

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
ESCUELA DE ENFERMERÍA

# TRABAJO FINAL

## INVESTIGACIÓN EN ENFERMERÍA

“INESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL  
CONTRATADO DE ENFERMERÍA EN EL  
HOSPITAL CENTRAL”

AUTORAS: CONDORÍ, GRACIELA  
GARRADO, ALEJANDRA



MENDOZA, FEBRERO DE 2006.

## **ADVERTENCIA**

Esta investigación es propiedad de la Escuela de Enfermería, dependiente de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo y del Ministerio de Desarrollo Social y Salud y la misma no podrá ser publicada en toda o en parte o resumirse, sin el consentimiento escrito de la Dirección de la Escuela y/o Autor/es del Trabajo.

INVESTIGACIÓN APROBADA:

INTEGRANTES DE TRIBUNAL EXAMINADOR:

Loic. Reyes María Rosa

Loic. Andrade Ana Magdalena

Loic. Casavieri Franco

Fecha: 06 / 03 / 06

## PRÓLOGO

Las encuestas realizadas en el Hospital Central nos llevó a conocer en forma más específica el sector del personal contratado de enfermería. De esta manera y con la ayuda de la realización de las mismas e información recolectada de una amplia bibliografía, fuimos realizando distintos cuadros que reflejan las condiciones de trabajo en este grupo de enfermeros, llegando a la conclusión de que la estabilidad laboral favorece el desarrollo de una mayor calidad de vida para el personal de enfermería, que repercutiría en un mas alto nivel de atención hacia la población.

## AGRADECIMIENTOS

*Nuestro agradecimiento es a nuestras familias, quienes colaboraron y apoyaron en todo momento.*

*En especial a:*

- *Mis hijas, Carolina y Aldana, mi esposo Lucas y mis queridos padres.*
- *Mi esposo Martín, mi hermana Mabel, mi madre y mi padre que hoy no esta junto a mí.*

*Un agradecimiento a nuestros docentes, quienes nos guiaron durante estos años, y un reconocimiento a todas las personas que colaboraron con este trabajo.*

*Las autoras*

## ÍNDICE GENERAL

	PÁGINA
Página de advertencia .....	II
Página de aprobación .....	III
Prólogo .....	IV
Agradecimientos .....	V
Índice general .....	VI
Índice de tablas univariadas .....	VIII
Índice de tablas bivariadas .....	IX
Reflexión .....	X
Introducción .....	1
Tema .....	2
Problema .....	2
Objetivos .....	2
Justificación .....	2
Marco teórico .....	3
Ley contrato de trabajo .....	4
Familia .....	6
Inestabilidad laboral en el personal contratado .....	8
Diseño metodológico .....	9
Tipo de estudio, universo, recolección e instrumento.	
Definición conceptual de las variables .....	10
Operacionalización de las variables .....	11
Análisis y presentación de resultados .....	14

Conclusiones .....	39
Recomendaciones .....	40
Bibliografía .....	41
<u>Anexos</u>	
Anexo 1	
Instrumento de recolección de datos .....	42
Anexo 2	
Matriz de datos .....	45

## ÍNDICE DE TABLAS UNIVARIADAS

	PÁGINA
TABLA N° 1: Por modalidad sexo .....	14
TABLA N° 2: Por modalidad edad .....	15
TABLA N° 3: Por modalidad nivel de formación .....	16
TABLA N° 4: Por modalidad número de hijos .....	17
TABLA N° 5: Por modalidad vivienda .....	18
TABLA N° 6: Por modalidad estado civil .....	19
TABLA N° 7: Por modalidad rol que cumple en la familia .....	20
TABLA N° 8: Por modalidad antigüedad contratado .....	21
TABLA N° 9: Por modalidad horas de trabajo .....	22
TABLA N° 10: Por modalidad cambios de guardia .....	23
TABLA N° 11: Por modalidad horas de descanso diarias .....	24
TABLA N° 12: Por modalidad realización de cursos y jornadas .....	25
TABLA N° 13: Por modalidad beneficios que tiene el personal por ser contratado .....	26
TABLA N° 14: Por modalidad posibilidad de acceder a cargos jerárquicos .....	27
TABLA N° 15: Por modalidad Ingresos mensuales .....	28
TABLA N° 16: Por modalidad cantidad de puestos de trabajo .....	29



## ÍNDICE DE TABLAS BIVARIADAS

	PÁGINA
TABLA N° 17: Por modalidad condiciones de renovación de contrato que dependen del informe mensual .....	30
TABLA N° 18: Por modalidad influencia en la inestabilidad laboral en las relaciones interpersonales .....	32
TABLA N° 19: Por modalidad influencia en la inestabilidad laboral en el estrés .....	33
TABLA N° 20: Por modalidad influencia en la inestabilidad laboral en la recreación .....	34
TABLA N°21: Por modalidad influencia en la inestabilidad según el rol familiar .....	35
TABLA N° 22: Por modalidad influencia de las relaciones interpersonales según las horas de trabajo .....	36
TABLA N° 23: Por modalidad estrés según la cantidad de trabajo .....	37
TABLA N° 24: Por modalidad estrés según los Ingresos mensuales .....	38

---

*El trabajo será bello y amado  
cuando represente una aplicación  
natural de las vocaciones y de  
las aptitudes, cuando la espiga  
sea cosecha propia del sembrador.*

*José Ingenieros*

---

## INTRODUCCIÓN

Esta investigación surge a través de la problemática que existe en el sector de los trabajadores de la salud, y que enfermería no está ajena a las repercusiones económicas y políticas del sector.

Se trata de un estudio de grupos de enfermeros con actividad de relación de dependencia (contrato de locación de servicios) del Hospital Central, ubicado en la ciudad de Mendoza, el cual posee una alta complejidad en la región de Cuyo.

El estudio en este grupo trata de revelar el grado de influencia que tiene la inestabilidad laboral y los efectos que genera en la vida familiar, profesional y personal.

La precariedad de estos contratos ofrecidos a la población de enfermeros, ya sea en el sector estatal como en el sector privado, contribuyen al estrés y a la desmotivación del personal de enfermería.

Elegimos este tema ya que es uno de los puntos más problemáticos en los últimos años que genera conflictos en los lugares de trabajo afectando la atención de enfermería, así como también la capacitación permanente y las relaciones familiares y sociales.

## TEMA:

*“Inestabilidad laboral del personal contratado de enfermería en el Hospital Central”.*

## FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el grado de influencia en la vida familiar, profesional y personal de la inestabilidad laboral del personal contratado de enfermería en el Hospital Central de Mendoza, en el año 2005?

## OBJETIVOS

- General: Obtener información sobre los efectos que provoca la inestabilidad laboral en la vida familiar, personal y profesional del enfermero contratado con la finalidad de conocer cuáles son los problemas que atraviesan, que surjan recomendaciones o hipótesis a futuros estudios y que se conozca el comportamiento de las variables o una nueva relación entre las variables.
- Específico:
  1. Identificar y describir los problemas que genera la situación laboral en el personal contratado de enfermería en la vida personal y familiar.
  2. Identificar y describir los problemas que genera la inestabilidad laboral en el personal contratado de enfermería en el entorno laboral.
  3. Caracterizar y describir el grupo de personas contratadas en estudio.

## JUSTIFICACIÓN

Realizamos esta investigación porque creemos conveniente conocer los efectos que genera ser una persona contratada, de esta manera demostraremos los conflictos que pueden causar en la vida personal, familiar y profesional. Todo esto puede ser contemplado en algún momento por las políticas hospitalarias y laborales. Los beneficiarios de esta investigación son: la persona, el entorno familiar y el entorno socio-cultural.

Con esta investigación se logrará conocer cuáles son los problemas que atraviesan las personas contratadas, ya que en la actualidad se cuenta con escasa información.

Esperamos que los resultados obtenidos puedan ser generalizados a principios más amplios. Ejemplos:

- Puedan surgir recomendaciones o hipótesis a futuros estudios.
- La utilidad metodológica de esta investigación pueda ayudar a conocer el comportamiento y detectar nuevas variables o una nueva relación entre las variables.

## MARCO TEÓRICO

El Derecho Laboral es una disciplina que estudia la regulación de los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores.

En los años noventa muchos economistas del llamado modelo neoliberal, cuestionaron los derechos adquiridos por los trabajadores durante los primeros años de la postguerra y el peronismo.

*“El derecho al trabajo y el trabajo asalariado generalmente se encuentran amparados por las leyes laborales, las cuales se expresan en un sistema de seguridad social. Protegen al empleado brindándole un sistema jubilatorio, pensiones por invalidez, seguro de desempleo, licencias por maternidad, indemnizaciones por despido, goce anual de licencia por vacaciones u otros tipos de incentivos o beneficios que cubren a la familia en general”.*

Justamente todo este conjunto de derechos del trabajador, fue conceptualizado como un obstáculo por los economistas arriba señalados, para el mantenimiento de las fuentes de trabajo y la creación de nuevos puestos. Se produjo entonces una transformación de las relaciones laborales.

*“La desregulación del mercado de trabajo es consecuencia del modelo neoliberal implantado a través de los últimos años... la situación actual no difiere en exceso con el modelo mercantilista del siglo XVIII, por lo cual el monto de los salarios generalmente fueron establecidos a merced de los empleados, como afirma Espera-Andersen: las mercancías compiten y cuanto más fuerte sea la competencia, más barato es el precio”.<sup>1</sup>*

Esta situación se relaciona con el problema de la desocupación, porque para el empleador la mayor demanda de trabajo por parte de los desocupados le significa menos salario a pagar. Este es uno de los principales motivos por el cual durante la década de los noventa la tasa de desocupación llegó a porcentajes desconocidos para nuestro país, superando 2 dígitos y llegando en algunos casos a más del 20% en los peores momentos de la crisis.

Dentro de todas estas transformaciones, en las relaciones laborales, se consolidan los contratos de locación de servicios casi desconocidos en la historia laboral de nuestro país. Este tipo de contrato le permite al empleador desentenderse de los aportes patronales, por ejemplo: obra social, jubilación, vacaciones pagas, etc.; además mantienen una incertidumbre constante al trabajador porque su duración es limitada, como en algunos casos en que se renuevan mensualmente.

---

<sup>1</sup>Grupo de derecho social-biblioteca. Doctrina General. Estudios para la comprensión de la Argentina contemporánea. [www.derechosocial.com.ar/biblioteca/indice-htm](http://www.derechosocial.com.ar/biblioteca/indice-htm)

En el Hospital Central, donde realizaremos nuestra investigación, están establecidos los contratos de locación de servicios<sup>2</sup>.

Éste se celebra entre el locador: el enfermero y el locatario: el Hospital Central.

Bajo los términos de las leyes de presupuesto se establecen 14 cláusulas, las cuales mencionaremos a continuación:

1. Objeto del contrato
2. Plazo contractual
3. Honorarios del locador
4. Forma de pago
5. Causales de resolución
6. Informes
7. Propiedad intelectual
8. Declaración
9. Sellado de impuestos
10. Suspensión del servicio
11. Cláusulas adicionales
12. Gastos por acciones realizadas
13. Administración contratante podrá reducir el monto de pago mensuales pactados.
14. La competencia legal y el fuero judicial.

Describiremos algunas de ellas:

*Plazo contractual:* se establece a partir de la fecha mencionada y fecha de término, éste se renueva cada 6 meses.

*Causales de resolución:* el locatario (Hospital) podrá rescindir el contrato en cualquier momento, sin innovación de causa y sin necesidad de interpretación judicial en el supuesto que en el trabajo requerido se considerase insatisfecho.

*Suspensión del servicio:* por circunstancias o hechos fortuitos o de fuerza mayor, el locatario modificase la fecha de término del plazo contractual.

Analizaremos la Ley de Contrato de Trabajo que contempla los contratos de locación de servicios: la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 20.144<sup>3</sup>.

Esta ley fue modificada por la ley 21.297 por decreto 390/76 en donde en las disposiciones generales el concepto de trabajo a los fines de esta ley, se define como toda actividad lícita que se presente a favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

---

<sup>2</sup>Contrato de locación de servicios. Hospital Central. Mayo 2005.

<sup>3</sup> Ley de Contrato de Trabajo. DT1976.805 ADLXXXIV; 3207. Requisitos del Contrato de Trabajo. Derechos laborales.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se discipline en esta ley.

Sobre el contrato de trabajo: esta ley nos dice que habrá contrato de trabajo cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligase a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a forma y condiciones de la prestación quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales, los usos y costumbres.

El contrato de trabajo tendrá por objeto la prestación de una actividad personal, determinada o indeterminada. La duración del mismo será hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo realizarse por más de 5 años.

El período de prueba será durante los primeros 3 meses. Los convenios colectivos pueden modificar dicho plazo hasta el período de 6 meses. Durante el período de prueba el trabajador tiene derecho a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo, también por accidente o enfermedad inculpable.

De la remuneración del trabajador: a los fines de la Ley 20.144 se entiende por remuneración a la contraprestación que debe recibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital.

Sobre las vacaciones y otras licencias: el trabajador gozará de un período de catorce días remunerados cuando la antigüedad en el empleo no exceda los cinco años.

Por nacimiento de hijo dos días, por matrimonio diez días corridos, por fallecimiento de cónyuge tres días, hermano un día y para rendir exámenes dos días corridos por examen con un máximo de diez días por año calendario.

Protección de la maternidad: conservación del empleo la trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha del presunto parto. Esta conservará su empleo durante el período indicado y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social. Garantizase a toda mujer durante toda la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo, el mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la mujer practique la notificación. Gozará de noventa días de licencia, cuarenta y cinco días anteriores y cuarenta y cinco días después del parto. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor como consecuencia de complicaciones en su embarazo o parto (según certificado médico), no afectará los derechos a percibir su remuneración durante un período de tres meses si su antigüedad fuera menor a cinco años y de seis meses si fuera mayor.

Descanso diario por lactancia: toda madre de lactante contratada podrá disponer de dos descansos diarios de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, por un periodo no superior a un año posterior a la fecha de nacimiento salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un plazo mas prolongado.

De la extinción del contrato de trabajo: preaviso. El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de las partes sin un preaviso por el trabajador de un mes y por el empleador de un mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda los cinco años y de dos meses cuando fuera superior.

Comunicación: Invariabilidad de la causa por despido. El despido por causa justa dispuesto por el empleador contra la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberá comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que proviniese la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones.

Abandono de trabajo: éste como incumplimiento del trabajador sólo se configura previa constitución en mora, mediante intimidación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo por el plazo que impongan las modalidades que resulten a cada caso.

Ley 25.013; art. 19 "... todos los contratos de trabajo así como las pasantías, deberán ser registrados ante los organismos de seguridad social y tributarios y en la misma forma y oportunidad que los contratos por tiempo indeterminado"

Las comunicaciones pertinentes deberán indicar el tipo de contrato que se trate, fecha de inicio finalización del contrato. El ministerio de Trabajo y Seguridad Social será autoridad de aplicación de la presente ley.

## Familia

Hablaremos sobre la familia: la mayor parte de las personas conocemos el significado de la palabra familia *un grupo de dos o más personas relacionadas consanguineidad, matrimonio o adopción que comparten una residencia en común durante cierto tiempo de sus vidas, asumen derechos u obligaciones recíprocos entre sí y son la principal fuente de socialización de sus miembros.*<sup>4</sup>

Una vez conceptualizada la familia hablaremos de sus funciones que serían:

- *Generar afecto*: este es un fenómeno que debe darse entre todos los miembros de la unidad, como también entre los miembros de diferentes generaciones. El amor es el producto de la vida en la familia.

---

<sup>4</sup> Salud Familiar y Reproductiva. Sharonj Reeder-Jeonide Martín. 17ª edición. Año 1992



- *Asegurar la continuidad de la compañía:* en el mundo tan móvil de la actualidad con frecuencia lo único que subsiste, son las asociaciones familiares, los amigos, vecinos y conocidos entrar y salen de la red social de las personas., los trabajos cambian, el vecindario se expande, se contrae y la movilidad social es continua proporciona la presencia continua de compañeros interesados con los cuales los miembros de la familia pueden compartir tanto sus desilusiones como éxitos.
- *Seguridad personal y aceptación:* la mayor parte de las personas obtienen de sus familiares la seguridad y aceptación para que sus vidas sean dignas y provechosas.
- *Satisfacción personal y sentido para la vida:* la familia proporciona un sentimiento básico de satisfacción y valía, que es difícil obtener en otros campos de la vida. Los rituales familiares, las celebraciones, las reuniones y actividades similares sirven como factores cohesivos para diluir la frustración y problemas de la interacción social a gran escala.
- *Proporcionar un lugar social y contribuir a la socialización:* la familia actúa transmitiendo valores, objetivos y sentimientos personales y sociales, en consecuencia el niño se socializa de acuerdo con las expectativas de la familia.
- *Inculca controles de lo que es correcto:* en una unidad familiar el niño aprende por primera vez las reglas, obligaciones, responsabilidades y derechos.

### **Miembros del grupo familiar**

La persona que trabaja por contrato tiene un rol fundamental en el grupo familiar, ya sea madre, padre, hijo o hija; esto quiere decir que carga con ciertas obligaciones o compromisos con su entorno.

Hacemos hincapié en este papel ya que la decisión de tener hijos en caso de padres esta influenciada por diferentes factores:

- Factores sociales: Impacto en el estilo de vida expectativas sociales.
- Factores económicos: costo de la crianza de los hijos, alimentos, ropa, educación y cuidados para la salud.
- Factores psicológicos: desempeño de nuevos papeles, inversión emocional en el niño, impacto en las relaciones matrimoniales, prestaciones de salud, retraso o abandono de la carrera, estrés laboral ante la amenaza de desocupación.

- Factores financieros: pérdida potencial de los ingresos familiares, planificación económica.

## **La Inestabilidad Laboral en el Personal Contratado de Enfermería**

Este tipo de relación laboral tiene una fuerte incidencia en los problemas sociales contemporáneos; de los cuales la enfermería no está exenta, entre ellos vamos a estudiar los que consideramos más importantes el estrés laboral y la ruptura del grupo familiar.

Dentro de la enfermería el estrés laboral se relaciona en gran medida a los bajos salarios por contratos de locación de servicios, incertidumbre por la renovación de los mismos. *“En el Hospital Central los contratos de locación de servicios se renuevan cada seis meses, la renovación está condicionada al número de inasistencias, en cambio los trabajadores de planta sólo pueden ser sancionados con suspensión de días, también el personal de enfermería contratado, está imposibilitado en concursar los cargos de mayor jerarquía lo que provoca un cierto estado de frustración”.*<sup>5</sup>

El enfermero también se ve limitado a realizar una planificación familiar ordenada ya que está imposibilitado a contraer créditos, tanto para artículos de primera necesidad, como para acceder a préstamos hipotecarios o de vivienda, en algunos casos tampoco puede realizar contratos de alquiler.

Ante la amenaza de desocupación permanente la familia no puede establecer proyectos a largo plazo que son en gran parte los que estabilizan la vida familiar.

Por otra parte el tiempo para la vida familiar se ve acortado por la sobrecarga horaria, este aspecto sería contrario de un desarrollo positivo de la familia, ... “la mayoría de los enfermeros contratados tiene problemas de tardanza y ausentismo; los cuales se deben a problemas de horario con otro trabajo”.

*“La práctica de Enfermería requiere: capacitación sistemática, permanente y específica previa y durante su ejercicio, pero la falta de oportunidades de educación permanente y la desigualdad de las funciones y remuneraciones entre categorías, limitan a la capacitación profesional y conspira contra la calidad de atención de salud de la comunidad”.*

Los enfermeros contratados no acceden a cargos jerárquicos, estos están destinados al personal efectivo o de planta del hospital. Los salarios bajos obligan a un doble empleo y largos periodos de trabajo y pocas horas de descanso que atentan contra la salud física y psicológica del enfermero.

---

<sup>5</sup>Lic. Nidia Herrera. Jefa del Departamento de Enfermería. Hospital Central. Entrevista realizada por alumnos de cuarto año de la carrera Licenciatura en Enfermería.

## DISEÑO METODOLÓGICO

**Tipo de estudio:** Investigación Descriptiva – Cuantitativa.  
Estudio correlacional.

### *¿En qué consiste este tipo de estudio descriptivo?*

Son la base y punto inicial de otros tipos de estudios y son aquellos que están dirigidos a determinar “como es y como esta” la situación de las variables en una población. Investiga las características de la población, la magnitud de los problemas: prevalencia, incidencia y proporción; factores asociados al problema; condiciones de salud y vida de la población. Eventos epidemiológicos, sociológicos, educacionales, administrativos y opinión de las personas de diferentes temas.

*Características:* presentan los hechos o fenómenos, pero no los explica.

El diseño no va enfocado a la comprobación de hipótesis generales implícitas.

Según las variables a estudiar, los estudios pueden ser transversales, longitudinales, prospectivos y retrospectivos.

Estudio correlacional: estos estudios describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado, se trata de descripciones, pero de variables individuales de sus relaciones.

Esta investigación se realiza en un periodo de tiempo que abarca ocho meses, el cual comienza a partir del mes de mayo y concluye en el mes de diciembre.

Universo y muestra: en la investigación que llevaremos a cabo se realizará sobre un universo de setenta y cinco enfermeros contratados, tomando como referencia el 61% del universo. La muestra se selecciona de forma aleatoria simple.

Lugar: la investigación se desarrollará en el Hospital Central, con la característica de ser polivalente, ubicado en la calle Alem y Salta de la ciudad de Mendoza.

Instrumento de recolección de datos: Encuesta. (Anexo1)

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES

Licenciado en Enfermería: es la persona que ha alcanzado una formación de grado basada en conocimientos científicos de las ciencias biológicas, sociales, humanísticas, en principios éticos legales y en las teorías propias de enfermería, con competencia para planificar, organizar, ejecutar y evaluar los cuidados integrales de enfermería en todos los niveles de atención de la salud. Tomar decisiones en cualquiera de las áreas de su desempeño, identificar y resolver situaciones de salud-enfermedad, gestionar servicios de salud y educación, investigar problemáticas socio-sanitarias y de enfermería.

Enfermero: es la persona que ha alcanzado la formación de pregrado, consistente en la aplicación de un cuerpo sistemático de conocimientos biológicos, técnico, humanísticos, ético legales para planificar, organizar, ejecutar, evaluar y supervisar cuidados integrales de enfermería al individuo, a la familia y comunidad en situaciones de salud y enfermedad.

Auxiliar de Enfermería: es la persona que ha completado una capacitación de conocimientos teóricos y procedimentales básicos adquiridos sistemáticamente para colaborar en el cuidado de enfermería en la atención del individuo, la familia y la comunidad. Planificado y dispuesto por el nivel profesional y ejecutado bajo supervisión.

Canasta familiar: se define como el costo total de bienes y servicios sobre el que se basa el índice de precios al consumidor (IPC).

Rol familiar: se refiere en general a la ubicación de la persona dentro de una unidad familiar, se aplica al comportamiento que reflejan los objetivos, valores y crecimiento que funcionan en una situación dada.

Horas de descanso: es todo periodo que no sea tiempo de trabajo. El periodo mínimo de descanso es de 11 horas consecutivas en el curso de cada periodo de 24 horas.

## OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### LA INESTABILIDAD DE LA SITUACIÓN LABORAL

#### **PERSONAL**

- Sexo
  - femenino
  - masculino
- Edad
  - 20 – 30 años
  - 31 – 40 años
  - 41 – 50 años
  - más de 51 años
- Nivel de formación
  - Lic. en Enfermería
  - Enfermero universitario profesional
  - Auxiliar de Enfermería
- Número de hijos
  - Ninguno
  - Uno
  - Dos
  - Tres
  - Más de cuatro
- Vivienda
  - Propia
  - Alquilada
  - Compartida
- Rol familiar
  - Padre
  - Madre
  - Hijo/a
  - Otros
- Estado civil
  - Soltero
  - Casado
  - Separado/divorciado
  - Viudo
  - En concubinato

### **CONDICIONES DE TRABAJO**

- Antigüedad
  - Menos de 6 meses
  - 7 meses a 1 año
  - 1 año a 18 meses
  - 19 meses a 2 años
  - más de 2 años
- Horas de trabajo
  - 6 a 8 horas
  - 9 a 11 horas
  - 12 a 14 horas
  - más de 15 horas
- Horas de descanso (Diarias) ..... (Completar)
- Cambio de guardia
  - Ninguno
  - Uno
  - Dos
  - Más de dos
- Francos compensatorios .....(Completar)
- Capacitación
  - Siempre
  - A veces
  - Nunca
- Beneficios laborales
  - Obra Social
  - Aporte jubilatorio
  - ART
  - Acceso a crédito
- Acceso a cargos jerárquicos
  - Mucha
  - Mediana
  - Poca
  - Ninguna
- Ingresos mensuales
  - Menos de \$ 500
  - \$ 500 - \$ 1000
  - \$ 1001 - \$ 1500
  - Más de \$ 1500

- Puesto de trabajo
  - 1
  - 2
  - 3

### **CONDICIONES DE RENOVACIÓN DE CONTRATO**

- Informe mensual
  - Conocimiento
  - Cooperación
  - Iniciativa
  - Presentación personal
  - Relaciones humanas
  - Asistencia
    - Tardanza
    - Ausentismo

### **INFLUENCIA EN LA VIDA FAMILIAR, PROFESIONAL Y PERSONAL**

- Relaciones interpersonales con la familia
  - Mucha
  - Mediana
  - Poca
  - Ninguna
- Estrés laboral
  - Muy estresado
  - Medianamente estresado
  - Poco estresado
  - Sin estrés
- Recreación
  - Siempre
  - Casi siempre
  - A veces
  - Nunca

# ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS



**TABLA N° 1**

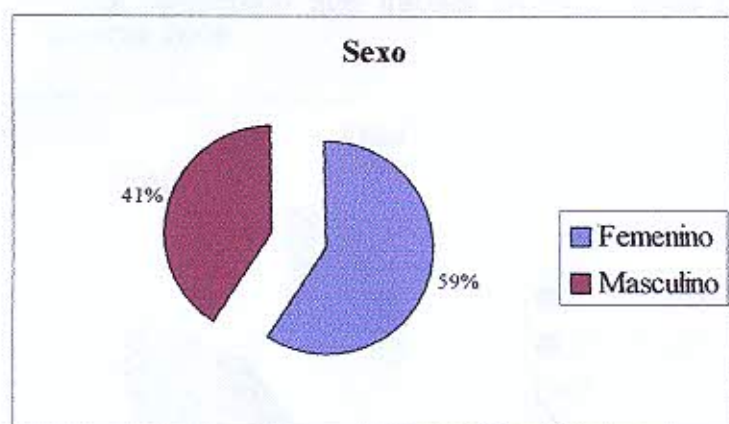
Título: Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad de Sexo en Noviembre 2005.

Modalidad: sexo	Fi	F%
Femenino	27	59
Masculino	19	41
Total	46	100

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por las autoras de esta investigación en la Institución Hospital Central en Noviembre 2005.

**GRÁFICO N° 1**

Personal contratado que trabaja en el Hospital Central por modalidad: Sexo en Noviembre 2005.



Comentario: La mayoría del personal contratado que trabaja en el Hospital Central es de sexo femenino (moda: femenino). Dentro de este grupo, la mayoría de las mujeres cumple el rol de madre dentro de la familia y jefa de hogar en algunos casos.

## TABLA N° 2

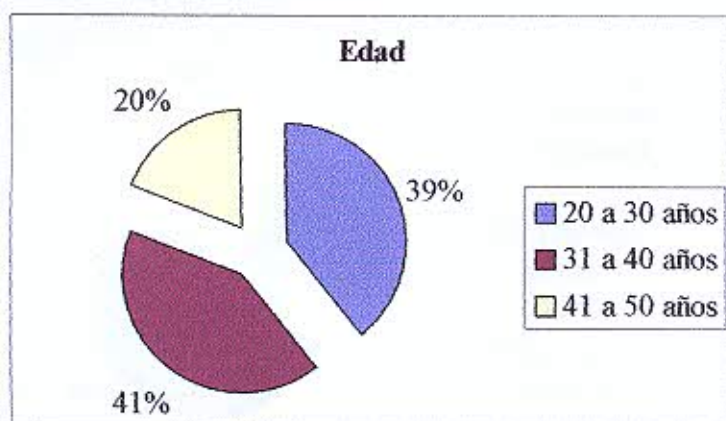
**Título:** Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad de Edad en Noviembre 2005.

Modalidad: edad	Fi	F%
20 a 30 años	18	39
31 a 40 años	19	41
41 a 50 años	9	20
Más de 50 años	0	0
Total	46	100

**Fuente:** Elaboración propia a través de datos recabados por las autoras de esta investigación en la Institución Hospital Central en Noviembre 2005.

## GRÁFICO N° 2

Personal contratado que trabaja en el Hospital Central por modalidad: Edad en Noviembre 2005.



**Comentario:** La mayoría del personal contratado tiene entre 20 y 41 años (moda: 20 a 30 años y 31 a 40 años) pero un importante porcentaje, 20% tiene entre 41 a 50 años de edad. Estas personas tienen doble empleo por lo que consideramos que deben estar como personal de planta en otro trabajo.

### TABLA N° 3

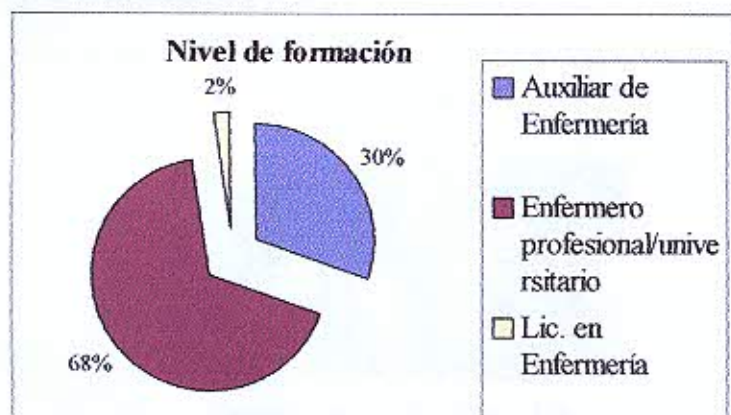
Título : Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad Nivel de formación a Noviembre 2005.

Modalidad: Nivel de formación	Fi	F%
Auxiliar de Enfermería	14	31
Enfermero profesional/universitario	31	67
Lic. en Enfermería	1	2
Total	46	100

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por las autoras de esta investigación en la Institución Hospital Central en Noviembre 2005.

### GRÁFICO N° 3

Personal contratado que trabaja en el Hospital Central por modalidad: Nivel de formación a Noviembre 2005.



Comentario: Podemos observar que la mayoría del personal contratado tiene nivel de formación: Profesional/Universitario (moda: Enfermero Profesional/Universitario) y un gran porcentaje, 31%, es personal auxiliar. Esto nos lleva a considerar analizar si este personal está realizando alguna capacitación.

**TABLA N° 4**

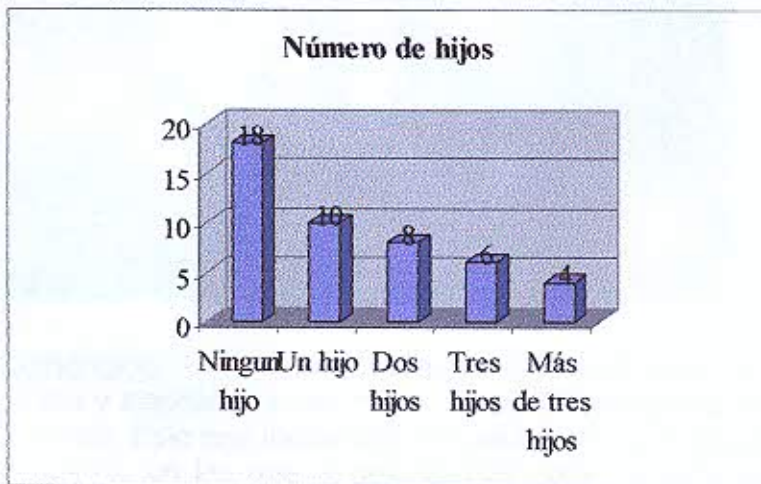
Título : Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad Número de hijos a Noviembre 2005.

Modalidad: Número de hijos	Fi	F%
Ningún hijo	18	39
Un hijo	10	22
Dos hijos	8	17
Tres hijos	6	13
Más de tres hijos	4	9
Total	46	100

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por las autoras de esta investigación en la Institución Hospital Central en Noviembre 2005.

**GRÁFICO N° 4**

Personal contratado que trabaja en el Hospital Central por modalidad: Número de hijos a Noviembre 2005.



Comentario: La mayoría del personal contratado no tiene hijos o solo tiene uno (moda: ninguno), luego un 30% del personal tiene dos y tres hijos, y solo la minoría tiene más de tres hijos, un 9%. Esto nos indica que existen limitaciones para la planificación familiar por la situación laboral e inestabilidad.

### TABLA N° 5

**Título :** Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad Vivienda a Noviembre 2005.

Modalidad: Vivienda	Fi	F%
Propia	18	39
Alquilada	18	39
Compartida	10	22
Total	46	100

**Fuente:** Elaboración propia a través de datos recabados por las autoras de esta investigación en la Institución Hospital Central en Noviembre 2005.

### GRÁFICO N° 5

Personal contratado que trabaja en el Hospital Central por modalidad: Vivienda a Noviembre 2005.



**Comentario:** La mayoría del personal contratado tiene propia y alquilada (modalidad propia y alquilada) y una minoría, un 22% comparte con otras familias o personas su vivienda. Esto nos indica que la suma de los que alquilan comparte vivienda tiene un total 61% en los que el personal no tiene vivienda propia, más de la mitad de las personas. El personal contratado no tiene acceso a créditos hipotecarios.

**TABLA N° 6**

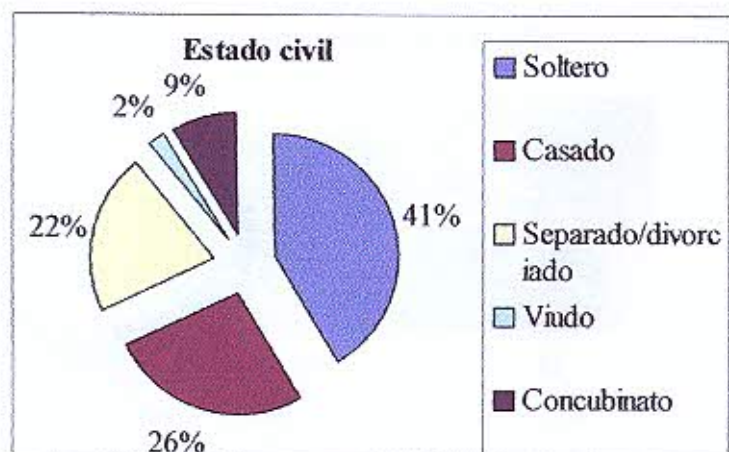
Título: Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad Estado civil a Noviembre 2005.

Modalidad: Estado civil	Fi	F%
Soltero	19	41
Casado	12	26
Separado/divorciado	10	22
Viudo	1	2
Concubinato	4	9
Total	46	100

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por las autoras de esta investigación en la Institución Hospital Central en Noviembre 2005.

**GRÁFICO N° 6**

Personal contratado que trabaja en el Hospital Central por modalidad: Estado civil a Noviembre 2005.



Comentario: La mayoría del personal contratado es soltero (moda: soltero) un 65% de este personal no esta en pareja y un 35% si tiene pareja. La mayoría del personal al no tener pareja tienen un ingreso único y son jefes de familia. También nos indica la moda que la planificación familiar esta limitada.

### TABLA N° 7

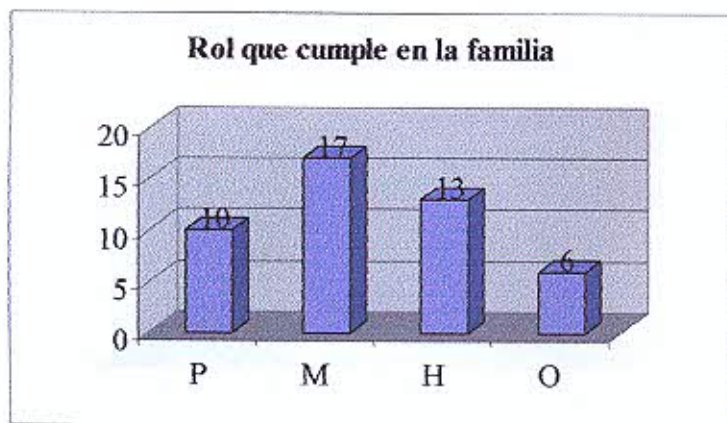
Título: Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad Rol que cumple en la familia a Noviembre 2005.

Modalidad: Rol que cumple en la familia	Fi	F%
Padre	10	22
Madre	17	37
Hijo/a	13	28
Otros (abuelo, tío, sobrino, etc.)	6	13
Total	46	100

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por las autoras de esta investigación en la Institución Hospital Central en Noviembre 2005.

### GRÁFICO N° 7

Personal contratado que trabaja en el Hospital Central por modalidad: Rol que cumple en la familia a Noviembre 2005.



Nota: P-Padre, M-Madre, H-Hijo/a y O-Otro (abuelo, tío, sobrino, etc)

Comentario: Observamos que la mayoría del personal contratado cumple roles paternos de madre o padre (moda: madre) con el 59% tiene como función la formación y crianza de los hijos, así como el sostén de la familia.

**TABLA N° 8**

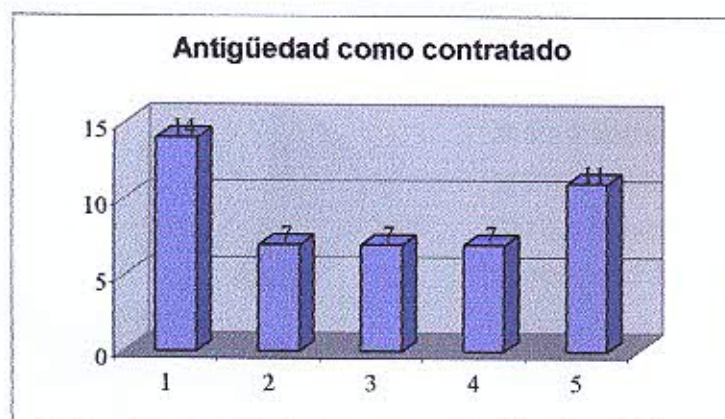
Título: Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad Antigüedad como contratado a Noviembre 2005.

Modalidad: Antigüedad como contratado	Fi	F%
Menos de 6 meses	14	31
7 meses a 1 año	7	15
13 a 18 meses	7	15
19 meses a 2 años	7	15
Más de 2 años	11	24
Total	46	100

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por las autoras de esta investigación en la Institución Hospital Central en Noviembre 2005.

**GRÁFICO N° 8**

Personal contratado que trabaja en el Hospital Central por modalidad: Antigüedad como contratado a Noviembre 2005.



Nota: 1) Menos de 6 meses. 2) 7 meses a 1 año. 3) 13 a 18 meses. 4) 19 meses a 2 años. 5) Más de 2 años.

Comentario: Se observa que la mayoría del personal contratado tiene como antigüedad menos de 6 meses (moda: menos de 6 meses) con el 31%, y un porcentaje de 24% trabaja hace más de tres años como contratado y un 45% trabaja entre 7 meses y 2 años. La moda nos indica que la única modalidad para tomar personal es el contrato.



### TABLA N° 9

Título: Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad Horas de trabajo a Noviembre 2005.

Modalidad: Horas de trabajo	Fi	F%
6 a 8 horas	26	57
9 a 11 horas	3	6
12 a 14 horas	4	9
más de 15 horas	13	28
Total	46	100

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por las autoras de esta investigación en la Institución Hospital Central en Noviembre 2005.

### GRÁFICO N° 9

Personal contratado que trabaja en el Hospital Central por modalidad: Horas de trabajo a Noviembre 2005.



Comentario: Un porcentaje mayoritario trabaja solamente un turno entre 6 a 8 horas (moda: 6 a 8 horas), y un porcentaje menor, un 36% trabaja más de 12 horas. Esto hace referencia a la necesidad de las personas contratadas al doble empleo. La moda nos indica que la mayoría de este personal tiene otras funciones que cumplir como las del rol familiar.

### TABLA N° 10

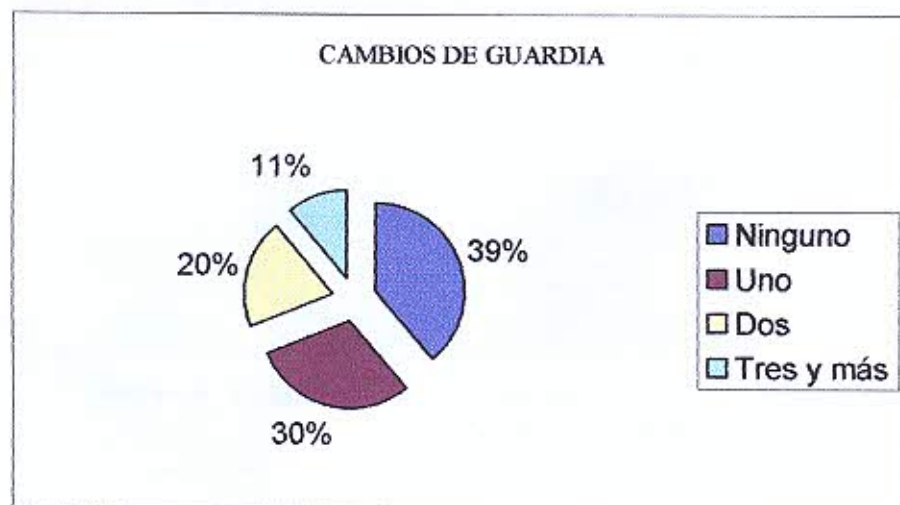
Título: Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad Cambio de guardia a Noviembre 2005.

Modalidad: Cambio de guardia	Fi	F%
Ninguno	18	39
Uno	14	30
Dos	9	20
Tres y más	5	11
Total	46	100

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por las autoras de esta investigación en la Institución Hospital Central en Noviembre 2005.

### GRÁFICO N° 10

Personal contratado que trabaja en el Hospital Central por modalidad: Cambio de guardia a Noviembre 2005.



Comentario: Observamos que un porcentaje muy importante del personal contratado 39% no realiza ningún cambio (moda: Ningún) y un 30% sólo realiza un cambio de guardia, más del 60% del personal tiene dificultad para un cambio de guardia, analizamos que es un factor importante que lleva al ausentismo de este personal.

**TABLA N° 11**

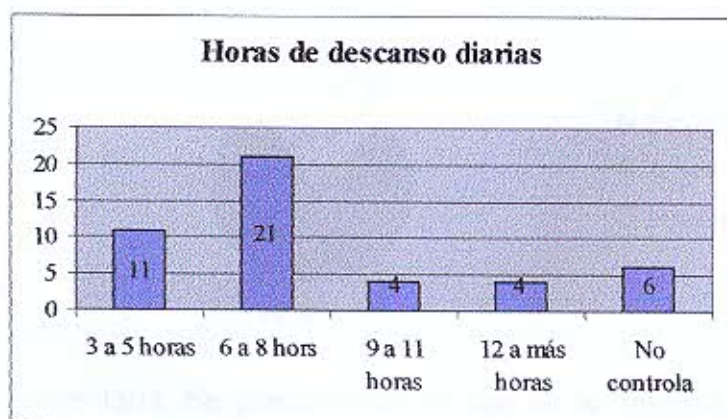
**Título:** Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad Horas de descanso diarias a Noviembre 2005.

Modalidad: Horas de descanso diarias	Fi	F%
3 a 5 horas	11	24
6 a 8 horas	21	46
9 a 11 horas	4	9
12 a más horas	4	9
No controla	6	13
Total	46	100

**Fuente:** Elaboración propia a través de datos recabados por las autoras de esta investigación en la Institución Hospital Central en Noviembre 2005.

**GRÁFICO N° 11**

Personal contratado que trabaja en el Hospital Central por modalidad: Horas de descanso diarias a Noviembre 2005.



**Comentario:** Se observa que la mayoría del personal descansa entre 6 a 8 horas diarias (moda: 6 a 8 horas) con el 46% y sólo un 18% descansa las horas mínimas de un período de 24 horas. Si sumamos 46% de la moda más 24% (3 a 5 horas) veremos que el 70% no descansa las horas mínimas que son necesarias para su organismo.

**TABLA N° 12**

**Título:** Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad Realización de cursos y jornadas a Noviembre 2005.

Modalidad: Realización de cursos y jornadas	Fi	F%
Siempre	6	13
A veces	36	78
Nunca	4	9
Total	46	100

**Fuente:** Elaboración propia a través de datos recabados por las autoras de esta investigación en la Institución Hospital Central en Noviembre 2005.

**GRÁFICO N° 12**

Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad Realización de cursos y jornadas a Noviembre 2005.



**Comentario:** Se puede observar que en la mayoría del personal contratado a veces realiza cursos y jornadas de actualización (moda: A veces) siendo éste un 78%, en cambio un 13% los realiza permanentemente. Cabe destacar que hay un 9% que no concurre a cursos y jornadas.

**TABLA N° 13**

**Título:** Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad: Beneficios que tienen por ser personal contratado a Noviembre 2005.

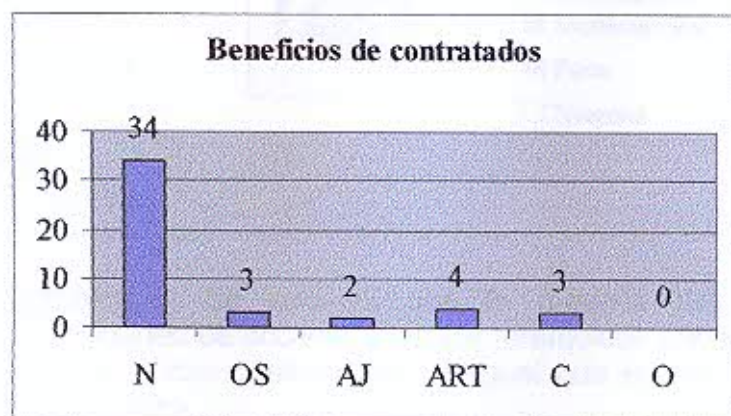
Modalidad: Beneficios de contratados	Fi	F%
N	34	74
OS	3	6
AJ	2	5
ART	4	9
C	3	6
O	0	0
Total	46	100

N=Ningún, OS=Obra Social, AJ=Aportes Jubilatorios, ART=ART, C=Créditos, O=Otros.

**Fuente:** Elaboración propia a través de datos recabados por las autoras de esta investigación en la Institución Hospital Central en Noviembre 2005.

**GRÁFICO N° 13**

Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad: Beneficios que tienen por ser personal contratado a Noviembre 2005.



N=Ningún, OS=Obra Social, AJ=Aportes Jubilatorios, ART=ART, C=Créditos, O=Otros.

**Comentario:** La mayoría del personal contratado que trabaja en el Hospital Central no posee ningún beneficio (moda: Ningún) ya que un 74% responde a esta modalidad y se destaca un mínimo porcentaje que sí tienen beneficios en diferentes categorías.

**TABLA N° 14**

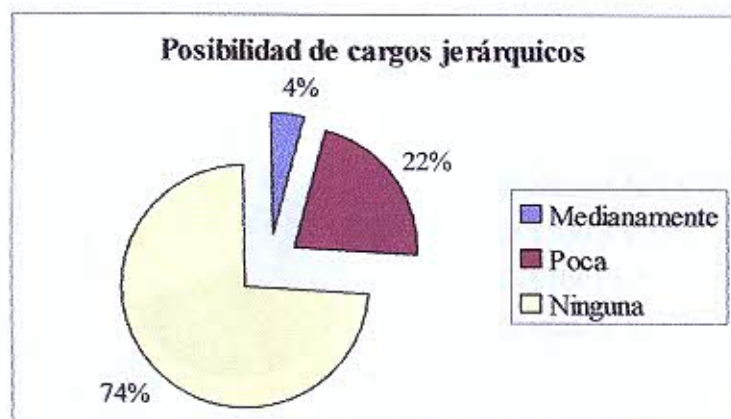
Título: Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad: Posibilidad de cargos jerárquicos a Noviembre 2005.

Modalidad: Posibilidad de cargos jerárquicos	Fi	F%
Mucha Posibilidad	0	0
Medianamente Posible	2	4
Poca Posibilidad	10	22
Ninguna Posibilidad	34	74
Total	46	100

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por las autoras de esta investigación en la Institución Hospital Central en Noviembre 2005.

**GRÁFICO N° 14**

Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad: Posibilidad de cargos jerárquicos a Noviembre 2005.



Comentario: Se observa que la mayoría del personal contratado no tiene posibilidades de acceder a cargos jerárquicos (moda: Ninguna Posibilidad) contra un 22% de pocas posibilidades, al igual que un 4% que refiere tener medianamente posibilidades.

### TABLA N° 15

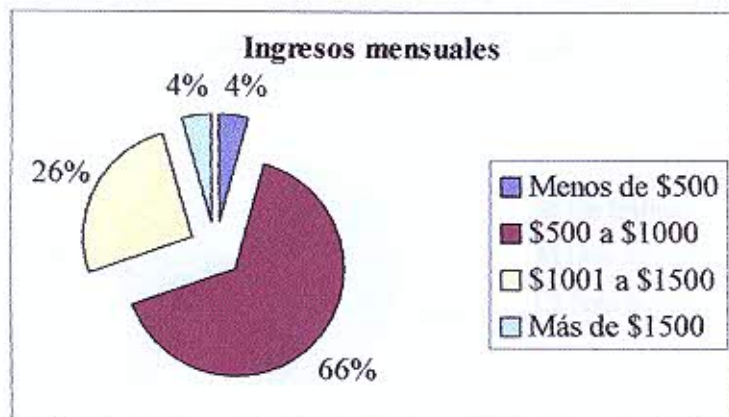
Título: Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad: Ingresos mensuales a Noviembre 2005.

Modalidad: Ingresos mensuales	Fi	F%
Menos de \$500	2	4
\$500 a \$1000	30	66
\$1001 a \$1500	12	26
Más de \$1500	2	4
Total	46	100

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por las autoras de esta investigación en la Institución Hospital Central en Noviembre 2005.

### GRÁFICO N° 15

Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad: Ingresos mensuales a Noviembre 2005.



Comentario: La mayoría de las personas contratadas tienen un ingreso mensual entre \$500 y \$1000 (moda: \$500 a \$1000) con el 66% y sólo un 26% cobra entre \$1001 y \$1500. La moda nos indica que este ingreso es insuficiente para cubrir las necesidades económicas del personal.

**TABLA N° 16**

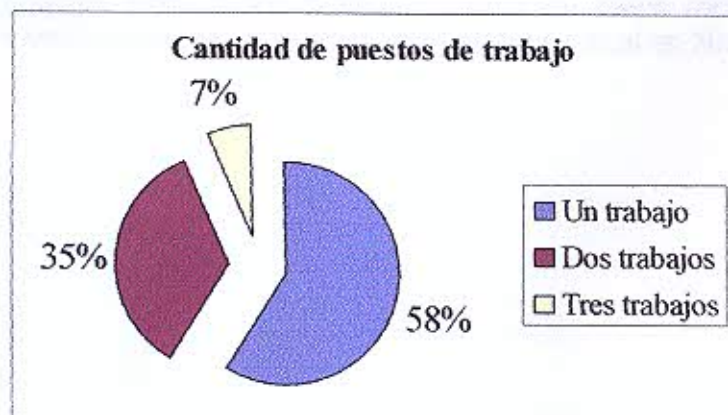
**Título:** Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad: Cantidad de puestos de trabajo a Noviembre 2005.

Modalidad: Puestos de trabajo	Fi	F%
Un trabajo	27	59
Dos trabajos	16	35
Tres trabajos	3	6
Más de tres trabajos	0	0
Total	46	100

**Fuente:** Elaboración propia a través de datos recabados por las autoras de esta investigación en la Institución Hospital Central en Noviembre 2005.

**GRÁFICO N° 16**

Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad: Cantidad de puestos de trabajo a Noviembre 2005.



**Comentario:** La mayoría del personal contratado refiere tener sólo un puesto de trabajo con el 59% (moda: Un trabajo) y un 41% refiere tener dos o más trabajos, un porcentaje importante.



**TABLA N° 17**

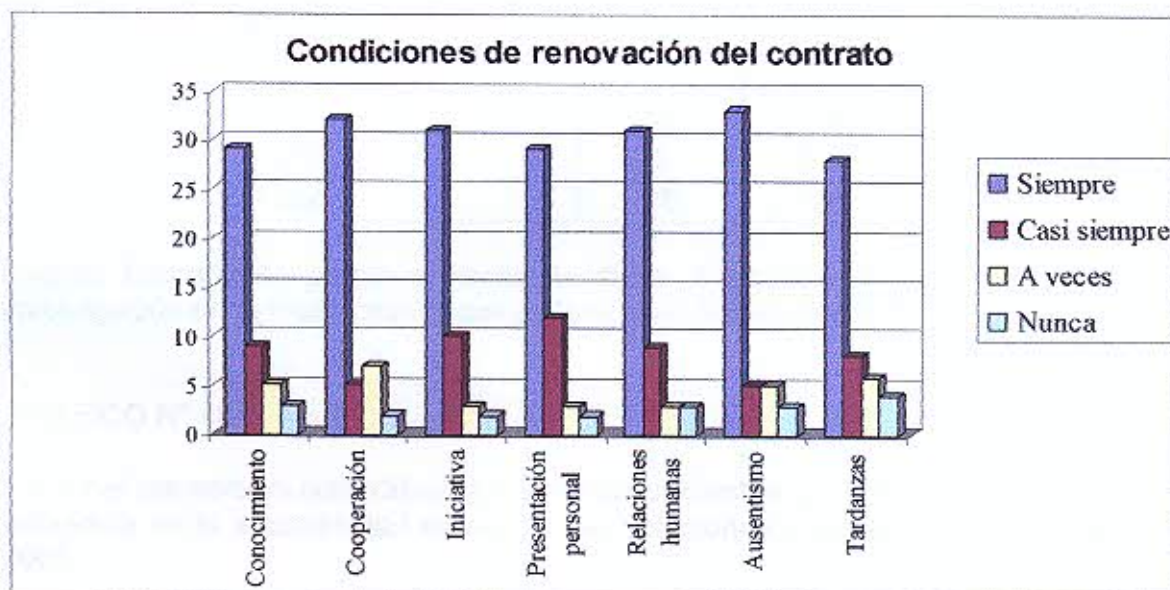
Título: Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad: Condiciones de renovación del contrato que dependen del informe mensual que prioriza: conocimiento, cooperación, iniciativa, presentación personal, relaciones humanas y tardanzas a Noviembre 2005.

Informe mensual	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Total
Conocimiento	29	9	5	3	46
Cooperación	32	5	7	2	46
Iniciativa	31	10	3	2	46
Presentación personal	29	12	3	2	46
Relaciones humanas	31	9	3	3	46
Ausentismo	33	5	5	3	46
Tardanzas	28	8	6	4	46
Fi	213	58	32	19	322
Fr	66	18	10	6	100

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por las autoras de esta investigación en la Institución Hospital Central en Noviembre 2005.

### GRÁFICO N° 17

Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad: Condiciones de renovación del contrato que dependen del informe mensual que prioriza: conocimiento, cooperación, iniciativa, presentación personal, relaciones humanas y tardanzas a Noviembre 2005.



**Comentario:** Se observa que la mayoría del personal contratado con 66% (moda: Siempre) respondió que para la renovación del contrato depende siempre de las condiciones del informe mensual. Prioriza: conocimiento, cooperación, iniciativa, presentación personal, relaciones humanas, ausentismo y tardanzas; y un 18% responde que lo prioriza casi siempre. La moda nos indica que el enfermero contratado debe tener una buena presentación personal, conocimientos esenciales para el cuidado del paciente, cooperar en todo lo que concierne a la atención del paciente, iniciativa hacia su trabajo, buena relación con el equipo de salud y hacia sus compañeros de trabajo y tener en cuenta que no debe faltar ni llegar tarde.

### TABLA N°18

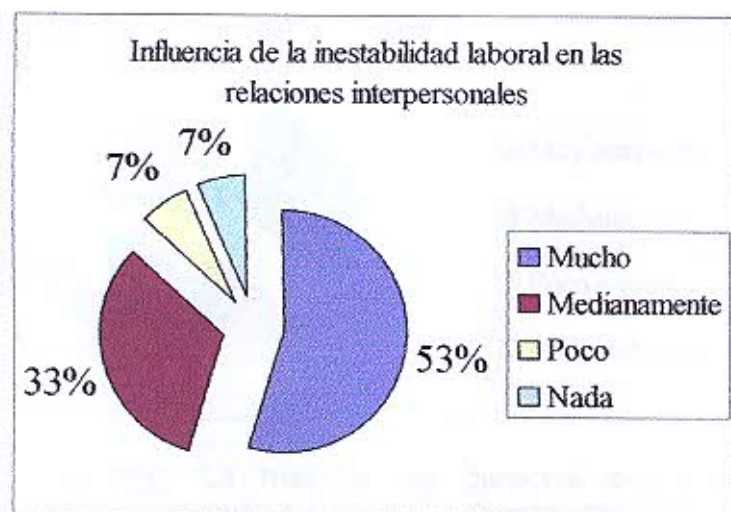
**Título:** Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad: Influencia de la inestabilidad laboral en las relaciones interpersonales a Noviembre 2005.

Modalidad: Influencia de la inestabilidad laboral en las relaciones interpersonales	Fi	F%	F
Mucho	25	54	25
Medianamente	15	33	40
Poco	3	6.5	43
Nada	3	6.5	46
Total	46	100	

**Fuente:** Elaboración propia a través de datos recabados por las autoras de esta investigación en la Institución Hospital Central en Noviembre 2005.

### GRÁFICO N° 18

Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad: Influencia de la inestabilidad laboral en las relaciones interpersonales a Noviembre 2005.



**Comentario:** Un 53% del personal contratado (moda: Mucho) respondió que la inestabilidad laboral influye mucho en las relaciones interpersonales y un 33% que lo hace medianamente. La moda nos indica que es un factor importante en la ruptura del grupo familiar y la limitación de la planificación familiar.

### TABLA N° 19

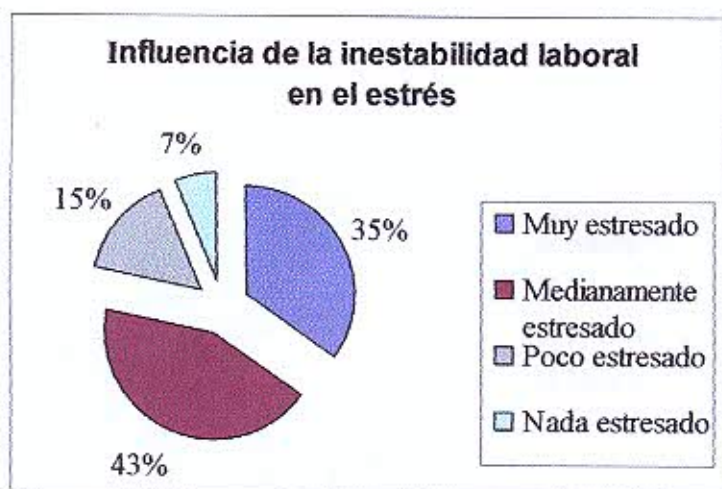
**Título:** Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad: Influencia de la inestabilidad laboral en el estrés a Noviembre 2005.

Modalidad: Influencia de la inestabilidad laboral en el estrés	Fi	F%
Muy estresado	16	35
Medianamente estresado	20	43
Poco estresado	7	15
Nada estresado	3	7
Total	46	100

**Fuente:** Elaboración propia a través de datos recabados por las autoras de esta investigación en la Institución Hospital Central en Noviembre 2005.

### GRÁFICO N° 19

Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad: Influencia de la inestabilidad laboral en el estrés a Noviembre 2005.



**Comentario:** La mayoría del personal contratado refiere estar medianamente estresado, el cual es un 43% (moda: Medianamente estresado) y un porcentaje importante, (35%) refiere estar muy estresado.

**TABLA N°20**

**Título:** Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad: Influencia de la inestabilidad laboral en la recreación a Noviembre 2005.

Modalidad: Influencia de la inestabilidad laboral en la recreación	Fi	F%
Siempre	2	4.5
Casi siempre	5	11
A veces	26	56.5
Nunca	13	28
Total	46	100

**Fuente:** Elaboración propia a través de datos recabados por las autoras de esta investigación en la Institución Hospital Central en Noviembre 2005.

**GRÁFICO N° 20**

Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad: Influencia de la inestabilidad laboral en la recreación a Noviembre 2005



**Comentario:** La mayoría del personal contratado (56.5%) refiere que la inestabilidad laboral influye a veces (moda: A veces) en la realización de las actividades de recreación y sólo un 15% refiere que ésta influye.

**TABLA N° 21**

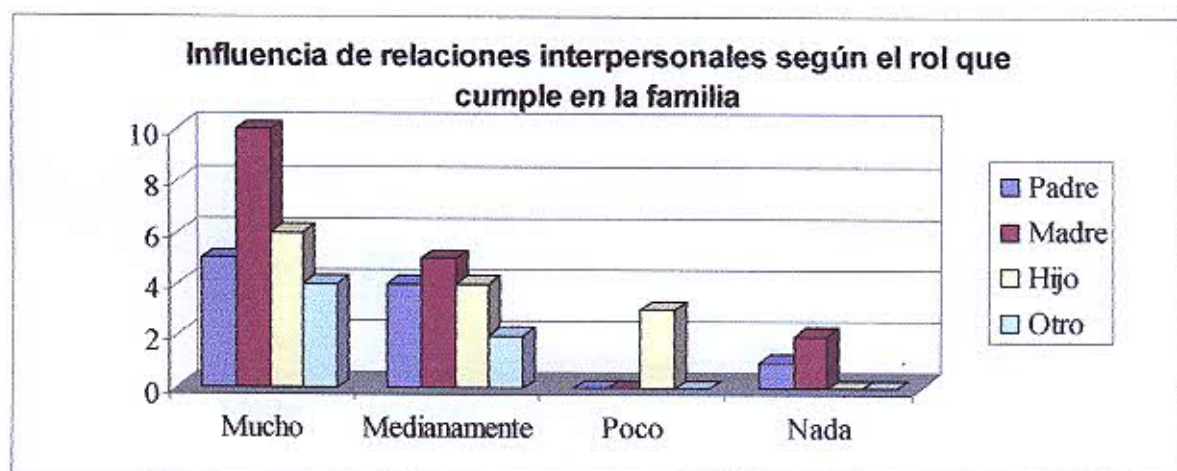
**Título:** Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad: Influencia de relaciones interpersonales según el rol familiar que cumple a Noviembre 2005.

Rol familiar	Influencia de relaciones interpersonales				Total
	Mucho	Medianamente	Poco	Nada	
Padre	5	4	0	1	10
Madre	10	5	0	2	17
Hijo	6	4	3	0	13
Otro	4	2	0	0	6
Total	25	15	3	3	46

**Fuente:** Elaboración propia a través de datos recabados por las autoras de esta investigación en la Institución Hospital Central en Noviembre 2005.

**GRÁFICO N° 21**

Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad: Influencia de relaciones interpersonales según el rol familiar que cumple a Noviembre 2005.



**Comentario:** En el gráfico se observa que las enfermeras con rol de madre tienen mayor dificultad para vincularse con su familia relacionada con las horas de trabajo que no superan las 8 horas.

**TABLA N° 22**

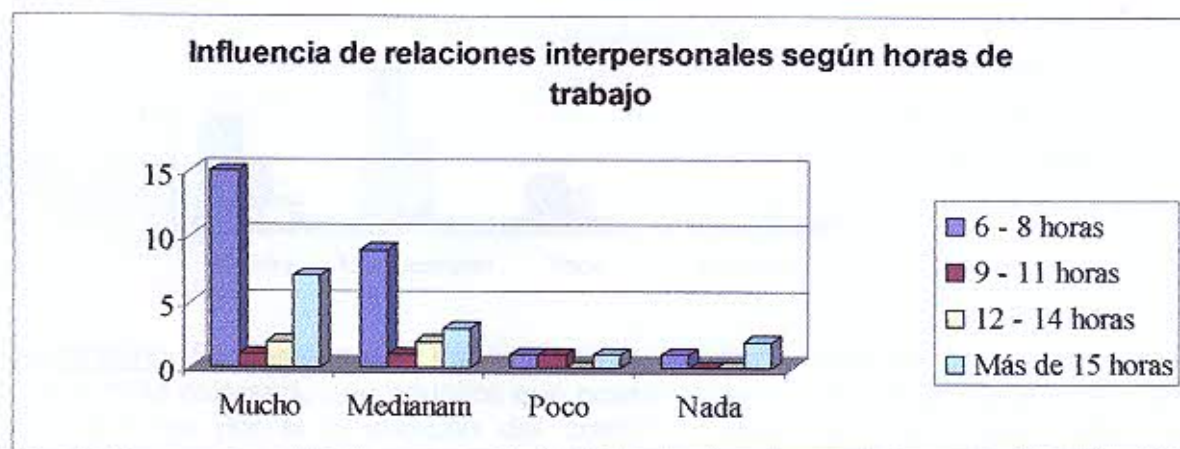
**Título:** Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad: Influencia de relaciones interpersonales según las horas de trabajo a Noviembre 2005.

Horas de trabajo	Influencia de relaciones interpersonales				Total
	Mucho	Medianamente	Poco	Nada	
6 - 8 horas	15	9	1	1	26
9 - 11 horas	1	1	1	0	3
12 - 14 horas	2	2	0	0	4
Más de 15 horas	7	3	1	2	13
Total	25	15	3	3	46

**Fuente:** Elaboración propia a través de datos recabados por las autoras de esta investigación en la Institución Hospital Central en Noviembre 2005.

**GRÁFICO N° 22**

Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad: Influencia de relaciones interpersonales según las horas de trabajo a Noviembre 2005.



**Comentario:** Se observa que los enfermeros que trabajan de 6 a 8 horas, presentan mayor dificultad para relacionarse en la familia. Esto es consecuencia de un ingreso mensual que no satisface la demanda de la familia, estas personas permanecen mayor tiempo en sus hogares, produciéndose dificultades en las relaciones.

**TABLA N° 23**

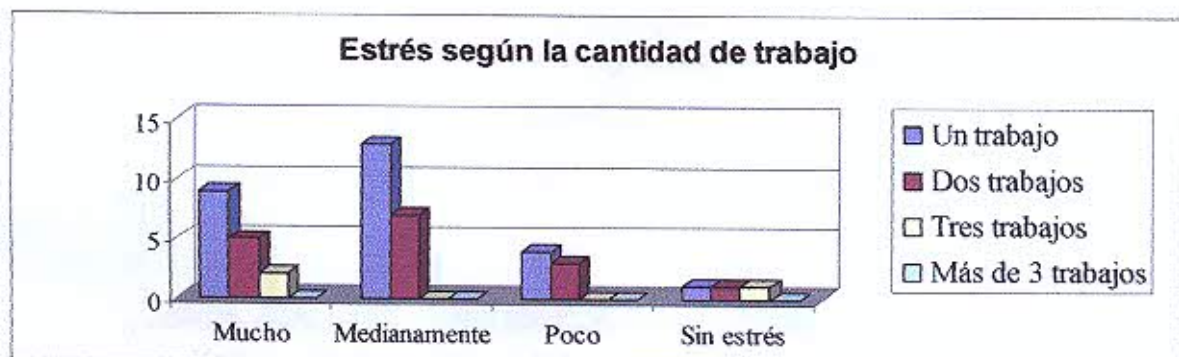
**Título:** Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad: Estrés según la cantidad de trabajo a Noviembre 2005.

Cantidad de trabajo	Estrés				Total
	Mucho	Medianamente	Poco	Sin estrés	
1	9	13	4	1	27
2	5	7	3	1	16
3	2	0	0	1	3
Más de 3	0	0	0	0	0
Total	16	20	7	3	46

**Fuente:** Elaboración propia a través de datos recabados por las autoras de esta investigación en la Institución Hospital Central en Noviembre 2005.

**GRÁFICO N°23**

Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad: Estrés según la cantidad de trabajo a Noviembre 2005.



**Comentario:** Se observa que los enfermeros que tienen sólo un trabajo se sienten mucho más estresado que aquellos que poseen más de un trabajo. Relacionado a la incertidumbre por la renovación del contrato, bajos ingresos, malas relaciones interpersonales que genera en el contratado un estado de tensión permanente.



**TABLA N° 24**

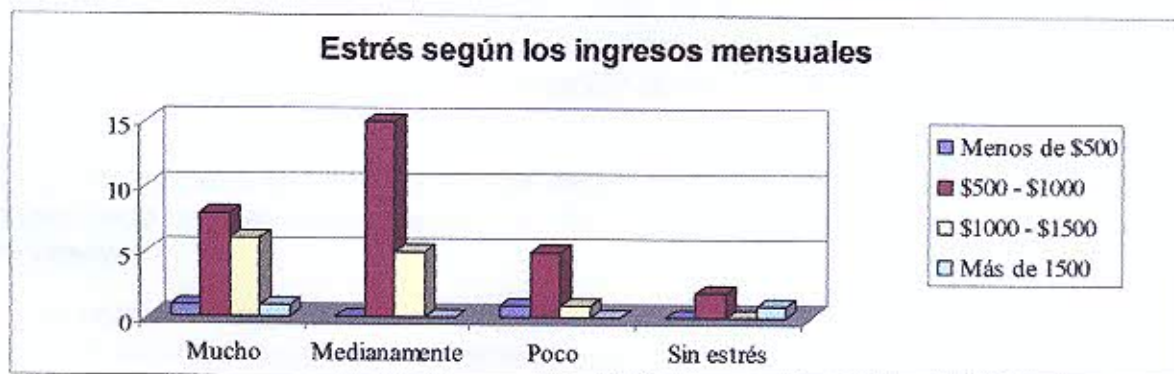
Título: Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad: Estrés según los ingresos mensuales a Noviembre 2005.

Ingresos	Estrés				Total
	Mucho	Medianamente	Poco	Sin estrés	
Menos de \$500	1	0	1	0	2
\$500 - \$1000	8	15	5	2	30
\$1000 - \$1500	6	5	1	0	12
Más de 1500	1	0	0	1	2
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>46</b>

Fuente: Elaboración propia a través de datos recabados por las autoras de esta investigación en la Institución Hospital Central en Noviembre 2005.

**GRÁFICO N° 24**

Personal contratado que trabaja en el Hospital Central de Mendoza por modalidad: Estrés según los ingresos mensuales a Noviembre 2005.



Comentario: Se observa que el personal que tiene ingresos entre \$500 y \$1000 tienen mayor estrés que el resto de los que tienen mayores ingresos, debido a que éstos no cubren las demandas económicas, como por ejemplo la canasta familiar.

## CONCLUSIONES

El personal contratado del Hospital Central es mayormente femenino (54%) y cumple el rol de madre de familia (37%).

Las edades que predominan por parte del personal de enfermería son entre 31 y 40 años (39%), lo que hace referencia a que están en una etapa muy activa.

Hay una gran cantidad de enfermeros con un nivel de formación profesional (67%).

Se destaca además, que la mayoría no tienen hijos (39%) y son solteros (41%) y no poseen vivienda propia (61%).

La antigüedad que tienen es menor a 6 meses (31%) y que trabajan en su mayoría de 6 a 8 horas (57%).

Las condiciones de trabajo no permiten frecuentemente realizar cambios de guardia (69%).

Las horas de descanso son mínimas y van de 6 a 8 horas (40%).

El personal le dedica poco tiempo a la capacitación o solo algunas veces (78%), y también no perciben beneficios laborales.

El acceso a cargos jerárquicos es nulo.

Los ingresos que percibe el personal contratado son entre \$500 y \$1000 (66%), el cual es insuficiente para cubrir las necesidades económicas.

Un 59% tienen un solo puesto de trabajo y las condiciones de renovación de contratos según sus aspectos a evaluar requieren un 66% siempre el conocimiento, la cooperación. La iniciativa, la presentación personal, las relaciones personales y la asistencia.

La inestabilidad del contrato se ve influenciada en las relaciones interpersonales provocando medianamente estrés y también se ve relacionado con la falta de recreación.

La enfermera contratada con rol de madre se encuentra más afectada en sus vínculos familiares que aquellos otros que cumplen otros roles.

Las horas de trabajo entre seis y ocho horas son más condicionantes en las relaciones interpersonales en comparación con aquellas que trabajan más de nueve horas diarias.

Presentan más estrés el personal contratado que tiene un solo trabajo y unos ingresos mensuales entre \$500 y \$1000 pesos, esto hace referencia a que las personas se encuentran en un estado de incertidumbre, ya sea por la renovación del contrato, los bajos ingresos y los problemas en el ámbito social y familiar.

## RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones de la evaluación de la información recomendamos al Hospital Central de la ciudad de Mendoza:

- Reflexionar sobre nuestras fortalezas, debilidades y amenazas a través de talleres de reflexión, con el fin de generar estrategias que permitan fortalecer la práctica profesional dentro de las expectativas que esperen las personas y vivir en condiciones dignas.
- Proponer en las organizaciones de Enfermería tanto académicas como gremiales, un trabajo cooperativo de manera que el eje central sea buscar alternativas que solucionen los problemas más significativos de la profesión, para garantizar las mejores condiciones laborales.
- Dar conocimiento a las autoridades de la salud y hospitalaria de la situación que están atravesando los enfermeros para que en algún momento sea contemplada por las políticas hospitalarias y laborales.
- Sugerir a las jefaturas de enfermería, que se propicie un ambiente armonioso dentro del ámbito familiar y laboral valorizando lo que se tiene al alcance de cada uno.
- Elevar la autoestima personal mediante talleres de reflexión y comprensión del momento que están atravesando y favorecer la capacitación a través de la participación en cursos elaborados por el personal.
- Ser participes del bienestar personal, familiar y social.

## BIBLIOGRAFIA

1. Grupo de derecho social-biblioteca. Doctrina general. Estudios para la comprensión de la Argentina contemporánea. [www.derecho-social.com.ar/biblioteca/indice-htm](http://www.derecho-social.com.ar/biblioteca/indice-htm).
2. Contrato de locación de servicios Hospital Central. Mayo 2005
3. Ley de Contrato de Trabajo. DT1976.805ADLAXXXIV;3207 .Requisitos del Contrato de Trabajo. Derechos laborales.
4. Salud Familiar y Reproductiva. Sharonj Releer- Jeonide Martín.17º edición. Año 1992.
5. Entrevista: Lic. Nidia Herrera, jefa del departamento de enfermería. Hospital Central. Junio 2005.
6. Metodología de la investigación. Manual para el desarrollo del personal de salud, Francisca H. de Canales, Eva Luz Alvarado, Elia Beatriz Pineda, 1ª edición 1986.

ENCUESTA

La encuesta se realizará en el mes de agosto de 2023, en las siguientes ciudades: Bogotá, Medellín, Cali y Pereira.

ENCUESTA N°

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer la percepción de los usuarios sobre el servicio de atención al cliente de la empresa.

Fecha:

- Femenino
- Masculino

# ANEXOS

¿Cuál es su edad en el momento de responder?

- Menos de 20 años
- Entre 20 y 40 años
- Más de 40 años

¿Cuál es su nivel de educación?

- Sin estudios
- Primaria
- Secundaria
- Técnica
- Superior
- Posgrado

¿Cuál es su nivel de ingresos mensuales?

- Menos de \$1.000.000
- Entre \$1.000.000 y \$2.000.000
- Más de \$2.000.000

¿Cuál es su nivel de satisfacción?

- Muy Satisfecho
- Satisfecho
- No Satisfecho
- Muy Insatisfecho

## ENCUESTA

La siguiente encuesta consta de preguntas en la mayoría cerradas, las cuales se tendrán que contestar con una cruz y las preguntas que son abiertas son muy puntuales.

### ENCUESTA N° .....

Somos estudiantes de cuarto año de la carrera Licenciatura en Enfermería y necesitamos realizar nuestro trabajo final por lo que solicitamos tu colaboración en esta encuesta.

#### Marque con una cruz lo correcto

##### Datos personales

- I. SEXO
  - Femenino
  - Masculino
- II. ¿Entre qué edades se encuentra usted?
  - 20 a 30 años
  - 31 a 40 años
  - 41 a 50 años
- III. ¿Cuál es su nivel de formación?
  - Licenciado/a en Enfermería
  - Enfermero/a universitario/profesional
  - Auxiliar de Enfermería
- IV. ¿Cuántos hijos tiene?
  - Ninguno
  - Uno
  - Dos
  - Tres
  - Más de tres
- V. ¿La vivienda que usted habita es?
  - Propia
  - Alquilada
  - Compartida
- VI. ¿Cuál es su estado civil?
  - Soltero
  - Casado

- Separado/divorciado
- Viudo
- En concubinato

VII. ¿Cuál es el rol que cumple dentro de su familia?

- Padre
- Madre
- Hijo/a
- Otro.....(completar)

### Condiciones de trabajo

VIII. ¿Cuánto tiempo lleva contratada en este Hospital?

- Menos de 6 meses
- 7 meses a 1 año
- 13 meses a 18 meses
- 19 meses a 2 años
- más de 2 años

IX. ¿Cuántas horas trabaja diariamente?

- 6 a 8 horas
- 9 a 11 horas
- 12 a 14 horas
- más de 15 horas

X. ¿Cuántas horas de descanso tiene diariamente?.....(completar)

XI. ¿Cuántos cambios de guardia le permiten realizar mensualmente?

- Ninguno
- Uno
- Dos
- Más de dos

XII. ¿Qué cantidad de francos compensatorios tiene durante el año?.....(completar)

XIII. ¿Usted realiza cursos, jornadas u congresos?

- Siempre
- A veces
- Nunca

XIV. ¿Cuáles son los beneficios laborales que usted posee por estar contratada?

- Ninguno
- Obra social
- Aporte jubilatorio
- A. R. T.
- Acceso a créditos

- Otros: ..... (completar)
- XV. ¿Usted como contratado tiene posibilidades de acceder a cargos jerárquicos?
- Muchas posibilidades
  - Medianamente posible
  - Pocas posibilidades
  - Ninguna posibilidad
- XVI. ¿Cuáles son sus ingresos mensuales?
- Menos de \$500
  - \$500 a \$1000
  - \$1001 a \$1500
  - más de \$1500
- XVII. ¿Cuántos trabajos tiene?
- Uno
  - Dos
  - Tres
  - Más de tres

Condiciones de renovación de contrato

XVIII. Las condiciones de renovación de contrato dependen del Informe mensual que prioriza:

	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
Conocimiento				
Cooperación				
Iniciativa				
Presentación personal				
Relaciones humanas				
Ausentismo				
tardanza				

Influencia en la vida familiar, profesional y personal

- XIX. ¿Cómo cree usted que influye la inestabilidad de su situación laboral en la vida familiar, personal y profesional?
- a) En las relaciones interpersonales con su familia
- Mucho
  - Medianamente
  - Poco
  - Nada



# MATRIZ DE DATOS

N° Encuesta	Datos personales										Número de hijos									
	Sexo		Edad			Estado Civil				Formación			0	1	2	3	Más3			
	Femenino	Masculino	20-30	31-40	41-50	Soltero	Casado	Separado/ divorciado	Viudo	Concubinatio	Lic. en Enfermería	Enfermero prof/univers	Auxiliar Enfermería							
1	X		X			X						X		X						
2		X		X				X				X								X
3	X			X		X								X						
4	X				X		X						X							X
5	X			X				X					X							X
6		X	X			X								X						
7	X				X		X							X						X
8		X		X		X								X						
9		X	X				X							X						X
10	X			X		X								X						
11	X		X			X								X						X
12	X			X		X								X						
13	X		X			X								X						X
14	X							X						X						X
15	X			X		X							X							
16		X		X						X				X						
17		X	X				X							X						
18	X		X			X								X						
19	X				X				X					X						X
20	X			X			X							X						
21	X			X			X			X				X						
22	X			X			X							X						
23	X			X			X							X						
24	X		X				X			X				X						X
25		X		X			X							X						X
26	X			X						X				X						
27	X			X										X						
28		X	X			X								X						
29		X		X				X						X						
30		X		X		X								X						X
31		X			X			X						X						
32		X	X			X								X						
33	X					X								X						
34		X		X			X							X						
35	X			X										X						
36	X		X			X								X						
37		X		X			X							X						X
38	X			X				X						X						
39		X		X			X							X						X
40		X		X			X							X						X
41		X		X										X						
42	X		X			X								X						
43		X	X			X								X						
44	X		X			X								X						X
45		X				X								X						
46	X		X			X								X						X
Total	27	19	18	19	9	19	12	10	1	4	1	31	14	8	10	8	6	4		4

MATRIZ DE DATOS

N° Encuesta	Vivienda			Rol				Antigüedad				Horas de trabajo				Horas de descanso	
	Propia	Alquilada	Compartida	Padre	Madre	Hijo/a	Otro	Menos 6 meses	7 meses a 1 año	13 mese a 18 meses	19 mese a 2 años	Más de 2 años	6 a 8 hs	9 a 11 hs	12 a 14 hs		Más de 15 hs
1		X											X				6
2	X			X						X						X	8
3		X				X						X				X	5
4	X			X								X				X	5
5		X		X					X							X	8
6	X					X					X		X				16
7		X		X								X				X	4
8		X					X					X					8
9		X					X						X				12
10		X			X			X									8
11	X					X											8
12					X						X					X	8
13	X										X						5
14			X		X		X					X					6
15		X			X								X				nc
16			X	X				X					X				nc
17		X					X			X							6
18	X					X							X				8
19	X				X			X				X				X	4
20	X				X								X				6
21			X		X						X			X			6
22	X				X									X			8
23			X		X							X					12
24			X		X												7
25	X			X				X								X	8
26	X		X		X					X							nc
27	X					X				X							8
28	X					X				X							4
29		X		X						X				X			8
30	X			X		X						X					8
31			X					X				X					10
32		X				X										X	7
33	X						X					X					nc
34	X			X							X						6
35									X			X					8
36				X		X							X				10
37		X		X							X						4
38	X				X						X				X		nc
39		X		X											X		3
40		X		X				X							X		5
41	X					X			X								nc
42			X		X				X			X					17
43		X				X						X					6
44	X				X				X								5
45	X			X					X								6
46	X		X			X		X									5
Total	18	18	10	10	17	13	6	14	7	7	7	11	28	13	4	13	

# MATRIZ DE DATOS

## Condiciones de trabajo

N° Encuesta	Cambios de guardia				Francos compensatorios	Cursos-jornada u otros				Beneficios contratado						Acceso a cargo jerárquico			
	0	1	2	Más de 2		Siempre	A veces	Nunca	Ninguno	Obra social	Aporte jubilatorio	ART	Creditos	Otros	Mucha posibilidad	Medianamente posible	Poca posibilidad	Ninguna posibilidad	
1			X		14		X												
2	X				nc				X									X	
3	X				14		X											X	
4				X	14			X										X	
5		X			14			X										X	
6		X			14			X										X	
7			X		14					X								X	
8		X			14		X									X		X	
9				X	14		X											X	
10				X	nc			X										X	
11	X				14			X										X	
12			X		14			X										X	
13		X			14			X										X	
14	X				14			X										X	
15			X		14			X							X			X	
16			X		nc			X				X						X	
17	X				15			X										X	
18				X	14			X										X	
19			X		14			X								X		X	
20		X			nc			X										X	
21	X				nc			X										X	
22				X	nc			X										X	
23	X				nc			X										X	
24	X				14			X										X	
25	X				nc			X										X	
26		X			nc			X										X	
27	X				14			X										X	
28		X			14			X										X	
29	X				15			X						X				X	
30			X		nc			X						X				X	
31			X		nc			X										X	
32	X				3			X										X	
33		X			14			X										X	
34	X				14			X								X		X	
35	X				nc			X										X	
36		X			14			X										X	
37		X			14			X										X	
38		X			9			X										X	
39	X				14			X										X	
40	X				14			X										X	
41		X			nc			X										X	
42		X			14			X										X	
43			X		14			X										X	
44	X				nc			X										X	
45	X				14			X										X	
46	X				nc			X										X	
Total	18	14	9	5	3	36	4	34	3	2	4	3	0	0	2	10	34	X	

MATRIZ DE DATOS

N° Encuesta	Ingresos mensuales			Cantidad de trabajos			Conocimiento			Cooperación			Iniciativa							
	Menos \$500	\$500 a \$1000	\$1001 a \$1500	Más \$1500	1	2	3	Más de 3	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1		X			X				X				X				X			
2			X				X						X				X			
3				X		X							X				X			
4		X				X							X				X			
5		X				X							X				X			
6		X				X						X					X			
7			X			X						X					X			X
8		X				X							X				X			
9		X				X							X				X			
10	X					X							X				X			
11		X				X			X				X				X			
12			X			X							X				X			
13		X				X			X				X				X			
14		X				X							X				X			
15		X				X							X				X			
16		X				X							X				X			
17		X				X							X				X			
18		X				X						X					X			X
19		X				X							X				X			
20		X				X			X				X				X			
21						X			X				X				X			
22						X			X				X				X			
23			X			X							X				X			
24		X				X							X				X			
25		X				X							X				X			
26		X				X							X				X			
27		X				X							X				X			
28						X							X				X			
29						X							X				X			
30		X				X							X				X			
31		X				X							X				X			
32						X							X				X			
33		X				X							X				X			
34		X				X							X				X			
35						X							X				X			
36		X				X							X				X			
37						X			X				X				X			
38	X					X							X				X			
39						X							X				X			
40						X							X				X			
41		X				X							X				X			
42		X				X							X				X			
43		X				X							X				X			
44		X				X							X				X			
45		X				X							X				X			
46						X							X				X			
Total	2	30	12	2	27	16	3	0	9	5	3	3	32	5	7	2	31	10	3	2

# MATRIZ DE DATOS

## Condiciones de renovación de contrato

Nº Encuesta	Informe mensual prioriza															
	Presentación personal				Relaciones humanas				Ausentismo				Terminanzas			
	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1	X				X											
2	X				X											
3	X				X											
4	X				X											
5	X				X											
6				X				X								X
7	X				X											
8	X				X											
9	X				X											
10		X						X								
11	X				X											
12	X				X											
13	X				X											
14	X							X								
15	X							X								
16	X				X											
17				X				X								
18		X			X											
19		X			X											
20		X			X			X								
21	X				X											
22	X				X											
23	X				X											
24	X				X											
25	X				X											
26	X				X											
27		X						X								
28	X				X											
29		X														
30	X				X											
31	X				X											
32	X				X											
33		X														
34				X												
35				X												
36		X														
37	X				X											
38	X				X											
39		X						X								
40	X				X											
41	X				X											
42	X				X											
43	X				X											
44		X						X								
45				X												
46	X				X											
Total	29	12	3	2	31	9	3	3	33	5	3	3	28	8	6	4

# MATRIZ DE DATOS

## Influencia en la vida familiar, personal y personal de la inestabilidad laboral

Nº Encuesta	Relaciones interpersonales					Estrés					Recreación				
	Mucho	Medianamente	Poco	Nada	Muy estresado	Medianamente estresado	Poco estresado	Sin estrés	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca			
1	X					X							X		
2	X				X								X		
3			X					X							
4				X		X							X		
5			X				X								
6				X		X									
7	X					X				X					
8		X			X										
9	X				X										
10	X														
11		X				X									
12	X				X										
13	X				X										
14	X					X			X						
15	X					X									
16		X				X									
17	X					X				X					
18	X					X									
19	X					X									
20	X				X								X		
21		X			X										
22	X				X										
23	X				X										
24		X				X							X		
25	X				X										
26	X				X								X		
27		X				X							X		
28		X						X							
29		X				X							X		
30				X		X									
31	X				X								X		
32		X				X							X		
33	X					X							X		
34				X			X								
35	X					X							X		
36		X				X									
37		X				X									
38		X				X									
39	X				X								X		
40	X				X										
41	X				X										
42		X													
43	X						X								
44	X				X										
45		X													
46	X						X						X		
Total	25	15	3	3	16	20	7	3	2	5	26		13		