIK LIMA PAR

SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO: MGTR. ALBERTO AXT RODRÍGUEZ

SUBDIRECTOR DE GESTIÓN GENERAL: MGTR. CÉSAR RICARDO BARRERA LÓPEZ

Quetzaltenango 2 de Junio 2015

Licenciada

Aura Fabiola Bautista Gómez  
Coordinadora de la Carrera de Enfermería  
Universidad Rafael Landívar  
Campus Quetzaltenango

Respetable Licenciada:

A través de la presente envío un respetuoso saludo, deseándoles éxitos en sus labores cotidianas en tan distinguida institución educativa.

El motivo de la presente es para informarle que he asesorado el informe final de Tesis desarrollado por la Enfermera **MARÍA REGINA MARTÍN SIRÍN, TITULADO "INFLUENCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR DE ENFERMERÍA" ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL NACIONAL DE CHIMALTENANGO, GUATEMALA PERIODO DE ENERO A MAYO 2015"**

Estudio realizado, previo a optar el grado académico de Licenciada en Enfermería el cual según mi consideración cumple ya con los requisitos solicitados por la coordinación y lineamientos del comité de tesis; luego de haber realizado las correcciones indicadas razón por la cual me permito aprobar el presente informe final.

No esta demás agradecerle la oportunidad brindada para la asesoría de este estudio.

Atte.

  
Magister Mayra Natividad Soto Serrano de Morales

ASESORA



c.c. archivo



**Orden de Impresión**

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante MARÍA REGINA MARTÍN SIRÍN, Carnet 15402-06 en la carrera LICENCIATURA EN ENFERMERÍA (FDS), del Campus de Quetzaltenango, que consta en el Acta No. 09541-2015 de fecha 29 de junio de 2015, se autoriza la Impresión digital del trabajo titulado:

INFLUENCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR DE ENFERMERÍA. ESTUDIO REALIZADO EN EL HOSPITAL NACIONAL DE CHIMALTENANGO, GUATEMALA. ENERO-MAYO 2015

Previo a conferírsele el título y grado académico de LICENCIADA EN ENFERMERÍA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 20 días del mes de agosto del año 2015.



LIC. JENIFFER ANNETTE LUTHER DE LEÓN, SECRETARIA  
CIENCIAS DE LA SALUD  
Universidad Rafael Landívar

## **Agradecimiento**

**A Dios:** Por su gran bondad y misericordia al mostrarme que con su ayuda y providencia se puede llegar a la meta que nos proponemos sin importar los contras que tengamos.

**Al Proyecto CFCA  
(Cristiana Fundación  
para Niños y Ancianos).** Por su gran intervención y colaboración en mis estudios

**A Villa de las Niñas:** Con gratitud por apoyarme de forma incondicional para obtener el éxito.

**Al Proyecto Ijat`Z:** Por ser una de las influencias más grandes para poder alcanzar los sueños y aspiraciones de estudio.

**A la Universidad  
Rafael Landívar:** Por permitirme culminar mi carrera con éxito y así poder realizarme como persona y profesional.

**A mi Asesora  
Licda Mayra Soto:** Por su tiempo y asesoría en esta investigación.

**A mis Docentes  
y Jefes en Enfermería:** Personas que a través de sus conocimientos, experiencias y sabias enseñanzas han sabido guiarme como enfermera.

Al personal de enfermería del Hospital Nacional de Chimaltenango, al personal de enfermería del Hospital de Tecpán y a todas las personas que de forma desinteresadamente colaboraron en la investigación en mis estudios y en mi carrera como enfermera

## **Dedicatoria**

**A Dios:** Omnipotente altísimo que es mi fortaleza en todo momento, gracias por permitirme este logro en mi vida.

**A mis Papas:** Por brindarme un ejemplo de vida y de lucha, son los mejores padres.

**A mis Hermanas:** Micaela, Mary y Leticia por ayudarme siempre con cada detalle pequeño y grande, sin ustedes no podría haber logrado este triunfo.

**A mis Amigos:** Que me animaron en todo momento para seguir adelante sin pedir nada a cambio, que Dios los bendiga siempre.

### **Al Personal**

**de Enfermería:** Que labora en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, CAP (Centro de Atención Permanente) de San Marcos, CAP de Sololá y CAP de Nahualá, a todo el personal que colaboró conmigo para poder llegar a esta meta.

Y a todas las personas que no mencione pero que de una u otra forma fueron grandes contribuyentes para poder alcanzar este triunfo en mi vida que Dios y la virgen los bendiga.

## Índice

	<b>Pág.</b>
<b>I</b>	<b>INTRODUCCIÓN..... 1</b>
<b>II</b>	<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 3</b>
<b>III</b>	<b>MARCO TEÓRICO..... 5</b>
3.1	Estabilidad laboral..... 5
3.1.1	Definición..... 5
3.2	Tipos de estabilidad por su naturaleza..... 5
3.2.1	Estabilidad absoluta..... 5
3.2.2	Estabilidad relativa..... 6
3.3	Fundamento legal..... 7
3.4	Antecedentes de la estabilidad laboral..... 8
3.5	Influencia de la estabilidad laboral y el desempeño de enfermería..... 8
3.6	Tipos de contrato en Guatemala..... 11
3.7	Desempeño laboral..... 12
3.7.1	Factores que influyen en el desempeño laboral..... 13
<b>IV</b>	<b>ANTECEDENTES..... 19</b>
<b>V</b>	<b>OBJETIVOS..... 23</b>
5.1	General..... 23
5.2	Específicos..... 23
<b>VI</b>	<b>JUSTIFICACIÓN..... 24</b>
<b>VII</b>	<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN..... 26</b>
7.1	Tipo de estudio..... 26
7.2	Sujetos de estudio..... 26
7.3	Contextualización geográfica y temporal..... 26
7.4	Operativización de variables..... 26
<b>VIII</b>	<b>MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS..... 28</b>
8.1	Selección de los sujetos de estudio..... 28

8.2	Recolección de datos.....	28
8.3	Recolección de datos.....	28
<b>IX</b>	<b>PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....</b>	<b>30</b>
9.1	Descripción del proceso de digitación.....	30
9.2	Métodos estadísticos.....	30
9.3	Aspectos ético legales que sustentan la investigación.....	30
<b>X</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>31</b>
<b>XI</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>56</b>
<b>XII</b>	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>57</b>
<b>XIII</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>58</b>
<b>XVI</b>	<b>ANEXOS.....</b>	<b>60</b>

## Resumen

El presente estudio titulado INFLUENCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR DE ENFERMERÍA, REALIZADO EN EL HOSPITAL NACIONAL DE CHIMALTENANGO GUATEMALA, en un periodo de Enero a Mayo del 2015, estudio tipo descriptivo de corte transversal con un abordaje cuantitativo.

Se realizó el instrumento en la cual los participantes respondieron a las preguntas, obteniendo estos datos se realizó un análisis porcentual y se representó en gráficas.

La estabilidad laboral es el derecho que tiene todo trabajador por cuenta ajena, de conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo si aquel incurriera a causa justificada de despido legalmente determinada

El desempeño profesional es el comportamiento real del trabajador, las acciones y funciones que realiza en su área laboral con base a sus experiencias y conocimientos que obtiene durante su trayectoria académica y laboral.

De esta forma, la estabilidad laboral en enfermería, es factor clave para la calidad del cuidado y calidad de atención que brinda a diario, también el estado emocional positivo o negativo según sea su experiencia laboral, incide fuertemente en el desempeño en sus actividades de trabajo pues podemos observar que en esta investigación los encuestados manifiestan su insatisfacción en los aspectos organizacionales tales como; el salario bajo, la falta de prestaciones laborales, la inestabilidad laboral, desmotivación para estudiar, pero a pesar de eso tiene condiciones internas positivas como la valoración de su trabajo, las capacitaciones constantes, trabajo en equipo y ambiente físico de la institución agradable.

## I. INTRODUCCIÓN

El desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como base fundamental para incrementar la eficiencia y éxito de una organización; por tal razón existe en la actualidad, total interés para los gerentes de recursos humanos, de los aspectos que permitan no solo medirlo sino también mejorarlo. En este sentido el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y pueden ser medidos en términos de la competencia de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa; existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral y uno de ellos es la estabilidad laboral.

La estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio de satisfacción de necesidades del núcleo familiar, garantiza los ingresos de la empresa, por cuanto un personal capacitado y experto al mismo tiempo integrado y con la mística hacia la empresa, brindará índices satisfactorios de producción y productividad redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía, la paz social y laboral. También la estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la desunión del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y solo por excepción del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad laboral constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo.

La investigación que se presenta a continuación tendrá como objetivo determinar la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala, como es del conocimiento, el sentido de la estabilidad laboral es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios, la estabilidad laboral es un derecho del trabajador a conservar su puesto durante

toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera la jubilación, a no ser por causas claras de no cumplir con las normas o reglamentos de la institución para la cual labora.

Debido a ello se realizará una investigación descriptiva, transversal a través de la inclusión del personal de enfermería que labora en el hospital Nacional de Chimaltenango para poder determinar como la estabilidad laboral puede influenciar el desempeño laboral de los trabajadores y por ende, aportar nuevos conocimientos generados a través de este estudio en beneficio del personal y que también pueda dar origen a nuevos saberes y realizar aportes a favor de la mejora del desempeño de dicho personal.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La estabilidad laboral en Guatemala es un tema muy amplio y de mucha discusión por los índices de desempleo que tiene este país, esto no excluye a la profesión de enfermería que a pesar de tener una serie de campos en donde pueda desempeñar su labor, en muchos de estos lugares no se tiene una estabilidad en el trabajo, los tipos de contrato que tiene enfermería varia, pero en estos tiempos es muy común que enfermería tenga contratos no estables, teniendo en cuenta que la mayoría tiene trabajo por contrato el cual puede que sea de 1 año o incluso menos, siendo así, la persona renueva contrato si la institución lo considera necesario, de lo contrario simplemente pueden despedirla de su trabajo.

También la mayoría de contratos tiene sueldos muy bajos y no tienen las prestaciones básicas que la ley exige a las instituciones, para satisfacer las necesidades del trabajador. Toda persona responde a los estímulos que tiene en su condición de trabajo, pero si no tiene el incentivo necesario, este puede llegar a ser un desmotivante laboral.

La estabilidad laboral es responsabilidad compartida de contratante o patrono como del empleado (enfermero), deben de preocuparse por mantener una satisfacción de ambas partes para obtener mejores resultados. Ante la incertidumbre de un despido, la estabilidad laboral pasa de ser un concepto absoluto para convertirse en uno más abierto y relativo, donde tanto la empresa como el empleado tendrán igual responsabilidad, en lo que respecta a la persona, esta poseerá estabilidad laboral siempre y cuando no pierda su capacidad de innovar y pueda garantizar que agregará de manera constante valor a su trabajo en beneficio propio, pero especialmente a los objetivos, misión y visión de la empresa donde se desempeña.

No solo es benéfico para el personal de enfermería, también a la empresa que lo contrata, al tener una estabilidad el trabajador se especializa en su labor dándole grandes ventajas, además le garantiza obediencia y procura no perder el trabajo por

alguna falta. En realidad, al escoger entre la seguridad de la estabilidad y el cambio del empleo, es lógico inclinarse por el primero que proporciona mayor estabilidad económica. La estabilidad permite al personal de enfermería el derecho de ascenso a un puesto de mayor jerarquía dentro de la empresa que lo ha contratado.

En los años anteriores el personal de enfermería gozaba de estabilidad laboral pues ingresaban a las instituciones de salud con una plaza presupuestada, a finales del año 2008 crearon plazas temporales, estas ofrecen un salario mayor que es sin duda algo que necesita todo trabajador guatemalteco sin embargo, no se tiene la estabilidad laboral ni las prestaciones laborales del renglón 011 que la hace de esta forma poco atractiva, pero es una forma de trabajo para la actualidad del trabajador de enfermería y sin opciones a aspirar un contrato permanente. Sin embargo los profesionales de enfermería han avanzado como disciplina científica teniendo sus bases legales el 20 de Febrero del año 2007 en donde se emitió la ley de regulación del ejercicio de enfermería en Guatemala decreto 07-2007, de esta forma autorizan la actividad de enfermería, teniendo estos logros se considera que deberían de tener una mejor calidad de vida laboral. (1)

Por lo anteriormente descrito se plantea la siguiente interrogante de investigación:

¿Cuál es la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala?

### **III. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1 Estabilidad laboral**

##### **3.1.1 Definición**

Se entiende por estabilidad: el derecho que tiene todo trabajador por cuenta ajena, de conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que aquél hubiere incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada.

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan posible su continuación. El vínculo de trabajo debe ser permanente, estable, contrario a lo accidental y transitorio. El contrato de trabajo es de trato sucesivo, es continuo y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente el servicio que ha de prestarse. (2)

#### **3.2 Tipos de estabilidad por su naturaleza**

##### **3.2.1 Estabilidad absoluta**

Se denomina como "perdurabilidad", y la define como la posesión o posición vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral. El contrato puede sólo disolverse si se acreditan las causales indicadas en la ley, de lo contrario la elección que al efecto toma el empleador.

Los tipos de estabilidad absoluta

##### **a) Estabilidad absoluta flexible.**

Admite el despido mediante justa causa, así como en caso de no probarse la reposición o pago de la indemnización, lo decide la autoridad.

**b) Estabilidad absoluta rígida.**

Admite como causales de despido, sólo la determinada por Ley; admite la reposición o indemnización a elección del trabajador, en el caso de no haberse probado la causal que lo motivó.

Encontramos que el derecho a la estabilidad laboral a favor del trabajador, constituye una garantía de la conservación del empleo, por supuesto diferente al derecho de propiedad.

**c) Estabilidad cuasi absoluta.**

Se presenta este tipo de estabilidad cuando el trabajador sólo puede ser despedido por haber incurrido en falta grave o existir trámite probado de reducción de personal o cierre de la empresa o negocio por razones técnicas o falencia económica. No admitiéndose ninguna otra causal no determinada por la ley, que configuraría el abuso del derecho, no admisible en nuestro sistema legal.

**3.2.2 Estabilidad relativa**

Se define como "durabilidad". Considera que da lugar la subsistencia normal o indefinida de un contrato de trabajo y afirma: "la estabilidad relativa permite al patrono o empresario poner término al vinculo contractual abonando una indemnización".

La estabilidad absoluta se refiere a que el patrono puede despedir al personal con causa justificada únicamente, esto llega ser lo contrario con la estabilidad relativa, el patrono tiene la posibilidad de poner a término el trabajo dando a cambio una indemnización al trabajador. En la estabilidad absoluta la facultad de disolver la relación laboral es posible sólo por causa justificada que debe ser probada; mientras que en la estabilidad relativa se permite al patrono en grados variables, disolver la relación de trabajo con un voto unilateral a cambio de indemnización. Los tipos de estabilidad relativa son:

a) **Estabilidad relativa propia.**

Es igual a la estabilidad absoluta, pero no procede la reinstalación contra la voluntad del empleador. El trabajador puede realizar las mismas acciones que en el caso que la estabilidad absoluta, los salarios caídos proceden hasta la reincorporación del trabajador en su cargo o extinción del contrato.

b) **Estabilidad relativa impropia.**

Es la decisión del empleador aún sin causa (arbitraria), produce la extinción de la relación contractual (eficacia), el hecho da lugar al pago de una indemnización. La estabilidad relativa permite al patrón o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización. Toda vez que las legislaciones permitan que el contrato de trabajo se rescinda o resuelva por la voluntad del patrono, mediante abonos de indemnización fijada o determinada por el arbitrio judicial, estamos frente a la estabilidad impropia o relativa.

Lo importante es el mecanismo legal que cada país adopte para atenuar los despidos arbitrarios, determinando la obligación del empleador de recurrir al pre-aviso; garantizando al trabajador con dicho plazo que podría permitirle conseguir una nueva colocación, actuando este sistema en este caso como seguro transitorio de desempleo, atenuando relativamente al trabajador y a quienes dependen económicamente de él de graves crisis personales y sociales que afectan la producción, la productividad. (3)

### **3.3 Fundamento legal**

El Artículo 26 del Código de Trabajo vigente, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En

consecuencia los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar." (4)

### **3.4 Antecedentes de la estabilidad laboral**

En la estabilidad laboral es evidente que se reconozcan antes del trabajo subordinado, el trabajo como una adecuación del hombre en la naturaleza, como un medio de lucha y adaptación a ella. "En épocas anteriores constituyó una realidad indispensable para asegurar la vida del hombre" (por medio de él, éste puede dominar la naturaleza).

Posteriormente se dieron formas especiales de subordinación como la esclavitud en la época antigua, siervos de la gleba, más tarde en la época del corporativismo (edad media), aprendices, compañeros, oficiales, maestros (Francia); hasta que en el siglo XVII la relación laboral, adquirió las características que hoy presenta. (5)

De esta forma se concluye con estos primeros numerales en que se observa claramente los conceptos fundamentales de estabilidad laboral siendo estos importantes para el estudio, de esta forma se basan las palabras estabilidad laboral que para enfermería no debe ser conceptos desconocidos de lo contrario se considera necesario para luchar para la mejora de la estabilidad laboral del gremio.

### **3.5 Influencia de la estabilidad laboral y el desempeño de enfermería.**

La estabilidad laboral en enfermería es un tema poco tratado pero una realidad vivida por todos los que laboran en esta profesión, unos tienen la dicha de poseerla dignamente como debe ser y otros luchan para mejorar las circunstancias laborales que en ocasiones amenazan de una u otra forma la estabilidad laboral de enfermería. La real satisfacción del hombre con su trabajo provenía del hecho de enriquecer el puesto de trabajo para que de esta manera pudiera desarrollar una mayor

responsabilidad y experimentar a su vez un crecimiento mental y psicológico, condiciones requeridas en el trabajo de enfermería. (6)

Afirmando juntamente con uno de los psicólogos más citados en la carrera de enfermería por la teoría de las necesidades, Abraham Maslow indica que la satisfacción de las necesidades da como resultado una actitud positiva de los trabajadores, por tanto se establece que éste es uno de los factores prevalentes relacionados con su motivación, indispensable en la calidad del servicio ofertado por enfermería. (7)

De esta forma, la estabilidad laboral en enfermería, es factor clave para la calidad del cuidado y calidad de atención que brinda a diario, también el estado emocional positivo o negativo según sea su experiencia laboral, incide fuertemente en el desempeño en sus diferentes actividades de trabajo.

Si la estabilidad laboral garantiza en definitiva los ingresos familiares o particulares, está también satisface al lugar donde trabaja independientemente que sea un hospital, centro de salud, organismo no gubernamental incluso una empresa individual obteniendo de esta forma la armonía social. La relación del personal de enfermería con la institución que lo contrata deben satisfacer las necesidades que ambos en común acuerdo aceptaron para alcanzar sus objetivos.

En Guatemala no existe una política de incrementos salariales regulares en relación con incrementos en el costo de vida o por la inflación que regularmente oscila por arriba del 10% anual, esto en relación al estudio realizado por la Universidad Rafael Landívar y La Organización Panamericana de la salud. (8)

Dada la evolución de las formas de contratación en ambas instituciones derivadas de la aplicación de políticas de contratación más abiertas, no siempre se cumplen los derechos de los trabajadores ni se realizan las contrataciones de acuerdo a la mencionada Ley de Servicio Civil. Si bien en el pasado la posibilidad de integrarse al

sistema de salud como empleado en el Ministerio de Salud y en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se consideraban vías de crecimiento social y de estabilidad laboral, la falta de políticas de desarrollo de una fuerza de trabajo estable y tecnificada en dichas instituciones, ha ido haciendo menos atractiva esta opción.

Recalcan que la falta de actualización de la Ley de Servicio Civil en el país genera en algunos casos la creación de nuevas plazas con salarios mayores a los que las tablas salariales en forma de contratos temporales sin seguridad ni prestaciones laborales (aguinaldo, bono 14, indemnización al momento del despido, entre otros.)

Por otro lado, por condiciones presupuestarias y una falta de planificación del crecimiento de las necesidades de los servicios a largo plazo hay una falta de creación de nuevas plazas permanentes. Finalmente, en el caso de los trabajadores regulares (plazas de renglón presupuestario 011) han ocurrido aumentos en los salarios a expensas de bonos y no a través de aumento al salario base, ya que esto último contribuiría a elevar el pasivo laboral del estado. Analizan además que el salario que devengan el personal de enfermería y otro personal de salud es el 50%, con el que se completa con bonos acordados por demandas gremiales.

En Guatemala en el año 2009, recopilado de la fuente de recursos humanos, del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, se presentan las formas de contratación del personal del ministerio de salud, confirmando que el renglón presupuestario es la definición operativa de las distintas modalidades de contratación de acuerdo con el manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala.

## 3.6 Tipos de contrato en Guatemala

### 3.6.1 Personal permanente

a) **011 Personal permanente:** Comprende las remuneraciones en forma de sueldo a los funcionarios, empleados y trabajadores estatales, cuyos cargos aparecen detallados en los diferentes presupuestos analíticos de sueldos.

### 3.6.2 Personal temporal

a) **021 Personal supernumerario:** Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para labores temporales de corta duración. Su propia naturaleza implica que con cargo a este renglón no puede contratarse personal adicional para labores permanentes.

b) **022 Personal por contrato:** Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para servicios, obras y construcciones de carácter temporal, en los cuales en ningún caso los contratos sobrepasarán el período que dura el servicio, proyecto u obra.

c) **029 Otras remuneraciones de personal temporal:** En este renglón se incluyen honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados por personal sin relación de dependencia, asignados al servicio de una unidad ejecutora del Estado.

d) **031 Jornales:** Comprende los egresos por concepto de salario diario que se paga a los obreros, operarios y peones, que presten sus servicios con carácter temporal.

e) **182 Servicios médico-sanitarios:** Comprende retribuciones por servicios profesionales y técnicos médico-sanitarios.

A continuación se presenta una tabla que presenta la situación laboral del personal de enfermería en Guatemala hasta el 2004 en Salud Pública.

Tabla No. 1

	<b>Renglón 011</b>	<b>Renglón 021</b>	<b>Renglón 029</b>	<b>Renglón 031</b>	<b>Renglón 0182</b>
Enfermera Graduada	1227		36		195
Enfermera Auxiliar	6136		278		647
<b>Total</b>	<b>7363</b>		<b>314</b>		<b>842</b>

**Fuente: Cottom, H. Análisis crítico del sistema nacional de salud. 2004**

En el caso del tipo de contratación que realiza el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en el año 2006, más del 80% se encuentran contratados en plazas fijas, en tanto que casi el 18% del personal que trabaja en el IGSS no tiene acceso a las prestaciones de la ley incluidas el aguinaldo, bono 14 y pasivo laboral. (9)

### **3.7 Desempeño laboral**

El desempeño laboral es la “eficacia del personal que trabaja dentro de las organización la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

El desempeño profesional es el comportamiento o conducta real del trabajador para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de

trabajo. Es lo que en realidad hace no lo que sabe hacer. Esto comprende la peripetia (suceso real) técnica, la preparación técnica más la experiencia acumulada, eficacia en decisiones, destreza en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales, entre otros.

La motivación y la actitud del personal de la salud durante la ejecución de sus actividades juegan un papel fundamental en su desempeño.

El desempeño hay que analizarlo en la totalidad de la estructura del proceso de trabajo y accionar de los profesionales, hay que desagregarlo en funciones y roles que a su vez definen los problemas que demandan la realización de un conjunto de actividades que se desglosan en tareas. (10)

De esta forma se puede afirmar que el desempeño laboral de enfermería son en realidad las acciones y funciones que realiza en su área de trabajo, esto con base a sus experiencias y conocimientos que obtiene durante su trayectoria académica o laboral, es importante dar a conocer que incluye las acciones intangibles como su creatividad en el trabajo.

### **3.7.1 Factores que influyen en el desempeño laboral**

#### **a) Relacionar las recompensas con el rendimiento, individualizarlas, que sean justas y valoradas.**

Este punto hace referencia al sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización. Este sistema debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas.

Es preciso que los empleados perciban que las recompensas o resultados son proporcionales a los insumos invertidos. Se dice que el incentivo más poderoso que

pueden utilizar los jefes o supervisores es el reconocimiento personalizado e inmediato.

### **b) El dinero (salario)**

Se debe mencionar también que es un incentivo complejo, uno de los motivos importantes por los cuales trabaja la mayoría de las personas, que tiene significado distinto para ellos. Para el individuo que está en desventaja económica, significa preverse de alimento, abrigo, entre otros, para el acaudalado, significa el poder y prestigio. Debido a este significado, no puede suponerse que un aumento de dinero dará como resultado mayor productividad y satisfacción en el trabajo.

Se le considera como un reforzador universal, probablemente uno de los pocos que tiene ese carácter de universalidad; con él se pueden adquirir diversos tipos de refuerzos, se puede acumular previendo necesidades futuras o usarse para producir más dinero. La gente no trabaja por el dinero en sí mismo, que es un papel sin valor intrínseco; trabaja porque el dinero es un medio para obtener cosas. Sin embargo el dinero no es la única fuente de motivación en el trabajo.

Habitualmente los administradores piensan que el pago es la única recompensa de la cual disponen y creen además, que no tienen nada para decir con respecto a las recompensas que se ofrecen. Es creencia general que sólo la administración superior puede tomar estas decisiones. Sin embargo, hay muchos otros tipos de recompensa o incentivos que podrían ser realmente apreciadas por el personal, pueden concederse en otras especies. Muchas compañías llevan a cabo programas de reconocimiento de méritos, en el curso de los cuales los empleados pueden recibir placas conmemorativas, objetos deportivos o decorativos, certificados e incluso días especiales de vacaciones con goce de sueldo, tiempo libre, banquetes, excursiones, asistencia a seminarios o eventos de capacitación pagados etc.

### **c) Capacitación del personal**

La necesidad de capacitación (sinónimo de entrenamiento) surge de los rápidos cambios ambientales, el mejorar la calidad de los productos y servicios e incrementar la productividad para que la organización siga siendo competitiva es uno de los objetivos a alcanzar por las empresas.

El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos.

Ésta repercute en el individuo de diferentes maneras: Eleva su nivel de vida ya que puede mejorar sus ingresos, por medio de esto tiene la oportunidad de lograr una mejor plaza de trabajo y aspirar a un mejor salario. También eleva su productividad: esto se logra cuando el beneficio es para ambos, es decir empresa y empleado. Las actividades de capacitación de desarrollo no solo deberían aplicarse a los empleados nuevos sino también a los trabajadores con experiencia. Los programas de capacitación y desarrollo apropiadamente diseñados e implantados también contribuyen a elevar la calidad de la producción de la fuerza de trabajo. Cuando los trabajadores están mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades de sus trabajos y cuando tienen los conocimientos y habilidades laborales necesarios son menos propensas a cometer errores costosos en el trabajo. La obsolescencia, también es una de las razones por la cual, las instituciones se preocupan por capacitar a sus recursos humanos, pues ésta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia.

La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en Recursos Humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización.

**d) Alentar la participación, colaboración y la interacción social (relaciones interpersonales).**

Los beneficios motivacionales derivados de la sincera participación del empleado son sin duda muy altos. Pero pese a todos los beneficios potenciales, se cree que sigue habiendo jefes o supervisores que hacen poco para alentar la participación de los trabajadores. Las personas tratan de satisfacer parte de sus necesidades, colaborando con otros, las investigaciones han demostrado que la satisfacción de las aspiraciones se maximiza, cuando las personas son libres para elegir las personas con las que desea trabajar.

Todo este mecanismo se torna más viable cuando mayor es el grado de cultura general de las partes, por eso es importante que la empresa propicie la cultura organizacional de sus integrantes, la que estará constituida por una serie de conductas y valores que son aceptadas o rechazados dentro de la organización y que permitirá contar con un material más humano y más rico.

Los hombres trabajan porque se sienten bien con sus compañeros de trabajo, con los supervisores y los jefes. El grupo de trabajo, que comienza siendo un medio para un fin, se convierte con el paso del tiempo en un fin en sí mismo; la persona va a trabajar porque es importante estar en una compañía de sus colegas, haciendo lo mismo que ellos hacen, disfrutando de su mismo estatus, teniendo sus mismos intereses, actitudes y obligaciones.

**e) Condiciones físicas, ambientales, materias primas, las instalaciones y el ambiente general de una organización pueden influir grandemente en la actitud y energía de los empleados.**

La mayoría de los trabajadores pasan aproximadamente la tercera parte de su vida en el trabajo. El lugar de trabajo debe ser un sitio cómodo, acogedor, donde las personas deseen pasar tiempo en vez de huir.

En la actualidad la Organización Internacional del Trabajo, viene difundiendo mundialmente el gran aporte de las buenas condiciones físico-ambientales de trabajo sobre la productividad. Expone también, cómo el empleado que trabaja dentro de adecuadas condiciones y bajo principios y diseños ergonómicos, mejora su nivel motivacional e identificación con su empresa.

La lista de condiciones de trabajo incluye:

- Almacenamiento y manipulación de materiales, para un uso más efectivo del espacio disponible y la eliminación de esfuerzos físicos innecesarios.
- Diseño del puesto de trabajo, mejorando posturas y haciendo el trabajo más eficiente y seguro.
- Uso eficiente de maquinaria, utilizando sistemas de alimentación y expulsión para incrementar la productividad y reducir los riesgos que presentan las maquinarias.
- Control de sustancias peligrosas, para proteger la salud de los trabajadores evitando el contacto y la inhalación de sustancias químicas.
- Iluminación, uso al máximo de la luz natural, evitando el resplandor y zonas de sombra. Seleccionando fondos visuales adecuados.
- Servicios de bienestar en el lugar de trabajo. Provisión de agua potable, pausas y lugares de descanso. La provisión de ropa de trabajo, armarios y cuartos para cambiarse, lugares para comer, servicios de salud, medios de transporte y recreo, así como servicios para el cuidado de los niños, constituyen factores claves para elevar la productividad, el nivel de motivación y de compromiso con la empresa.
- Organización del trabajo, trata sobre los flujos de trabajo y materiales, el trabajo en grupo, nos presenta reglas para elevar la productividad.
- Locales industriales, debe haber un diseño adecuado de los locales industriales, protegidos del calor y frío. Aprovechamiento del aire y mejora de la ventilación, eliminación de fuentes de contaminación. Prevención de incendios y accidentes de trabajo.

Los empleados se interesan en su ambiente de trabajo tanto para el bienestar personal como para facilitar el hacer un buen trabajo. Los estudios demuestran que

los empleados prefieren ambientes físicos que no sean peligrosos e incómodos. La temperatura, la luz, el ruido, y otros factores ambientales no deberían estar tampoco en el extremo, en instalaciones limpias y más o menos modernas, con herramientas y equipos adecuados que permitan realizar un desempeño eficaz y de acuerdo a las necesidades requeridas. (11)

De esta forma se puede observar que es necesario que el personal de enfermería cuente con factores que le ayuden a desenvolverse de una mejor forma en su área de trabajo con motivación para su bienestar y de esta forma puede dar al paciente lo mejor que tiene, si no se siente satisfecho con el trabajo que realiza a diario o su entorno no podrá dar más que lo que tiene de insatisfacción personal.

#### IV. ANTECEDENTES

En la investigación Diagnóstico de la estabilidad laboral del personal médico y paramédico del Hospital Dr. Luis F Nachón. Veracruz, México, de naturaleza descriptiva, transversal y observacional, diagnosticó las dimensiones de la estabilidad laboral y determinó el nivel de motivación, participación, liderazgo y reciprocidad de sus trabajadores. El tipo de instrumento utilizado fue un cuestionario estructural en donde la población considerada 727: 130 médicos, 200 enfermeras, 171 paramédicos y 226 administrativos. Concluyó que las autoridades no contribuyeron en realización personal y profesional, así como no existió retribución por parte de autoridades a sus actividades laborales, siendo el liderazgo el de mejor calificación. El personal en general manifestó una percepción no satisfactoria del clima laboral que implicó a todas sus dimensiones. (12)

En la investigación Análisis del clima laboral y estabilidad laboral de servicios intensivos del hospital de Neurocirugía Dr. Asenjo, Chile, tesis en donde la encuesta diagnosticó el clima laboral y estabilidad laboral de los servicios intensivos del hospital en mención. Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal, concluyendo que, dicho hospital cuenta con un clima laboral sano, siendo la motivación, la supervisión, la estabilidad laboral y la comunicación, aspectos mal percibidos. Considerando que todos los líderes que trabajen en una organización deben ser capaces de comunicar sus objetivos y expectativas a sus seguidores, si no lo logra crea un ambiente de incomunicación a su alrededor produciendo un caos general e imposibilita la coordinación de las actividades. Para mejorar el líder de Enfermería debe acoger las nuevas ideas que aportan el personal y las lleve a evaluación sin descartar la propuesta, de esta forma propicia el desarrollo de nuevas ideas y crea la iniciativa en el personal que busca mejorar el clima laboral. (13)

En la investigación, Factores relacionados con la estabilidad laboral de enfermería en un hospital médico Quirúrgico de España, estudio transversal y descriptivo, el cuestionario que analizó el grado de estabilidad laboral y estableció los factores

sociodemográficos en los profesionales de enfermería. Consideró 75 enfermeros. Concluyó indicando que la edad media de los enfermeros es de 42.9 años, 58.7% son del bloque de hospitalización y 67.6% tiene turno rotatorio, el grado de estabilidad resultó medio, la dimensión mejor valorada fue la relación interpersonal con los compañeros y la peor valorada la promoción profesional. Los aspectos relacionados con la retención en el lugar de desempeño y por tanto en la estabilidad de las plantillas en el hospital es a su vez, un concepto clave para la mejora de la calidad de los cuidados que se proporcionan a los pacientes. (14)

En la tesis Factores de la estabilidad laboral influyentes en la satisfacción laboral de Enfermería, concerniente a los Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Nacional de Niños. Costa Rica, el instrumento utilizado fue una encuesta en donde luego se analizó si los factores del clima organizacional influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería concluyendo que el clima laboral en la UNCIN es positivo, porque existen oportunidades de mejora. El personal de enfermería en estas instituciones tiene una calificación de nivel medio a alto, la identificación de factores de insatisfacción; así como, de satisfacción son importantes para fundamentar mejoras e incidir en la calidad de los cuidados. A las jefaturas les recomendó retomar los siguientes aspectos: comunicación efectiva y cordial, condiciones físicas óptimas, equidad en la asignación de cursos ascensos y estudiar la aplicación de incentivos. (15)

En las investigaciones presentadas en la XVIII Conferencia Nacional de Colombia realizada en Agosto de 2007 en donde se realiza cuestionario estructurado, a través de este instrumento se reportan situaciones reales de retroceso, tales como: se han perdido la estabilidad laboral, las prestaciones sociales, los recargos nocturnos y festivos; se incrementan las jornadas laborales y se trabaja en condiciones de alto riesgo laboral, social, ético y moral. En conclusión la calidad de vida de las y los profesionales de enfermería demuestra que la relación de sus necesidades humanas, relacionados con la escasez de satisfactores positivos en el tener, el estar

y el hacer, debido a que los profesionales son vistos como meros recursos y no se trasciende la perspectiva de persona objeto a persona sujeto de desarrollo. (16)

En el análisis realizado en base al contexto económico-social del personal de Enfermería en Colombia se observa un deterioro de las condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería, en razón a que se pasó de los sistemas de contratación fijos a los flexibles y provisionales, lo cual ha representado pérdida de la estabilidad laboral, incertidumbre, precariedad y desatención de la seguridad e higiene del trabajo y la seguridad social en enfermería. Con base a lo anterior, se propone que el profesional de enfermería lidere la defensa de mejores condiciones laborales, para lo cual es necesario que forme parte activa de organizaciones de trabajadores que defiendan sus intereses, además de su participación en las decisiones políticas que afectan sus condiciones generales de trabajo, la utilización de las herramientas legales existentes en salud ocupacional a fin de preservar y mejorar los entornos laborales. No olvidar el papel del sector educativo, en la preparación del actual profesional de enfermería, quién debe enfrentar el reto de demostrar competencias no sólo intelectuales, sino también de carácter físico y psicológico, así como de las habilidades gerenciales para el manejo de los diferentes servicios que se prestan a los ciudadanos, en un mundo laboral altamente cambiante y exigente. (17)

En el estudio Enfermería desde la perspectiva del trabajo decente, realizado en Chile en Enero del 2014 a través de la encuesta realizada se observa que el trabajo de las enfermeras y enfermeros, ha sido alcanzado por algunas de las transformaciones económicas producto de la globalización, ya que aunque es una profesión que tiene alta demanda en la mayoría de los países, es cada vez más común que se presenten contrataciones eventuales en instituciones públicas y/o privadas, lo que repercute en la estabilidad laboral y obstaculiza a las enfermeras y enfermeros a reclamar sus derechos, debido a que en ocasiones el hecho de ser contratadas(os) de forma eventual o indeterminada, imposibilita el acceso en algunos casos a prestaciones laborales básicas, como ingresar a sindicatos, períodos vacacionales, capacitarse

en caso de enfermedad, acceder a educación continua, concursar para ascensos, servicios de salud, entre otras, además las eventualidades son de larga duración, ya que existe poca creación de plazas nuevas (18)

A nivel nacional y local no se encontraron investigaciones realizadas por Enfermeras a este respecto a excepción de la investigación realizada por una estudiante de psicología industrial de la universidad Rafael Landívar de la capital titulada: "Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal médico y paramédico del Hospital Roosevelt de Guatemala."

El objetivo de la investigación fue establecer la relación que tiene la cultura organizacional con la satisfacción laboral en el Hospital Nacional Roosevelt. Los sujetos de estudio fueron los trabajadores de la institución ubicada en la Ciudad de Guatemala, comprendido en un rango de edad desde los 20 hasta los 50 años de edad, a quienes se les aplicaron dos instrumentos. El primer instrumento que mide la cultura organizacional de Cameron y Quinn (2006) y el segundo que mide la satisfacción laboral, de José L. Meliá (1990). El estudio es de diseño descriptivo, transversal, correlacional de enfoque cuantitativo. Dichos cuestionarios pretenden identificar la relación que tiene la cultura organizacional con la satisfacción laboral en el Hospital Roosevelt.

Los resultados obtenidos muestran que se encontró correlación directa y fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt, lo que significa que el personal a pesar de no contar con un ambiente acorde a sus necesidades, incentivos, beneficios, ventilación e iluminación adecuada está satisfecho con su trabajo y con el ambiente laboral.

Se recomienda que en el área de Recursos Humanos se mejoren las instalaciones de infraestructura que permitirán al personal tener una mejor movilización y orden alcanzando la satisfacción y mejorando la calidad de su trabajo.

## **V. OBJETIVOS**

### **5.1 General**

Determinar la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala

### **5.2 Específicos**

- a) Identificar los aspectos organizacionales que influyen en la estabilidad laboral en el desempeño del trabajo de enfermería
  
- b) Describir las condiciones internas que influyen en la estabilidad laboral del personal de enfermería.
  
- c) Analizar la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajo del personal de enfermería.

## VI. JUSTIFICACIÓN

Sentirse seguro y confiado respecto al futuro en su trabajo es otro de los aspectos importantes de la calidad del empleo. Por el contrario, el temor a perderlo constituye un factor de riesgo para la salud de los trabajadores, en tanto puede ser causa de estrés o depresión. Los factores asociados con el ambiente de trabajo (condiciones de trabajo, políticas de la entidad, supervisión, estabilidad laboral) crean insatisfacción cuando son inadecuadas. Por el contrario, hay otros factores que motivan y dan satisfacción en el trabajo; éstos consisten en oportunidades en el mismo trabajo y crecimiento tales como reconocimiento, responsabilidad, logros, avances, estabilidad laboral y el trabajo en sí mismo. La respuesta a la motivación y el bienestar de los trabajadores está en el mismo trabajo. Si éste puede enriquecerse dando la oportunidad de obtener logros y crecimiento, no solamente motivará a la persona para desempeñarse bien sino que descubrirá potenciales insospechados.

La estabilidad laboral es algo que el personal de enfermería busca constantemente, este da la certeza de seguridad al empleado, sin embargo el derecho que obtiene al conservar un puesto de trabajo conlleva una obligación que en resumen se puede describir cómo no incurrir en faltas graves o no admitidas por la institución que lo contrata.

Es muy frecuente hablar de la existencia de dos clases de estabilidad, la absoluta y la relativa y sólo sería válido hablar de la estabilidad laboral absoluta ya que la segunda va contra la finalidad principal de este derecho, cual es garantizar la permanencia en el empleo. "La estabilidad laboral relativa" permite la figura del despido arbitrario. El derecho a la estabilidad laboral es uno solo y que las diversas clasificaciones tienen una finalidad didáctica o son meras construcciones teóricas. Aún así se hablará más a fondo sobre este aspecto en esta investigación.

La presente investigación se considera conveniente realizarla porque servirá de base para conocer los puntos de vista de los trabajadores de enfermería al respecto, dado

que si se tiene estabilidad laboral es del conocimiento que el desempeño laboral será mejor y se podrán lograr las metas de la institución hospitalaria principalmente para el cuidado que merece el paciente.

Ayudará a resolver problemas del gremio derivados de la inestabilidad laboral y podrá dar lugar a nuevas investigaciones al respecto enfocadas desde otros puntos de vista relacionadas al tema y además servirá como referencia bibliográfica para colegas y estudiantes que quieran indagar más al respecto, el instrumento construido puede ayudar a recolectar información en los servicios de salud cuando sea necesario obtener más información respecto al tema o utilizarlo en otras investigaciones y en otros contextos nacionales. Además la investigación es viable porque se tienen todos los medios disponibles para desarrollarla.

## VII. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

### 7.1 Tipo de estudio

El estudio es de tipo descriptivo de corte transversal con un abordaje cuantitativo.

### 7.2 Sujetos de estudio

Personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala, específicamente 45 Auxiliares de Enfermería y 15 Enfermeras Profesionales, haciendo un total de 60 personas en el Hospital Nacional de Chimaltenango. Sin embargo en el estudio hubo dos ausentes teniendo un total de 58 personas que resolvieron este cuestionario.

### 7.3 Contextualización geográfica y temporal

#### 7.3.1. Contextualización geográfica

La población de estudio personal de Enfermería que labora en el Hospital Nacional de Chimaltenango. Se realizó en la cabecera departamental de Chimaltenango Guatemala.

#### 7.3.2. Contextualización temporal

El estudio tendrá una duración de 4 meses, a contar de Enero a Mayo del 2015.

### 7.4 Operativización de Variables.

Nombre de la variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Indicador	Escala de Medición
Estabilidad Laboral	Derecho que tiene todo trabajador por cuenta ajena, de conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de	Auto determinado por el participante	Personal Permanente --011 Personal permanente  Personal	De razón

	mantenerlo en él, salvo que aquél hubiere incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada.		Temporal  -021 Personal supernumerario -022 Personal por contrato -029 Otras remuneraciones de personal temporal -031 Jornales -182 Servicios médico-sanitarios	
Desempeño del trabajo de Enfermería	El desempeño laboral profesional y técnico es el comportamiento o conducta real del trabajador para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo.	Auto determinada por el participante	Recompensas que sean justas y valoradas  El dinero o salario  Capacitación del personal  Relaciones interpersonales  Condiciones físicas y ambientales	De razón

## **VIII. MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS**

### **8.1 Selección de los sujetos de estudio**

#### **8.1.1 Criterios de inclusión**

Personal de enfermería que labora en el hospital Nacional de Chimaltenango presupuestados y por contrato que labore en el hospital.

#### **8.1.2 Criterios de exclusión**

Personal de enfermería que no desee participar en la investigación, que se encuentren de vacaciones, permisos o suspendidos por el Seguro Social.

#### **8.1.3 Identificación de los sujetos a incluir en el estudio:**

Se tomó la decisión de elegir al personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional de Chimaltenango, para este estudio, ya que se pretende determinar la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería, se trabajará con el universo de dicho personal, 45 auxiliares de enfermería y 15 profesionales de enfermería en total 60 personas. Sin embargo hubo 2 personas ausentes en dicho estudio siendo 58 las personas que realizaron esta encuesta.

### **8.2 Recolección de datos**

Se solicitó autorización a Jefe y subdirectora de Enfermería del Hospital Nacional de Chimaltenango para realizar el estudio con el personal de Enfermería. La investigadora elaboró un instrumento, específicamente un cuestionario. Se utilizó el consentimiento informado, el cual garantizó la participación voluntaria del personal en el mismo se les da a conocer los objetivos del estudio y lo compromisos éticos legales de la investigadora.

### **8.3 Validación de instrumento**

El instrumento pasó un proceso de validación en el Hospital de Tecpán por ser similar al grupo de estudio y contexto con el fin de realizar las correcciones

pertinentes y validarlo. Anterior a esto se solicitó permiso a la jefe de enfermería de Tecpán para pasar los cuestionarios al personal que labora en el nosocomio.

## **IX. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

### **9.1 Descripción del proceso de digitación**

Después de haber obtenido la información correspondiente esta fué tabulada y procesada electrónicamente a través del programa Excel, para elaborar las gráficas pertinentes que permitió realizar el análisis de los resultados obtenidos lo cual conducirá a elaborar las respectivas conclusiones y recomendaciones.

### **9.2 Métodos estadísticos**

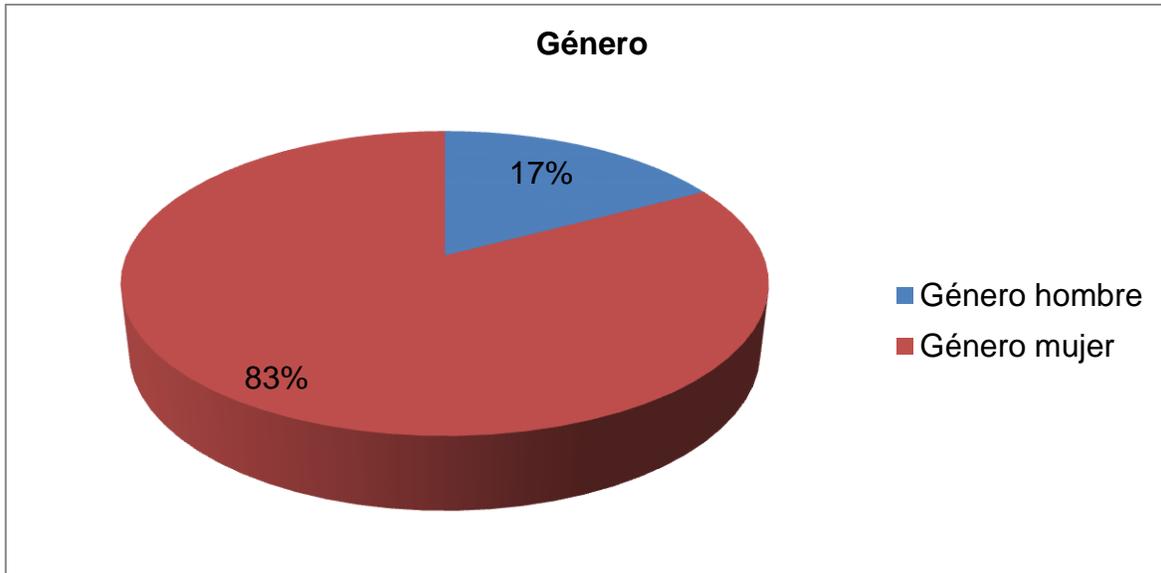
Se utilizó la metodología de estadística descriptiva para obtener los datos en forma cuantitativa, se tabularon los datos por medio de gráficas en el programa Excel, para luego analizar y presentar la información a través de un informe descriptivo, el cual es enriquecido por medio de la relación de los datos y el marco teórico que sustenta el estudio.

### **9.3 Aspectos ético legales que sustentan la investigación**

La presente investigación se realizó teniendo como base los derechos inherentes de las personas , como son los principios de autonomía, o sea la capacidad de las personas de tomar decisiones sin consultar a otra persona, también el principio de justicia, no maleficencia, beneficencia, veracidad, confidencialidad, libertad y responsabilidad.

## X. RESULTADOS

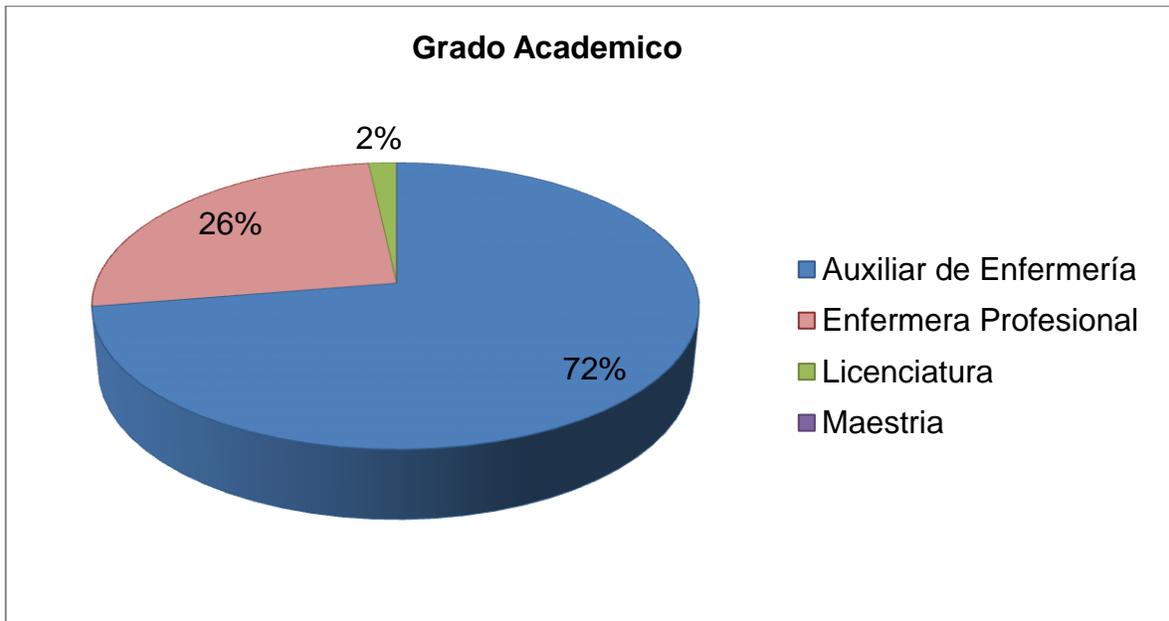
Gráfica No. 1



Fuente: Trabajo de campo realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.

Se observa que las encuestas fueron respondidas mayoritariamente por 48 mujeres que representan al 83% y 10 hombres que representan el 17% de hombres. Este dato es lógico sabiendo que el personal de enfermería está conformado mayormente por mujeres.

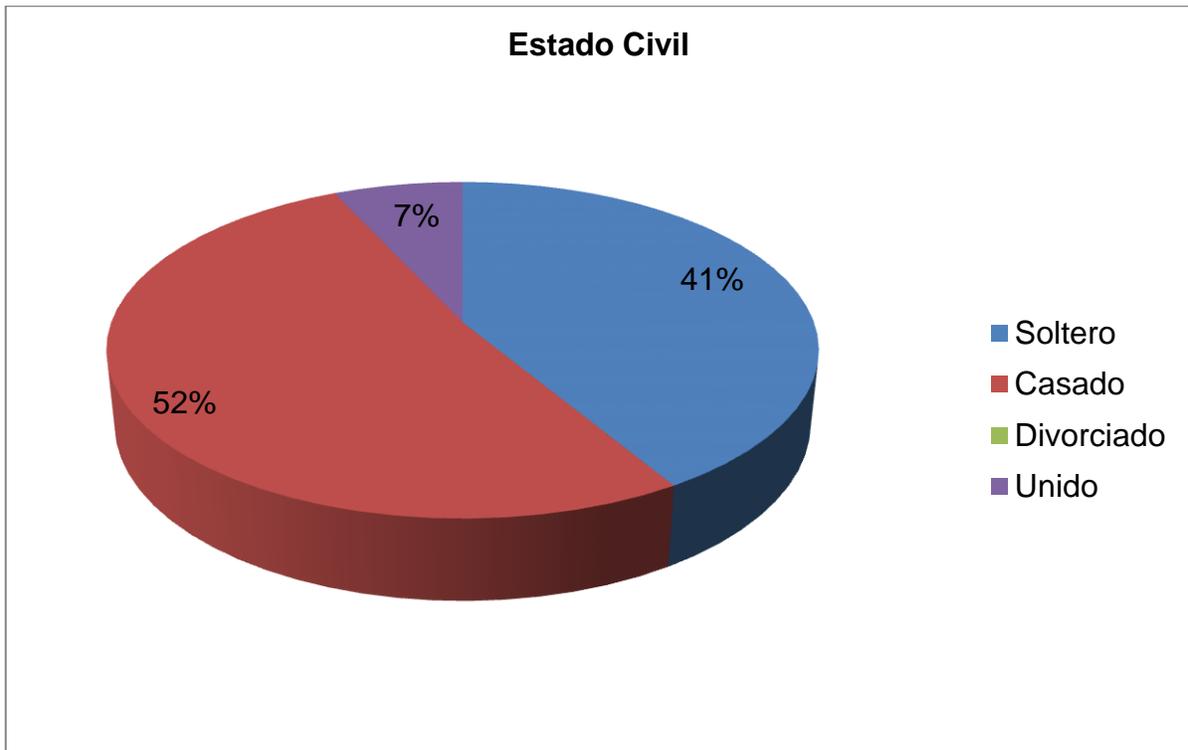
**Gráfica No.2**



Fuente: Trabajo de campo realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.

En esta gráfica se observa que el grado académico preponderante en el personal, es el de auxiliar de enfermería con 42 personas teniendo el resultado de 72%, 15 Enfermeras/os Profesionales con el resultado de 26% y únicamente un 2% que es 1 Licenciada en Enfermería, ninguna persona contestó que tuviera grado académico de maestría.

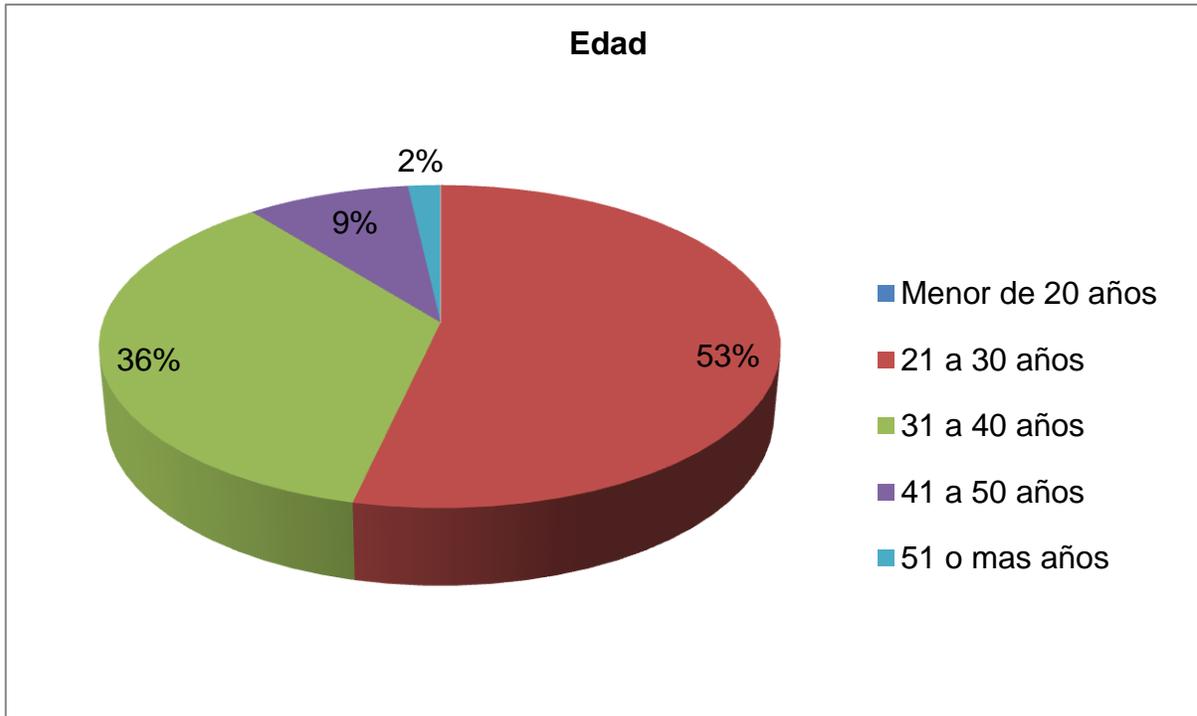
**Gráfica No. 3**



Fuente: Trabajo de campo realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.

Del personal encuestado se observa en la gráfica que la mayoría son casados que corresponde a 30 enfermeros que es el 52% sin embargo 24 personas que representan el 41% del personal son solteros que también es un dato relevante, 4 personas que representan un 7% son unidos, y divorciados, ninguno.

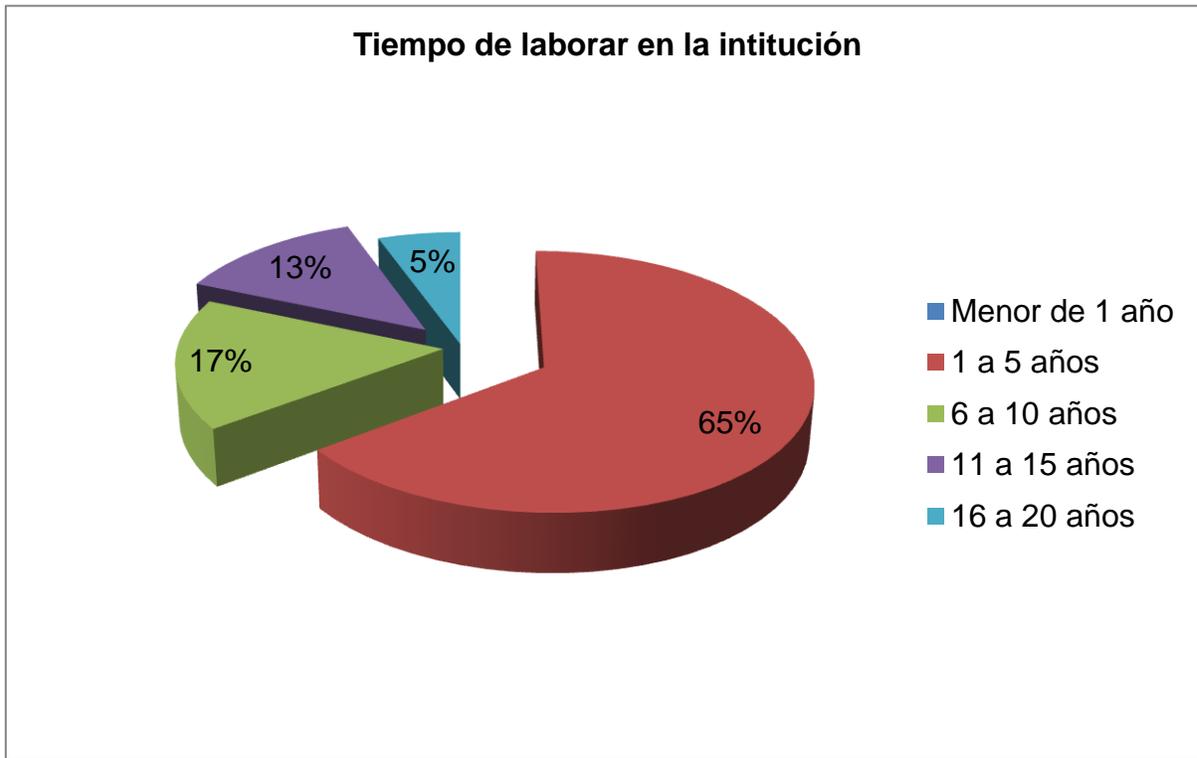
**Gráfica No. 4**



Fuente: Trabajo de campo realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.

30 Personas tienen de 21 a 30 años esto significa el 53%, 20 personas están entre los 31 a 40 años refiriendo el 36%, 5 personas que representan el 9% tienen 41 a 50 años y únicamente 1 persona que es el 2% conformado por el personal que oscila en la edad de 51 años en adelante. Estos datos dan a conocer que el personal de enfermería que labora en este nosocomio mayoritariamente es joven.

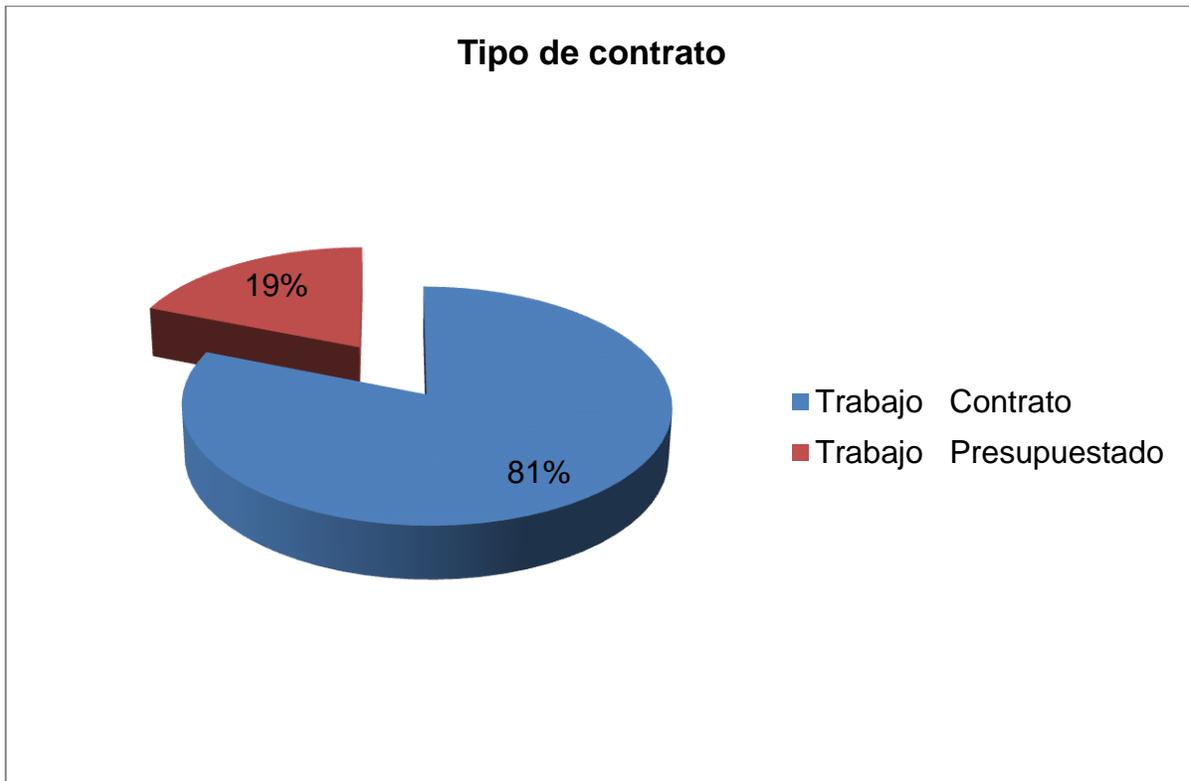
**Gráfica No. 5**



Fuente: Trabajo de campo realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.

Esta gráfica muestra que el personal de enfermería en su mayoría tienen poco tiempo de haber iniciado relación laboral en la institución, 35 de las personas encuestadas que corresponden un 65% tienen un lapso de 1 a 5 años de estar laborando en la institución, 9 personas que representan el 17% ha trabajado de 6 a 10 años, 7 personas que significa el 13% ha laborado de 11 a 15 años y 3 personas que representan el 5% han trabajado durante 16 a 20 años.

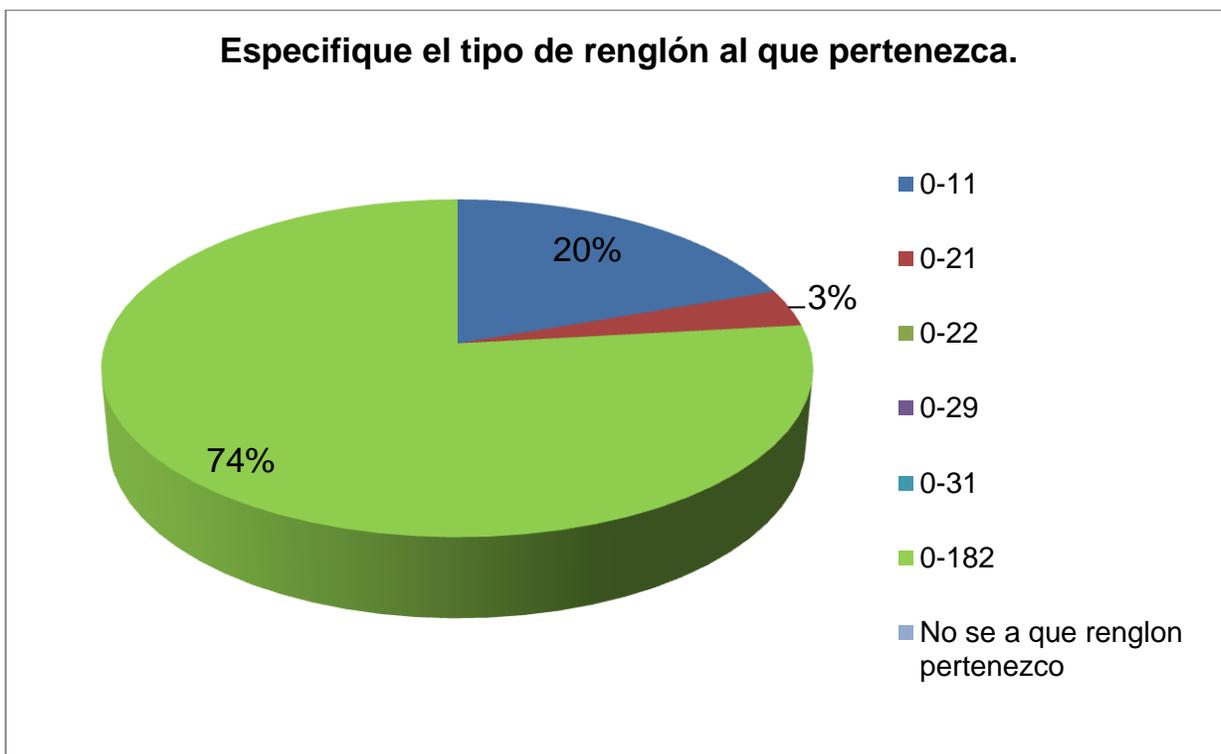
**Gráfica No.6**



Fuente: Trabajo de campo realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.

En términos de tipo de contrato, 47 de los encuestados representados con el 81% del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional de Chimaltenango lo hace por contrato y 11 de los encuestados que significa el 19% trabaja presupuestado, es notorio en este resultado que el personal asegurado en su puesto de trabajo es el personal presupuestado no así el personal que está por contrato. Cabe mencionar que el personal que trabaja por contrato es el personal temporal y el trabajador presupuestado es el personal permanente clasificado de esta forma según el Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala.

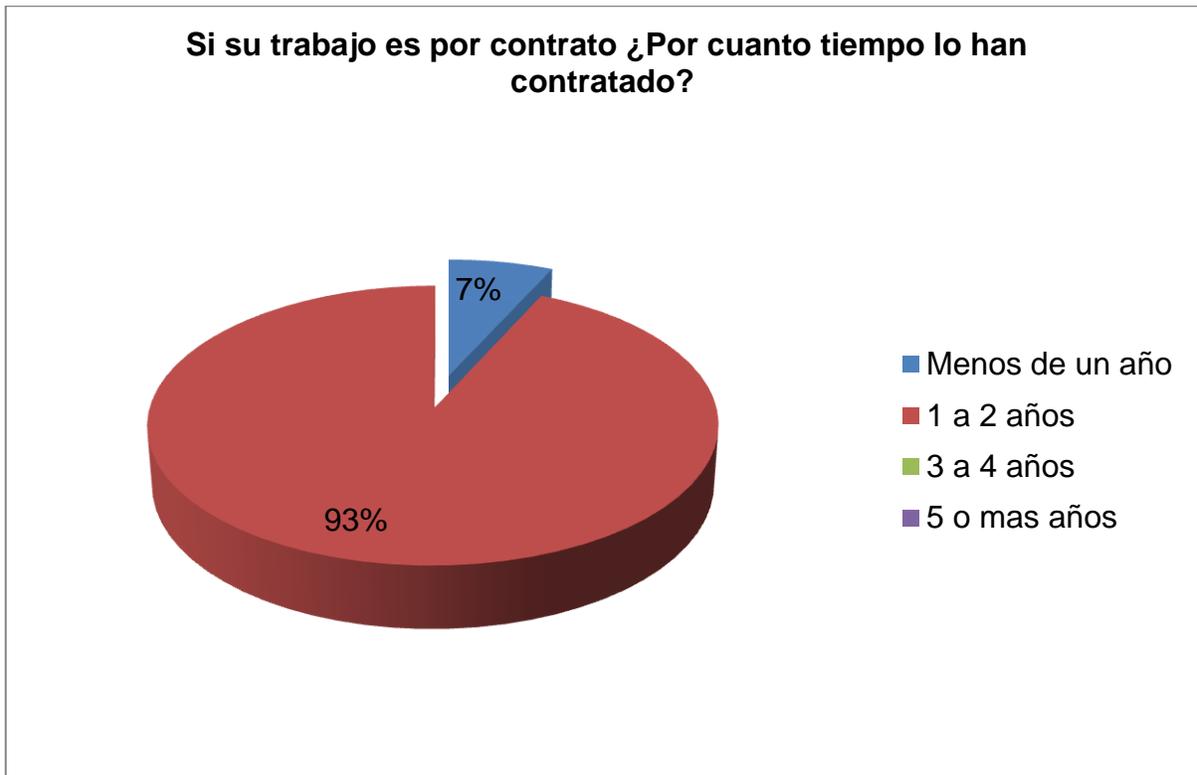
**Gráfica 7**



Fuente: Trabajo de campo realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.

Es evidente en este resultado, 43 enfermeros encuestados que corresponden el 75% del personal trabaja por contrato 0-182 (este contrato se le da al personal de servicios medico-sanitarios que comprende la retribución por servicios profesionales y técnico medico-sanitarios), 2 personas representados con el 4% es contratado en el renglón 0-21 que es el personal supernumerario (contratos de corta duración para cubrir vacaciones o suspensiones del personal), lo cual provoca inestabilidad en el trabajo porque son contratos por tiempo corto y el empleado no sabe si volverá a ser contratado nuevamente o no, esto genera también incertidumbre; 11 personas corresponden al 21% tienen contrato con el renglón 0-11 que se refiere al personal presupuestado, 2 personas encuestadas no contestaron esta pregunta.

**Gráfica No.8**



Fuente: Trabajo de campo realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.

En los resultados obtenidos se evidencia, 41 enfermeros que reflejan el 93% del personal que está contratado de 1 a 2 años, 3 enfermeros que dan el resultado de 7%, ellos están contratados para laborar por menos de un año. Dando un total de 43 personas que son el personal temporal.

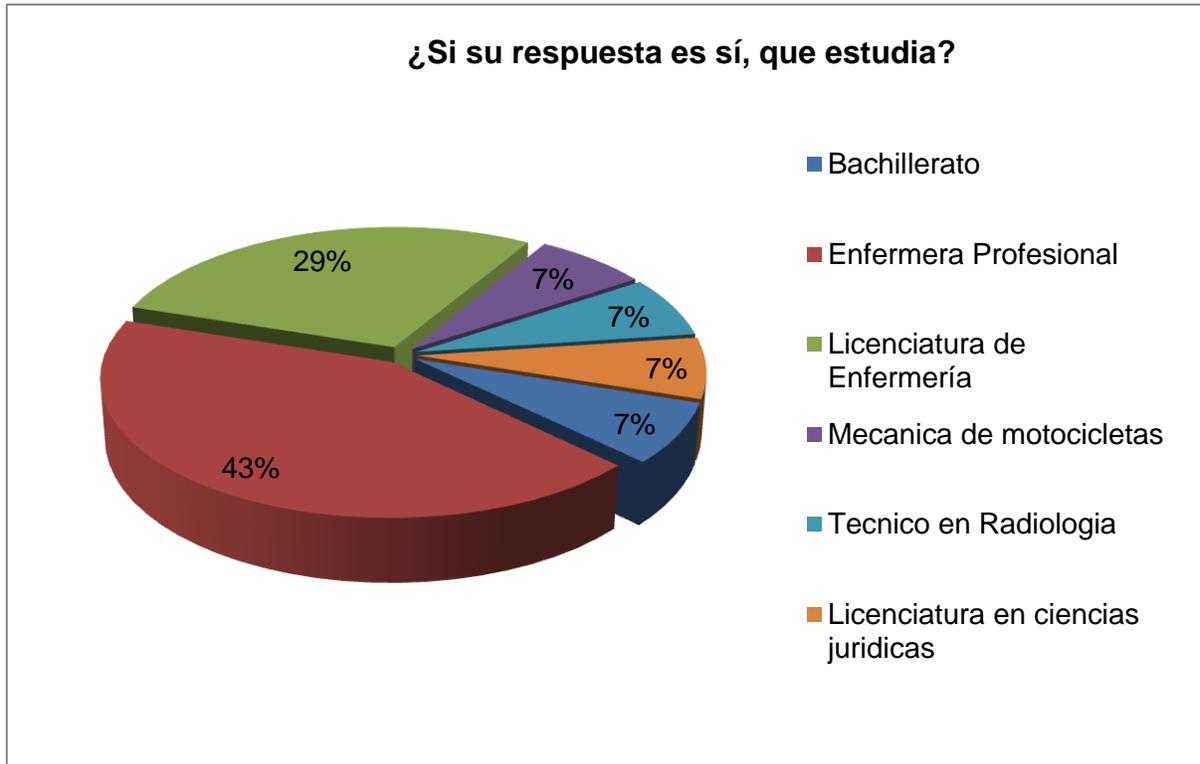
**Gráfica No.9**



Fuente: Trabajo de campo realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.

Con el propósito de identificar qué porcentaje del personal, realiza estudios actualmente se encuentra que 44 personas que significa el 76% del personal encuestado no estudia y 14 personas que da el resultado del 24% indican que si lo hacen, esto refleja que en esta institución de salud no todo el personal estudia por diferentes factores personales, porque la institución da accesibilidad al personal a continuar estudios si así lo desean.

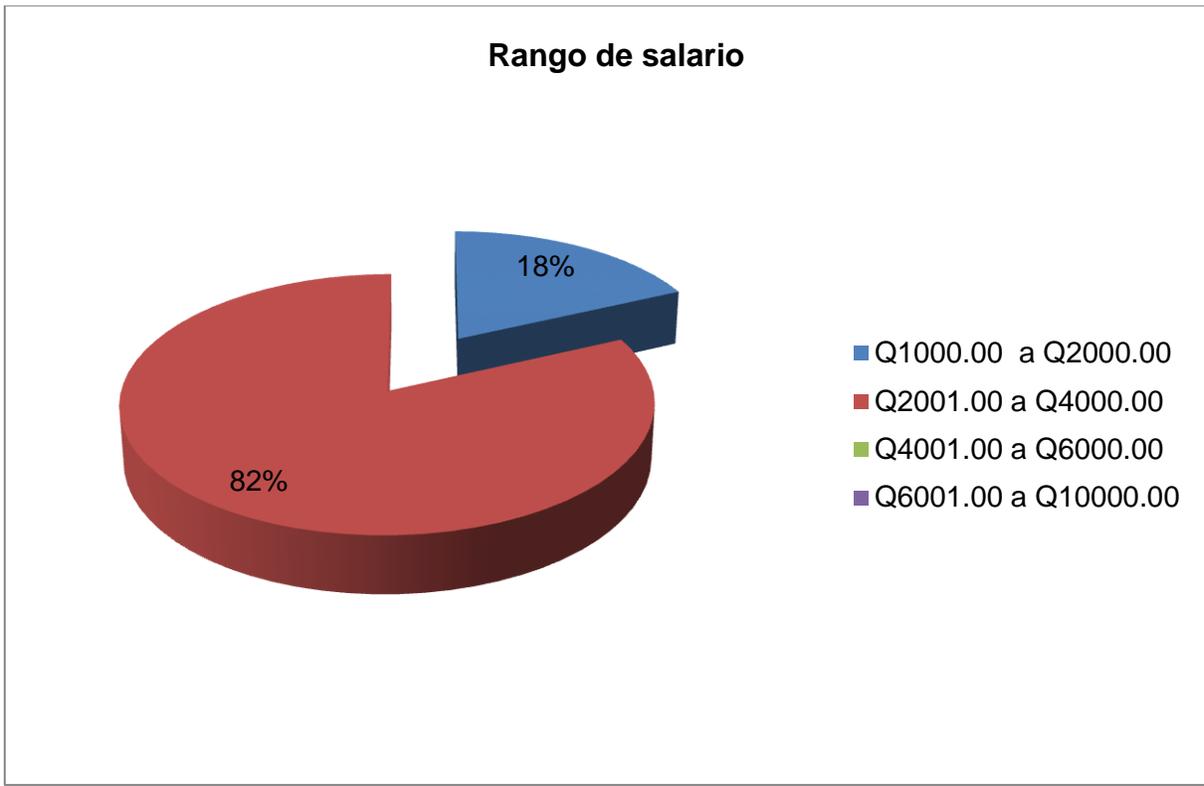
**Gráfica No. 9.1**



Fuente: Trabajo de campo realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.

Se consideró necesario conocer sobre la preparación académica que realiza el personal y se recolectó la siguiente información: 6 Auxiliare de Enfermería que resultan el 43% los entrevistados continúan estudios de Enfermero (a) Profesional, 4 Enfermeros Profesionales que corresponden al 29% estudian actualmente Licenciatura en enfermería, 1 persona estudia Bachillerato y equivale al 7%, 1 persona que porcentualmente en este estudio significa el 7% estudia Mecánica de motocicletas, 7% que es 1 persona que estudia Técnico en radiología y 1 persona que representa el 7% estudia Licenciatura en Ciencias Jurídicas y sociales, observándose la tendencia del personal a continuar estudios en la rama de enfermería específicamente 10 personas descritos anteriormente.

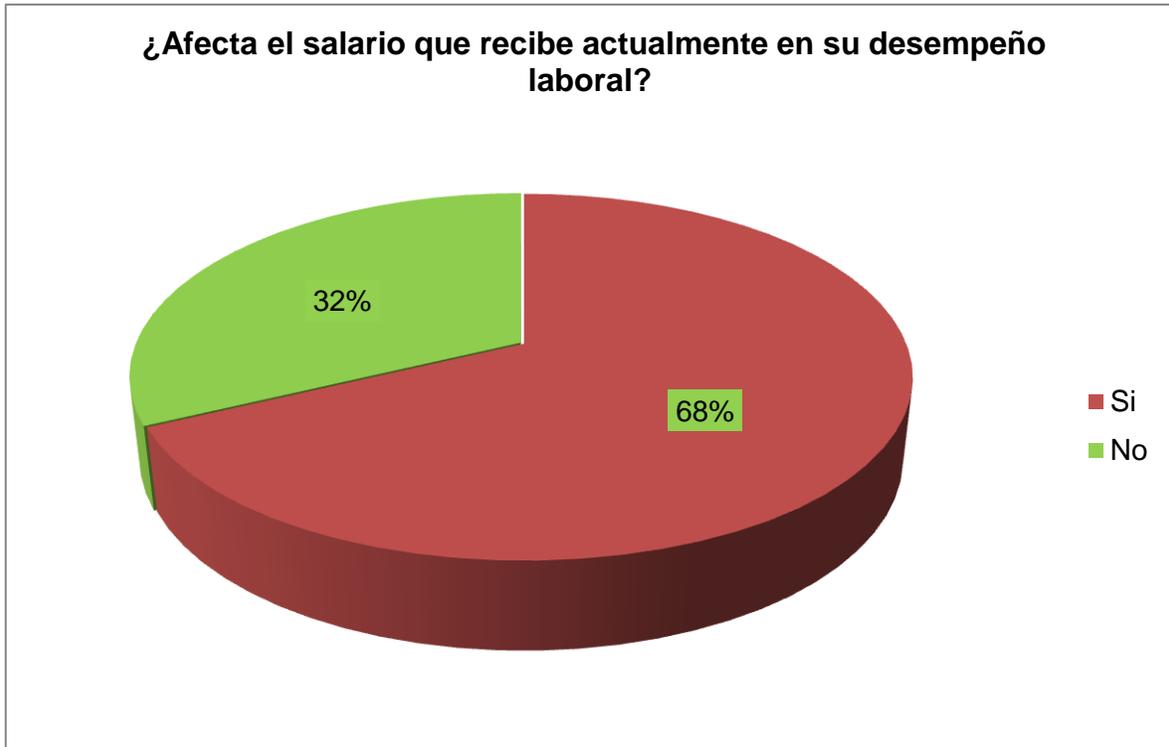
**Gráfica No. 10**



Fuente: Trabajo de campo realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.

En el rango salarial se indagó sobre la cantidad en dinero que devenga el personal de enfermería y se observa como resultado que 45 personas que representan un 82% devenga entre Q. 2001.00 a Q 4000.00 y 10 personas que significan un 18% su salario oscila entre Q1000.00 a Q2000.00 quetzales. 3 personas no contestaron esta pregunta. En conjunto ambas opciones de respuesta muestran que los salarios son bajos.

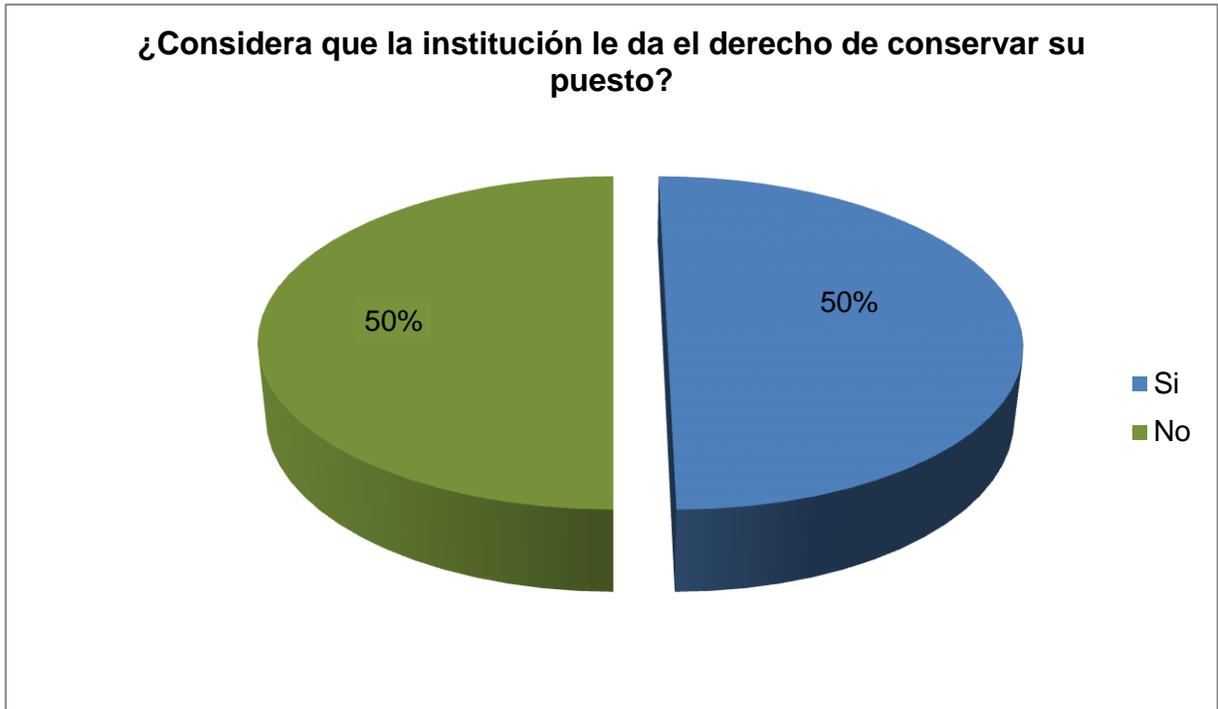
**Gráfica No. 11**



Fuente: Trabajo de campo realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.

38 personas que reflejan el 68% indicaron que sí les afecta el salario que reciben, 18 personas representadas con el 32% respondieron que no les afecta el salario esto en relación a su desempeño laboral. En lo que respecta a este ítem podemos mencionar que el dinero (salario) es un Factor que influye en el desempeño laboral pues además de ser un incentivo importante puede significar el sustento familiar como alimento, vivienda o según la necesidad de cada individuo que lo reciba.

**Gráfica No. 12**



Fuente: Trabajo de campo realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.

De acuerdo a los resultados esta grafica muestra división de opiniones en porcentajes iguales, 28 personas que representan el 50% de los entrevistados contestaron que consideran que la institución sí les da el derecho de conservar su puesto siempre y cuando cumplan a cabalidad con las responsabilidades que el puesto conlleva, 28 personas que son reflejadas con un 50% niega que la institución le dé el derecho de conservación del trabajo debido a que si se cometen faltas por mínimas que estas sean les quitan el empleo. 2 personas no contestaron esta pregunta. Siendo evidente que el tema de estabilidad laboral es un tema de discusión en nuestros días y en nuestro país.

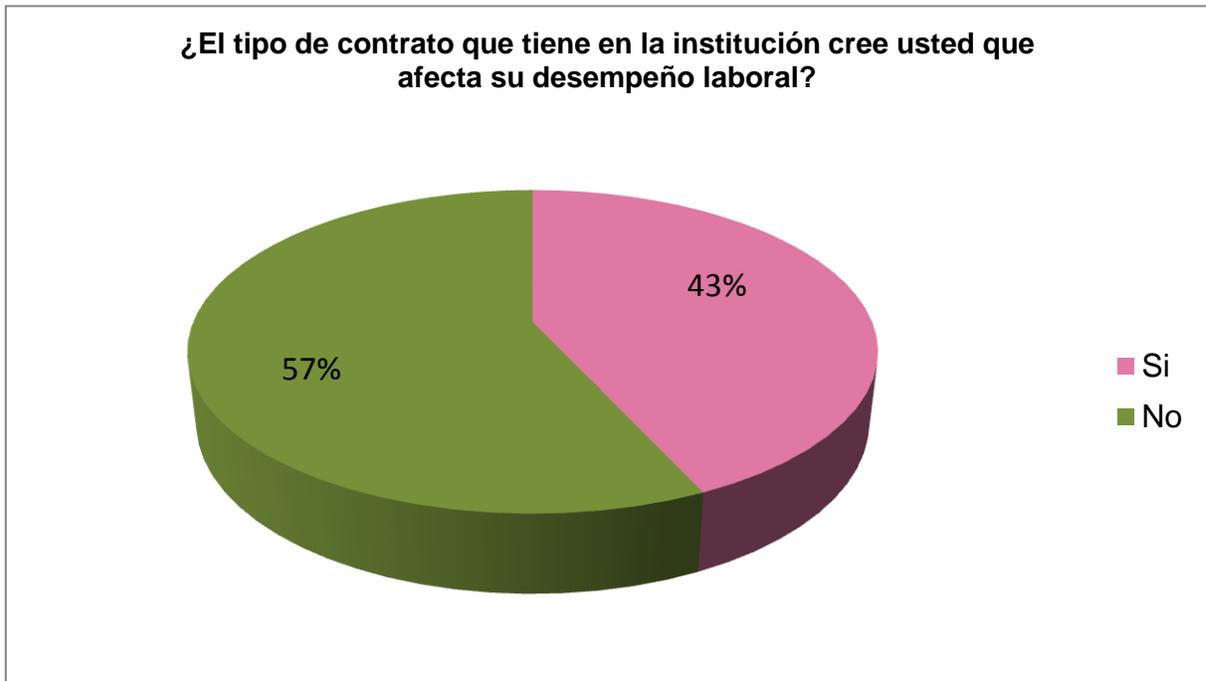
**Gráfica No. 13**



Fuente: Trabajo de campo realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.

Como se puede evidenciar en esta grafica sobre el goce de prestaciones establecidas por el Estado en la institución en donde trabajan, 45 enfermeros que representan el 79% no tiene este beneficio y únicamente 12 personas que porcentualmente significa el 21% si gozan de estas prestaciones, 1 persona no contesto esta pregunta. Esta grafica aclara que la mayoría de personal está desprotegido pues incluso tienen riesgo de sufrir accidentes laborales u otro tipo de accidentes personales ante los cuales no se les garantiza ningún tipo protección de parte de la institución relacionado al tipo de contrato en el cual laboran.

**Gráfica No. 14**



Fuente: Trabajo de campo realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.

Esta gráfica evidencia que, 33 personas que representan el 57% de los encuestados creen que no afecta el tipo de contrato en su desempeño laboral y 25 personas que significan el 43% considera que si les afecta de alguna forma el contrato que tienen ya que no gozan de las mismas prestaciones que los empleados del reglón 0-11.

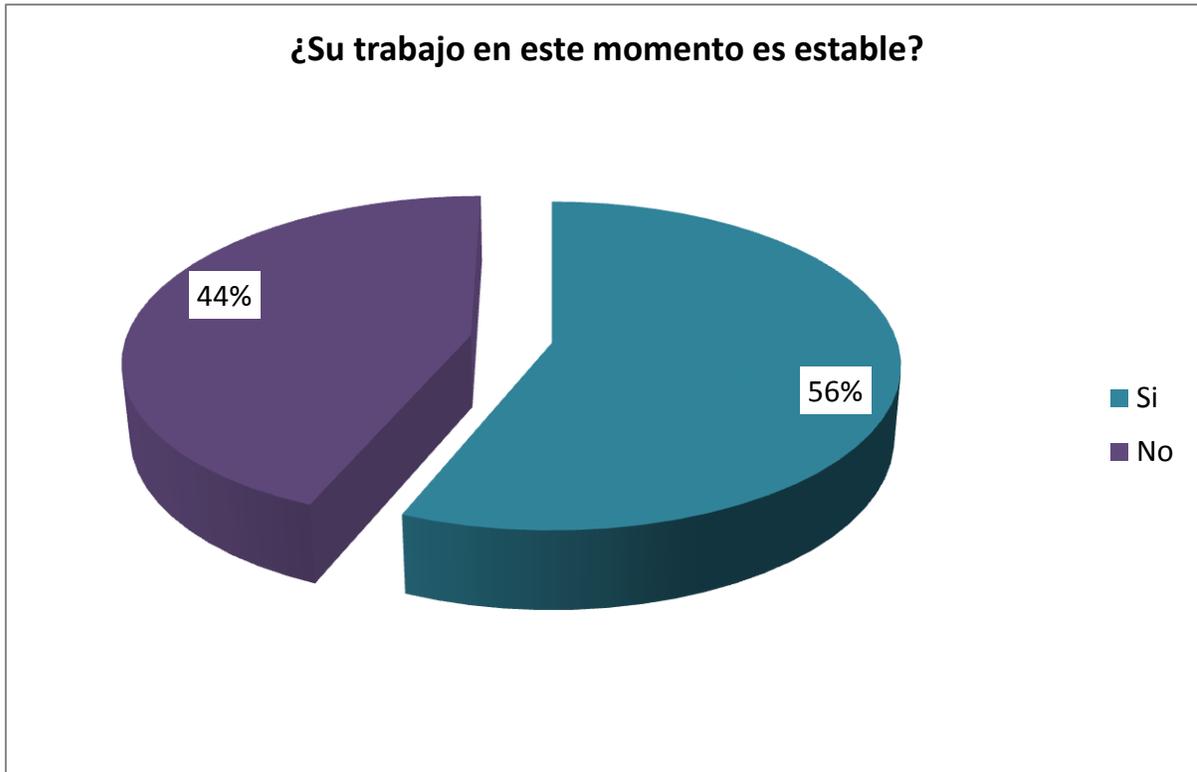
**Gráfica No. 15**



Fuente: Trabajo de campo realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.

En relación a este ítem, en la gráfica No. 15 se observa que las 58 personas que representadas en porcentaje tenemos el 100% considera que es importante tener un trabajo estable como es sabido la inestabilidad laboral influye en la productividad laboral de los empleados por el temor constante de perder el empleo en cualquier momento y quedarse desprotegido económicamente afectando muchos ámbitos de su vida personal y familiar.

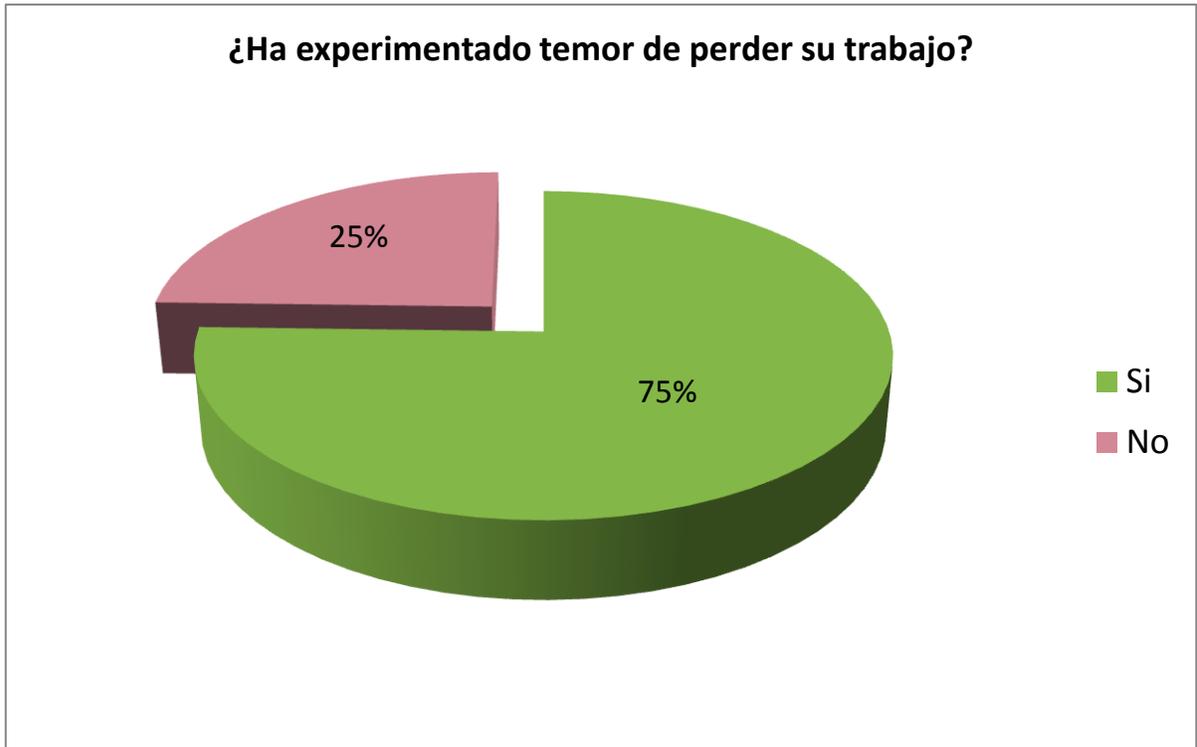
Gráfica No. 16



Fuente: Trabajo de campo realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.

De acuerdo a los resultados encontrados 32 personas que corresponden al 56% de los entrevistados menciona que su trabajo es estable a pesar del reglón presupuestario en el que se encuentran laborando actualmente y 25 personas reflejadas con un 44% indicaron que consideran que su trabajo no es estable. 1 persona no contesto esta pregunta.

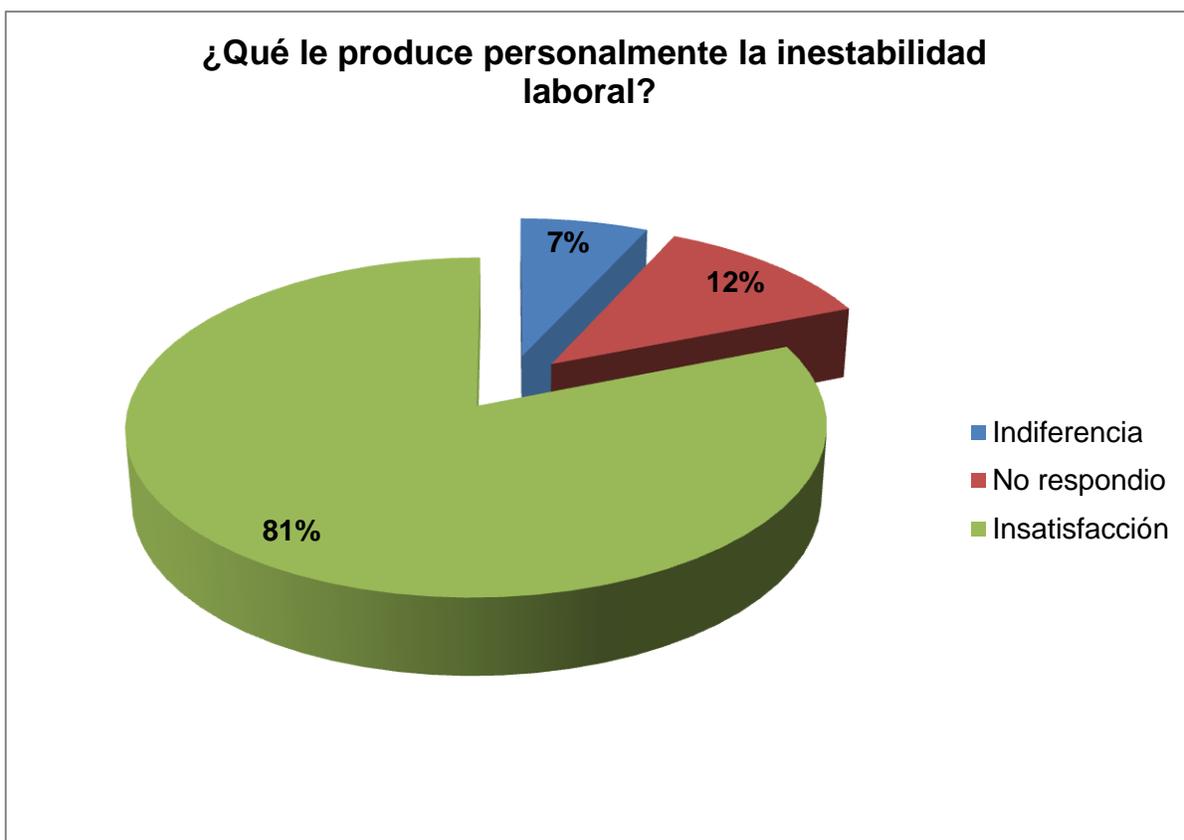
**Gráfica No. 17**



Fuente: Trabajo de campo realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.

Al consultar al personal de enfermería sobre si experimentaban temor de perder su trabajo 43 personas que significa porcentualmente el 75% respondieron que han experimentado temor de perder su trabajo y las 14 personas que corresponden un 25% no experimentan temor de perder su trabajo. 1 persona no contesto esta pregunta.

**Gráfico No. 18**



Fuente: Trabajo de campo realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.

En esta gráfica puede observarse que el 47 personas que representan un 81% del personal de enfermería le produce insatisfacción la inestabilidad laboral, 4 personas representadas con el 7% se muestra indiferente ante la inestabilidad laboral y 7 personas con el 12% no respondió a esta pregunta. Los comentarios del personal al respecto fueron que afecta a la persona como también a su familia por lo tanto no se siente satisfecho laboralmente y además le produce inestabilidad.

**Gráfica No. 19**



Fuente: Trabajo de campo realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.

Como se puede observar al preguntar sobre si valoran su desempeño en el área de trabajo 41 personas que corresponden al 72% respondieron que si lo valoran mientras que 16 personas con el 28% mencionaron que no valoraban el desempeño laboral que realizaban. 1 persona no contesto esta pregunta. Es importante reconocer que si en una institución se valora el desempeño laboral de los trabajadores estos se sentirán más motivados y por ende más satisfechos en su desempeño laboral.

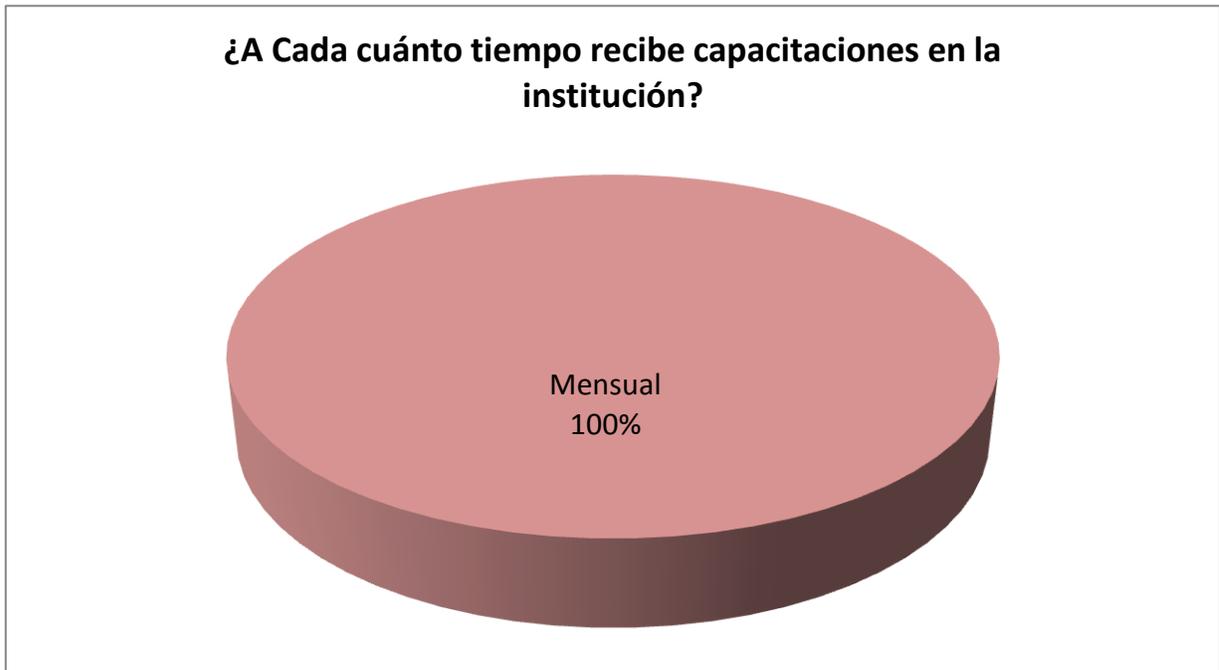
**Gráfico No. 20**



Fuente: Trabajo de campo realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.

En este cuestionamiento respondieron 47 personas que representan un porcentaje de 81% que no tenían derecho a gozar de periodo vacacional por el tipo de contrato que tienen en la institución, sin embargo 11 personas reflejadas con el 19% si tienen vacaciones. Todo trabajador debería de gozar de un periodo vacacional pues es parte de la salud mental especialmente para el personal de enfermería que a diario se enfrenta al estrés laboral y situaciones conflictivas.

**Gráfica No. 21**



Fuente: Trabajo de campo realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.

Al plantear la pregunta del tiempo que reciben capacitaciones en el hospital Nacional de Chimaltenango los entrevistados 58 personas representadas con el 100% respondieron que mensualmente se les capacitaba lo cual es muy importante y beneficioso para el personal actualizar conocimientos o retroalimentarlos para que de esta manera se pueda brindar atención de calidad a los usuarios de este centro asistencial.

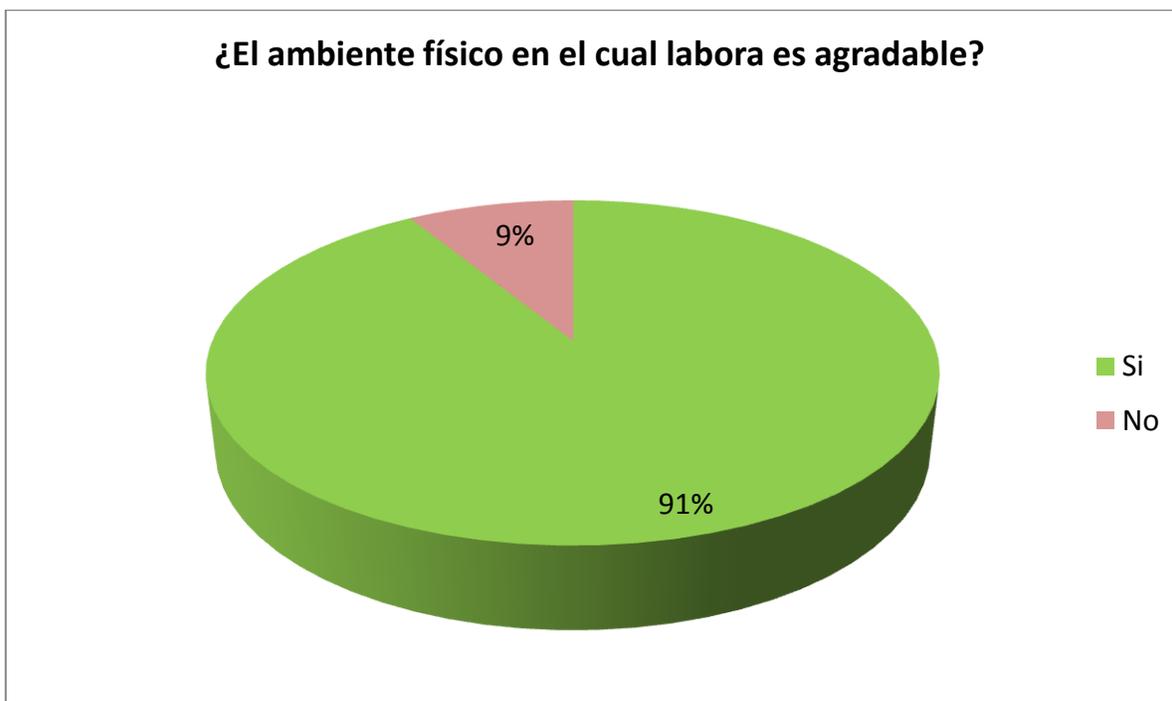
**Gráfica No. 22**



Fuente: Trabajo de campo realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.

En relación a este enunciado se nota si se trabaja en equipo pues 51 personas que reflejadas porcentualmente son el 88% de los entrevistados lo afirmaron, 4 personas que corresponden al 7% de los entrevistados respondieron que no se trabaja en equipo y 3 personas reflejadas en un 5% afirman que es de manera regular que el trabajo en equipo se lleva a cabo la satisfacción laboral es también muy importante en la satisfacción laboral porque un equipo de trabajo que lo hace de manera eficiente logra más unión entre los trabajadores y su trabajo es más productivo en la institución así como obtienen satisfacciones en su campo laboral.

**Gráfico No. 23**



Fuente: Trabajo de campo realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.

Como se puede observar 53 personas representadas con el 91% del personal entrevistado considera que el ambiente físico del Hospital Nacional de Chimaltenango es agradable porque según refieren esto les ayuda a tener mejor desempeño laboral y menos riesgos ocupacionales, 5 personas que corresponden al 9% consideran que el ambiente físico no es agradable en su trabajo.

## COMENTARIOS DE LOS TRABAJADORES RESPECTO A LA INVESTIGACIÓN REALIZADA.

- Un buen servicio debe de ofrecer a los trabajadores un buen clima laboral para poder obtener la satisfacción laboral y así brindar mejores resultados en la atención.
- La inestabilidad laboral es un problema que afecta a las familias porque no hay seguridad en cuanto a tener un trabajo estable.
- El gobierno y las autoridades deben dar prioridad a los trabajadores que estudian para brindar un cuidado de calidad a los pacientes.
- Se debería de considerar a las personas que están por contrato ya que hay personas con varios años de contrato deberá tomar en cuenta esos casos, dar las plazas por conocimientos y por tiempos de trabajo. No por cuellos de personal.
- En estos tiempos cualquier cambio todo es política aun que uno como trabajador pone todo el empeño de trabajar y muchas otras cosas.
- Afecta el salario ya que no alcanza, ni para la canasta básica.
- La inestabilidad laboral y la falta de vacaciones para el personal por contrato afectan su rendimiento y estado emocional ya que se ven limitados a descansos y en su mayoría no tienen un pago formal.
- No tener seguro cada año si hay contrato afecta la satisfacción laboral porque no se sabe si nos contratan el siguiente año.

## **XI. CONCLUSIONES**

El personal de enfermería está integrado en su mayoría por mujeres y el grado académico que predomina es de Auxiliar de Enfermería, seguido de Enfermeras y muy pocas Licenciadas en Enfermería, personal joven y con un lapso de 1 a 5 años de relación laboral en la institución.

Entre los aspectos organizacionales que influyen en la estabilidad laboral en el desempeño de enfermería están el salario, el tipo de contrato que no permite tener un salario mensual constante sino a veces los pagos se retrasan, falta de prestaciones laborales, desmotivación para continuar estudiando, salarios bajos y a pesar de todo esto hay motivación para realizar el trabajo y también existe temor a perder el contrato de trabajo.

De las condiciones internas que influyen en la estabilidad laboral de forma positiva, está el valor que dan al desempeño laboral del personal de enfermería, las capacitaciones constantes, hay trabajo en equipo y el ambiente físico de la institución que es agradable.

La inestabilidad laboral produce insatisfacción, temor, baja productividad laboral, no tener derecho a conservar el trabajo, bajos ingresos económicos inaccesibilidad a continuar estudios.

## **XII. RECOMENDACIONES**

Que las autoridades del hospital elaboren estrategias locales laborales más incluyentes y lo más cercanas a la realidad para ambos sexos y especialmente reconocer la labor del personal de enfermería y tomar en cuenta los diferentes roles que dicho personal ocupa en la sociedad y que cubran sus necesidades básicas, personales así como de su profesión.

Cumplir con la estrategia importante para retener al personal de enfermería que tiene experiencia y derecho es procurar que las vacantes y opciones de ascenso sean ocupadas con personal del mismo hospital como incentivo laboral porque se observa que la convocatoria a veces es interna pero recomendados políticos terminan ocupando las vacantes que deberían de ser para el personal de la institución con experiencia y algún tiempo de laborar. Esto no solo ayudará a retener los talentos sino que hará que los trabajadores se sientan motivados al saber que tienen mayores posibilidades de ascender y que gozan de un privilegio adicional por encima de personas por fuera de la organización.

Mantener buena cultura organizacional y un ambiente de trabajo positivo, que son esenciales para tener buenos resultados y mantener satisfechos a los empleados, quienes al sentirse cómodos y valorados darán su mejor esfuerzo para sacar a la institución hospitalaria adelante.

Buscar la manera de constantemente hacer saber a sus empleados que su empresa los valora como personas y como trabajadores. El cumplir con los pagos en forma oportuna, ser flexible en horarios o permisos al personal que tiene deseos de superación tal el caso de las personas que estudian y realizar actividades de integración social y empresarial, son algunos elementos claves para que sus trabajadores se sientan queridos y valorados dentro de su organización y ellos muestren de esta forma mejores resultados en el desempeño laboral

### XIII. BIBLIOGRAFÍA

1. Guatemala, Congreso de la Republica de. Ley de Regulación del Ejercicio de Enfermería. Guatemala : Centro Nacional de Análisis y documentación judicial, 2007.
2. Rosales, Marlón Anibal. El derecho de despido del patrono y la estabilidad laboral. Guatemala : Universidad de San Carlos de Guatemala, 2007.
3. De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Mexico : Porrúa, 1972.
4. Código de Trabajo. Guatemala, Congreso de la Republica de. Guatemala : Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial, 2010.
5. Cordón Martínez, José Estuardo. La violación de la estabilidad laboral en los cambios de gobierno municipal . Guatemala : s.n., 2006.
6. Herzberg, Frederick. Teoria de motivación e higiene. emprendices.coirvingfrederick-herzberg-y-sus-teorias-de-motivación-en-el-trabajo. [En línea] [Citado el: 14 de Enero de 2014.] [www.emprendices.com](http://www.emprendices.com).
7. Maslow, Abraham. wikipedia,la enciclopeida en linea. [En línea] 2005. [Citado el: 16 de Enero de 2014.] [www.es.wikipedia.org/wiki/Abraham\\_Maslow](http://www.es.wikipedia.org/wiki/Abraham_Maslow).
8. salud, Instituto de investigación de Ciencias de la. Información sobre recursos humanos de salud en Guatemala, Ciencias de la salud, Universidad Rafael Landivar y Organización Panamericana de la salud. Ciencias de la Salud, Universidad Rafael Landivar y Organización Panamericana de la Salud. Guatemala : s.n., 2009. pág. 85.
9. Dr. Cottom, Hugo Leonel. Analisis Crítico del sistema nacional de salud en Guatemala. Universidad Rafael Landivar. Guatemala : s.n., 2004. pág. 11, Investigación.
10. Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del servicio de Neonatología. Urbina Laza, Omayda, Soler Cardenas, Silvio y Otero Ceballos, Marta. 20, 2006, Educación Media superior, Vol. I.
11. Huamaní Supo, Lily Brígida. [www.monografias.com](http://www.monografias.com) › Administracion y Finanzas › Recursos Humano. [En línea] [monografias.com](http://www.monografias.com). [Citado el: 15 de Enero de 2014.] <http://www.monografias.com/trabajos38/factores-de-motivacion/factores-de-motivacion.shtml>.

12. Cortez Jimenez, Nelsy Marien. Diagnostico del Clima Organizacional Hospital Dr. Luis Nachon. Xalapa, Mexico : s.n., 2009.
13. Mc Donald Gongora, Evelyn. Analisis del clima organizacional de servicios de intensivos del Hospital Intituto de Neurocirugia, dr Asenjo. Chile : s.n., 2004.
14. Molina Linde, JM. Factores relacionado con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital médico quirúrgico. España : s.n., 2009.
15. Nava, Galán y Hernandez Zabala, Margarita. Satisfacción laboral del profesiona de Enfermería en cuatro instituciones de salud. Costa Rica : s.n., 2013.
16. Romero, Nubia y Mesa, Lorena y Galindo, Solayne H. Calidad de vida de los profesionales de enfermería y sus consecuencias en el cuidado. Medellín, Colombia : s.n., 2009.
17. Pico Merchan, María Eugenia y Escobar Jurado, Astrid. Nuevas condiciones laborales para el profesional de enfermería. Colombia : s.n., 2001.
18. Quintana Savala, María Olga, Valenzuela Suazo, Sandra y Paravic Klin, Tatiana. Enfermeria desde la perspectiva del trabajo decente. Salud. Chile : s.n., 2004. ISSN.

## XVI ANEXOS

### CONSENTIMIENTO INFORMADO



**Investigadora responsable:** María Regina Martin Sirín

#### **Título del estudio de investigación**

Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajo de enfermería.

Se me ha solicitado participar en una investigación que tiene como propósito conocer la Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajo de enfermería. Al participar en este estudio, tengo total conocimiento de los objetivos de éste y estoy de acuerdo en que la información recolectada se utilice sólo con fines académicos.

Estoy en conocimiento de:

1. En mi participación, se asegura la privacidad y confidencialidad.
2. Cualquier pregunta con respecto a mi participación deberá ser contestada por la Investigadora. Preguntas más específicas serán respondidas por la investigadora
3. Yo podré retractarme de participar en este estudio en cualquier momento sin dar razones.
4. Los resultados de este estudio pueden ser publicados, con propósitos académicos pero mi nombre o identidad no será revelada.
5. Este consentimiento está dado voluntariamente sin que haya sido forzada u obligada.

Nombre: \_\_\_\_\_

Firma del participante \_\_\_\_\_

## CUESTIONARIO

Boleta número \_\_\_\_\_

Código número \_\_\_\_\_

### INSTRUCCIONES

A continuación se le presentan una serie de cuestionamientos, deberá marcar con una "X" en donde usted considere la respuesta correcta, respondiendo todas las preguntas que se le plantean, lo más veraz posible para que los resultados del estudio sean apegados a la realidad.

#### Datos Generales

1. Genero

Hombre       Mujer

2. Grado Académico

Auxiliar de Enfermería	<input type="checkbox"/>	Enfermera Graduada	<input type="checkbox"/>
Licenciada en Enfermería	<input type="checkbox"/>	Maestría	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta es sí ¿qué especialidad de maestría? \_\_\_\_\_

Otro \_\_\_\_\_

3. Estado Civil

Soltero	<input type="checkbox"/>	Divorciado	<input type="checkbox"/>	Viudo	<input type="checkbox"/>
Casado	<input type="checkbox"/>	Unido.....	<input type="checkbox"/>	Otro	_____

4. Edad

Menor de 20 años	<input type="checkbox"/>	31 a 40 años	<input type="checkbox"/>	51 o más años	<input type="checkbox"/>
21 a 30 años	<input type="checkbox"/>	41 a 50 años	<input type="checkbox"/>		

### Preguntas sobre el tema

5. Tiempo de laborar en la institución

Menos de 1 año	<input type="checkbox"/>	1 a 5 años	<input type="checkbox"/>	6 a 10 años	<input type="checkbox"/>	11 a 15 años	<input type="checkbox"/>
16 a 20 años	<input type="checkbox"/>	20 a 25 años	<input type="checkbox"/>	26 a 30 años	<input type="checkbox"/>	31 a más años	<input type="checkbox"/>

6. Trabaja por:

Contrato.....  Presupuestado

7. Especifique el tipo de renglón al que pertenece

011	<input type="checkbox"/>	021	<input type="checkbox"/>	022	<input type="checkbox"/>
031	<input type="checkbox"/>	0182	<input type="checkbox"/>	029	<input type="checkbox"/>
No sé a qué renglón pertenezco.			<input type="checkbox"/>		

8. Si su trabajo es por contrato ¿por cuánto tiempo lo han contratado?

Menos de un año	<input type="checkbox"/>	3 a 4 años	<input type="checkbox"/>
1 a 2 años	<input type="checkbox"/>	5 o más años	<input type="checkbox"/>

9. ¿Actualmente se encuentra estudiando?

Sí  No

9.1. Si su respuesta es sí ¿qué estudia?

---

10. Rango de salario

Q.1, 000.00 a 2000.00	<input type="checkbox"/>	Q.2, 001.00 a 4,000.00	<input type="checkbox"/>
Q.4, 001.00 a 6,000.00	<input type="checkbox"/>	Q 6, 001.00 a 10,000.00	<input type="checkbox"/>
Otro _____			

11. ¿Afecta el salario que recibe actualmente en su desempeño laboral?

Si  No

12. ¿Considera que la institución le da el derecho de conservar su puesto?

Si  No

13. ¿Goza de todas las prestaciones establecidas por el Estado para los empleados en la institución en donde labora?

Si  No

14. ¿El tipo de contrato que tiene en la institución cree usted que afecta su desempeño laboral?

Si  No

15. ¿Es importante para usted tener un empleo estable?

Si  No

16. ¿Su trabajo en este momento es estable?

Si  No

17. ¿Ha experimentado temor de perder su trabajo?

Si  No

18. ¿Qué le produce personalmente la inestabilidad laboral?

Indiferencia

Insatisfacción

19. ¿Valoran su desempeño en su área de trabajo?

Si

No

20. ¿Tiene derecho a gozar de vacaciones?

Si

No

21. ¿A cada cuánto tiempo recibe capacitaciones?

Diario   
Anual

Semanal   
Mensual   
No hay capacitación

22. ¿En el servicio en el que labora hay trabajo en equipo?

Si

No

23. ¿El ambiente físico en el cual labora es agradable?

Si

No

OBSERVACIÓN. (Si tiene algún comentario de dicho tema en el cual las preguntas cerradas no le dan opción por favor anotar sus consideraciones y comentarios en las siguientes líneas)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**GRACIAS POR SU PARTICIPACION**