



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA

**CONTRATACIÓN EVENTUAL EN EL
MERCADO DE SALUD. EL CASO DE
ENFERMERÍA**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

**E N F E R M E R Í A
P R E S E N T A:**

NORMA ELISA MEJIA SÁNCHEZ

**DIRECTORA DE TESIS:
DRA. GLADIS PATRICIA ARISTIZABAL
HOYOS**

**Los Reyes Iztacala, Tlalnepantla, Estado de
México
Agosto 2021**





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**CONTRATACIÓN EVENTUAL EN EL
MERCADO DE SALUD. EL CASO DE
ENFERMERÍA**

“Uno tiene que contrapesar el luchar y morir contra la pérdida de la libertad y la dignidad. Para muchos de nosotros, la libertad y la dignidad son más importantes que una vida larga o el evitar el sufrimiento físico. Además, todos tenemos que morir alguna vez y puede ser mejor morir luchando para sobrevivir, o por una causa, que vivir una vida larga pero vacía y carente de sentido”.

Theodore Kaczynski

Contenido

Resumen	6
Introducción	8
Justificación	9
Problematización	11
Objetivos	12
Objetivo General:	12
Objetivos Específicos:	12
Marco Teórico	13
Marco legal	13
Marco conceptual	14
Flexibilidad laboral	14
Precariedad laboral como consecuencia de la flexibilidad	16
Estado del arte	18
Aspectos éticos y legales	20
Criterios de rigor metodológico	20
Marco metodológico	21
Método de investigación	21
Tiempo y extensión de estudio	21
Trabajo de campo	22
Selección de los informantes	22
Técnica de recolección de datos	22
Instrumento	22
Manejo y control de los datos	23
Análisis de la información	23
Hallazgos y discusión	24
Resultados	24
Inserción laboral	25
Características del contrato	28
Emociones derivadas del tipo de contratación	29
Estado físico	33
Expectativas laborales	35

Relación con la vida personal	36
Opiniones sobre este tipo de contratos.....	37
Prácticas de la institución	40
Discusión	45
Inserción laboral	46
Características del contrato	51
Emociones derivadas del tipo de contratación.....	57
Estado físico	69
Expectativas laborales	74
Relación con la vida personal	78
Prácticas de la institución	81
Conclusiones.....	94
Aporte a la profesión	98
Limitaciones	99
Recomendaciones.....	100
Referencias bibliográficas	102
Anexos	108
Consentimiento Informado	108
Guía de Preguntas.....	109
Cronograma	110

Resumen

Las transformaciones de las condiciones de contratación y remuneración se han visto reflejadas en distintos ámbitos laborales, de tal manera que ahora es común visualizar contratos temporales o eventuales en enfermería. Se realizó una investigación cualitativa con diseño fenomenológico interpretativo, para la recolección de datos se utilizó la entrevista semiestructurada con apoyo de una guía de preguntas. Selección de diez participantes mediante el “típico ideal” con un mínimo menos o de seis meses de contratación con el consentimiento informado previo a la entrevista. Análisis de datos mediante el método de codificación abierta e identificación de categorías propuesto por Strauss y Corbin(1). Se consideraron, junto con los criterios de credibilidad y auditabilidad. A medida que pasan los años, según la percepción de los participantes, las condiciones de trabajo con relación a este tipo de contratación, se van deteriorando, así como el mismo personal, quien experimenta cambios físicos como el cansancio o agotamiento y emocionales como la decepción y la desesperanza, afectando así su desempeño laboral y personal. Otro factor recae en las instituciones, las cuales en ocasiones presentan irregularidades contractuales o hacen caso omiso al proteger los derechos de sus trabajadores, quienes, hasta cierto punto, prefieren no reclamar ni exigir nada por temor a ser despedidos. El tipo de contratación temporal o eventual, si bien ofrece oportunidades de trabajo, con el paso del tiempo ha afectado al personal de enfermería, de forma física, emocional y profesional, pues en ocasiones se crea un estancamiento laboral, además de estar expuestos a condiciones de trabajo poco protegidas.

Palabras clave: Contratos, Flexibilidad laboral, Precarización del Trabajo, Remuneración, Carga del trabajo del personal.

Abstract

The transformations of the hiring and remuneration conditions have been reflected in different labor limits, in such a way that it is now common to visualize temporary or temporary contracts in nursing. A qualitative research with interpretive phenomenological design was carried out, for data collection the semi-structured interview was obtained with the support of a question guide. Selection of ten participants through the "ideal typical" with a minimum of six months of hiring with informed consent prior to the interview. Data analysis using the open coding method and identification of categories proposed by Strauss and Corbin(1). They were considered, together with the criteria of credibility and auditability. As the years go by, according to the perception of the participants, the working conditions in relation to this type of contract deteriorate, as well as the staff themselves, who experience physical changes such as fatigue or exhaustion and emotional ones such as disappointment. and hopelessness, thus lowering their work and personal performance. Another factor falls on the institutions, which sometimes present contractual irregularities or ignore the protection of the rights of their workers, who, to a certain extent, prefer not to claim or demand anything for fear of being fired. The type of temporary or temporary contract, although it offers job opportunities, over time has affected the nursing staff physically, emotionally and professionally, since sometimes a job stagnation is created, in addition to being exposed to conditions unprotected workplace.

Keywords: Contracts, Labour flexibility, Labour precariousness, Remuneration, Workload.

Introducción

En el siguiente trabajo se abordarán principalmente tres áreas: inserción laboral, características de la contratación, y percepción personal de los participantes, aborda especialmente sentimientos y emociones. De esta manera se pretende relacionar las primeras dos áreas, y analizar cómo afecta a la tercera, pues esta percepción está constituida por opiniones, experiencias y emociones derivadas por la manera en la que se desempeñan laboralmente y las condiciones de contratación que rigen sus carreras profesionales.

El tipo de contratación influye directamente en la vida laboral de un trabajador, pues representa la remuneración, es decir, la recompensa que recibe una persona como pago por sus servicios, y así, se ve reflejado en el estilo de vida del trabajador.

Se describirá el proceso de inserción laboral tomando en cuentas aspectos como: motivos, procesos realizados para obtener el empleo, tipo de convocatorias, experiencia previa laboral en el área de la salud o en cualquier otra, con el objetivo de conocer su experiencia con contratos. También se abordarán aspectos legales que respalden los derechos y obligaciones laborales, así como aquellos que sustenten las condiciones de contratación. Documentos procedentes de instituciones de salud, así como la Ley Federal del trabajo y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En cuanto a las características de contratación se tomará en cuenta la duración, la remuneración y algunas otras más específicas de cada institución.

Se describirán las expectativas laborales y la relación con el empleo actual, ya que, como empleados temporales, es de alguna forma necesario, contar con otros planes de respaldo. De igual manera, el conocimiento de otro tipo de aspiraciones además de sus trabajos actuales, en donde se integrarán el interés por realizar algunos otros estudios como posgrados, el obtener otro tipo de trabajo, e incluso laborar fuera del sector salud, según sus propias necesidades y percepciones.

Por último, este trabajo no sólo pretende conocer la perspectiva de los participantes, en cuanto a emociones, opiniones e ideas, además de experiencias, sino de crear conciencia en las autoridades de instituciones de salud en los enfermeros y enfermeras, para que conozcan sus derechos, sus obligaciones para que puedan ejercer su profesión y prestar una atención de calidad sin comprometer su integridad. También se pretende crear un punto de partida o un precedente que ayude a conocer la situación laboral en enfermería en cuanto a las formas de contratación y remuneración en México, y de esta forma, realizar más trabajos que logren la visualización de esta problemática y a la búsqueda de soluciones.

Justificación

La precariedad laboral existe desde hace ya varias décadas, a nivel mundial, y sobre todo a nivel nacional, no hace falta apuntar al hecho de que va en aumento, esto es percibido casi a diario por la gran mayoría de los ciudadanos, sin importar si cuentan o no con alguna profesión, ya que estos cambios en reformas laborales son observables en cualquier gremio y cualquier grado. Desde modificaciones en el salario mínimo, hasta horarios establecidos y edad mínima para poder conseguir un empleo formal, estos cambios se han hecho más visibles en los últimos veinte años. Una de las transformaciones que más aqueja a la población, es la forma de contratación, especialmente en el sector salud.

En este trabajo, se pretende abordar la forma en la que dicha problemática afecta al personal de enfermería.

Es debido mencionar esta situación como un problema actual que va en aumento. No inició particularmente en el sector salud, sino que se ha derivado de reformas y cambios a nivel constitucional que han afectado al mundo laboral de manera más notoria en los últimos veinte años. Una de las cuestiones que surge de esta situación son las pocas acciones llevadas a cabo para la resolución de dichos conflictos, es decir, pareciera que son insuficientes o casi nulas. De Oliveira expresa la ausencia de resultados en cuanto a la creación de empleos de calidad: “No obstante, a pesar de lo mucho que se ha escrito y propuesto acerca de la urgencia de crear empleos de calidad, los resultados favorables todavía no se hacen visibles, y el panorama que ofrece la dinámica de los mercados de trabajo en México no es muy alentador”(2). Sin embargo, aunque se han realizado distintos estudios enfocados en la precariedad laboral, el aumento de esta y sus consecuencias, todavía hace falta considerar distintos aspectos y por lo tanto, analizarlos. Incluso dentro del sector salud, existen muy pocos estudios al respecto, y si bien, es necesario resaltar que cuentan con bases concretas como información de censos en determinadas regiones que hacen más evidente el incremento de contrataciones temporales, también es importante resaltar esta problemática desde un punto de vista más allá del socioeconómico. Pues las repercusiones no sólo se limitan a la remuneración obtenida o al tiempo en el que los profesionales se encuentren laborando o prestando un servicio, pues como se mencionó anteriormente, el trabajo debe ser percibido como un derecho y no como una obligación, por lo que este se convierte en parte del estilo de vida de una persona, el cual se modifica dependiendo las características del empleo o labor que desempeñen. Poco se habla acerca de las afecciones a nivel emocional, ya sea de forma actual o en un futuro.

Es primordial observar al trabajador o profesional de la salud como un ser biopsicosocial (además de espiritual), que interactúa y responde al medio que lo rodea y en el cual se desenvuelve(3). Es necesario observarlo como un ser individual capaz de formular diferentes opiniones e ideas entorno a un tema o situación específica, especialmente si esta le afecta directamente, pues son posturas que resultan de experiencias, emociones y sentimientos.

Sin embargo, como se mencionado, también se trata de una problemática socioeconómica que va en aumento, es más que lo que un grupo reducido de personas dicen o piensan, involucra factores financieros, políticos, sanitarios, incluso culturales. Este trabajo tiene como objetivo implícito dos cosas: crear conciencia y fomentar la búsqueda de conocimiento sobre derechos y obligaciones laborales y el exigir como ciudadanos y profesionales mejores condiciones laborales. Por otro lado, hacer visibles los contratos eventuales, sobre todo desde un punto de vista objetivo, como una pieza clave para la flexibilidad laboral. Lo cual, debe ser reflejado como una situación que no sólo afecta al área de la salud, y que está ganando notoriedad en grandes instituciones y por lo tanto merece una revisión profunda abordando el tema desde distintos ángulos.

Este trabajo pretende formar parte de aquellos estudios que demuestran el resultado de estas modificaciones en modelos laborales tanto a nivel individual en los profesionales, así como a nivel general. De esta forma, debe servir como un precedente para realizar mayor énfasis en la administración de las instituciones, especialmente en cuanto a los recursos humanos, la regulación y la supervisión de condiciones laborales para los profesionales de la salud, con el fin de crear empleos seguros y proporcionar estabilidad laboral.

Problematización

Una sociedad funciona de forma similar a un mecanismo de engranaje, para ello se requieren una serie de acciones que se entrelacen e impulsen entre sí para mantener dicho funcionamiento con el fin de que los individuos que la conforman puedan convivir y establecer vínculos que convengan entre sí. Uno de estos engranes fundamentales es el trabajo, que forma parte de los derechos de las personas, y también es un pilar que es la base de la estabilidad, desarrollo y economía de una sociedad: “El trabajo, además de ser una actividad económica, representa un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, el cual le permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso remunerado y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad”(4).

Las contrataciones laborales se han modificado con el paso de los años por distintos factores, incluyendo económicos y políticos. Para muchos autores estas modificaciones han conducido a un decremento constante en las condiciones de estos contratos, y por lo tanto a la estabilidad laboral, pues a pesar del surgimiento de leyes y reformas que favorecen al Sector Salud, así como el incremento en el financiamiento de este, también han surgido cambios que afectan directamente a los prestadores de los servicios de salud(5). Uno de los más significativos, es el surgimiento y el aumento de los contratos temporales en México, así como el pago por honorarios al personal de enfermería, en consecuencia, repercute en cada uno de ellos de manera distinta, sobre todo a las nuevas generaciones que se insertan en estas instituciones, pues como lo resaltan Bellido-Castaños y Cruz-Vázquez(6) el hecho de contar con una licenciatura o grado universitario, no garantiza el acceso al mercado laboral, pues esto se encuentra sujeto a diversos factores circunstanciales, lo cual se ve reflejado en el aumento de inestabilidad y preocupación dentro del mundo laboral. Esta problemática aumenta con el paso del tiempo, así como también las nuevas reformas que continúan desestabilizando las condiciones de dichos contratos y el marco laboral no sólo en las instituciones, o para los profesionales de la salud, sino de manera general(5). Desde esta problemática, surge la siguiente cuestión: ¿Cuál es la percepción del personal de enfermería con respecto a las transformaciones condiciones de contratación y remuneración?

Objetivos

Objetivo General

Analizar la percepción del personal de enfermería en relación con las condiciones de contratación eventual

Objetivos Específicos

- Describir las características bajo las cuales están contratados los participantes del estudio.
- Identificar expectativas laborales y su relación con el empleo actual.
- Determinar los desafíos que enfrenta el personal de enfermería en la conservación de un empleo temporal.

Marco Teórico

Existen normas establecidas para regir jurídicamente a un país, como la Constitución Mexicana de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 o la Ley Federal del Trabajo. Si se visualiza el trabajo desde un punto de vista legal, será posible contrastar las distintas normativas con lo que se vive en la actualidad y, sobre todo, asentar las garantías que conforman los derechos laborales. A su vez, las condiciones de contratación y remuneración están basadas en artículos constitucionales, así como los pertenecientes a la Ley Federal del trabajo.

Marco legal

Dentro de la Constitución Mexicana se encuentran establecidos los derechos y obligaciones de los ciudadanos. Específicamente, el Artículo 5º que habla sobre el derecho a ejercer cualquier profesión o trabajo siempre y cuando estos sean lícitos(6). El trabajo será percibido como un derecho y no como una obligación, además servirá como base para hablar sobre los derechos laborales. Las garantías pertenecientes a estos derechos incluyen la realización de un contrato que estipule las condiciones de trabajo, así como las características específicas de este. Dicho documento tiene el objetivo de legalizar la prestación de servicios del individuo a quien se contratará en cuestión, así como el tipo de contrato y las especificaciones de este como las condiciones laborales, prestaciones, salario, duración, horario, etcétera. Se deberá garantizar un trabajo digno que no infrinja los derechos de la persona. Esto se sustenta en el Artículo 123º: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”(10), asimismo se mencionan los lineamientos legales que debe cumplir un contrato laboral.

De acuerdo con las bases que rigen los derechos laborales, las garantías incluidas, y las particularidades con las que debe realizarse un contrato, se puede establecer de forma objetiva y práctica cómo debería ser el proceso de contratación y remuneración para el beneficio de las instituciones que provean empleos, pero sobre todo, a los trabajadores quienes son prestadores de servicios, y más que recibir remuneraciones económicas, también se encuentra dentro de estos lineamientos la estabilidad, el laborar en un ambiente sano y bajo condiciones dignas que les permitan ejercer una profesión u oficio de manera libre y segura. Por otro lado, las instituciones pueden considerar reglamentos internos, pues es prudente actuar según el contexto social y económico, así como tomar en cuenta las necesidades independientes de cada una. Incluso, aun perteneciendo a la misma institución, dependerá de la zona geográfica de determinadas unidades. Por lo cual podrían justificarse determinados tipos de contratación del personal, con el objetivo de atender las necesidades una población específica. Sin embargo, deben regirse por normativas u organizaciones gubernamentales con el fin de

homogenizar acciones y llegar a un mismo objetivo. De lo contrario, prácticamente podrían diferir con lo estipulado en las organizaciones y normas jurídicas.

Marco conceptual

Para conocer el papel que juegan los contratos eventuales en las condiciones de trabajo y cómo se relacionan con los derechos laborales, es fundamental hablar sobre dos principales conceptos: la flexibilidad laboral y la precariedad laboral.

Diversos autores describen los contratos temporales como un factor clave para el desarrollo de la flexibilidad laboral, no sólo por el incremento de estos, sino por las modificaciones que involucran, especialmente, la duración pues podría interpretarse como el primer paso para la disminución de los contratos fijos o permanentes en las instituciones de salud y en otras empresas, industrias u organizaciones a nivel general. También se describe el concepto de Flexibilidad laboral como la necesidad de un estado flexible en las leyes laborales para que estas puedan adaptarse y transformarse según las necesidades de la población. Sin embargo, también se habla de un fenómeno que ocurre cuando no existe una regulación adecuada por parte de las autoridades correspondientes, actividades relacionadas a la vigilancia de prestaciones básicas, derechos y obligaciones otorgadas a los trabajadores, en dado caso, tanto la población o la sociedad, así como las autoridades, se estarían enfrentando a la precariedad laboral.

Flexibilidad laboral

El concepto flexibilidad laboral ha surgido en los últimos años para referirse al estado lábil que han estado adquiriendo las formas de trabajo, ya sea en cuanto a producción, la forma de contratación, remuneración o la forma en la que se emplean a los trabajadores. Es decir, puede ser aplicable en todo el sector laboral, incluso si se trata de empresas públicas o privadas. Por otro lado, estos contratos tienen la característica de ser susceptibles a cambios o variaciones según las circunstancias o necesidades, lo cual podría contribuir al aumento de la inestabilidad en este sector, así como a las consecuencias que puede traer tanto a un individuo como a una población, incluso a nivel nacional o mundial si se habla de cuestiones sociopolíticas y económicas. “El concepto flexibilidad laboral englobaría lo comprendido por la definición de flexible pero aplicado a la forma en cómo se comportan las organizaciones, los procesos productivos, los productos finales, la actividad laboral y las normas legales que la regulan, entre otros”(7).

Si se pretende hacer notar las repercusiones sociales que ha traído la mencionada flexibilidad laboral, se debe hacer una búsqueda de información de las nuevas reformas que rigen a una nación determinada, es decir, qué tipo de cambios han surgido a mayor escala y por lo tanto deriven en problemas más particulares como la cuestión de las contrataciones, ya que pareciera que los contratos son otro punto clave para este fenómeno. Son estos documentos los que validan o determinan la manera con la cual se empleara a un individuo, ya sea un

profesionista o alguien que ejerza un oficio. También la normalización con la que se están recibiendo estas nuevas reformas o cambios, incluso si desde un punto de vista parece benéfico, pues realmente la flexibilidad laboral muestra indicios de sólo ser una de las primeras bases para nuevas reformas, reglas o formas de contratación o remuneración. Con lo dicho anteriormente se pretende resaltar la inestabilidad a la que se enfrenta el sector laboral ahora, y a la que se enfrentará en un futuro con trabajos poco dignos y faltos de derechos como se suponen lo indican las grandes normativas. De acuerdo con dicha flexibilidad, según Migueléz(8) existen, al menos otras dos cuestiones, no tan evidentes, pero quizá mucho más importantes, que definen el verdadero significado social de la flexibilidad del empleo hoy día. La primera es la escasa consistencia de la estabilidad contractual, la segunda la enorme variabilidad de la inestabilidad (que consigue que ciertos empleos inestables hasta puedan parecer bastante estables en comparación con otros, lo que implica una enorme división de intereses entre los trabajadores). Se está acabando el "empleo para toda la vida" — con la excepción de los funcionarios, por ahora- puesto que muchos empleos formalmente indefinidos o estables son en realidad muy inestables.

Por lo tanto, no sólo se trata de las modificaciones en las nuevas formas de contrato, es decir, es cierto que la flexibilidad es un punto clave para el problema que se está enfrentando no sólo a nivel nacional, ese estado tan lábil en el que se encuentran las reformas y leyes laborales y todo lo que conllevan. Sin embargo, estos cambios en un futuro no sólo afectan la vida laboral de los individuos, se trata del surgimiento de nuevas limitantes para obtener empleos que les brinden estabilidad, si no es para toda la vida, al menos para asegurar parte de su futuro. De esta manera, probablemente sólo unos cuantos tendrán dicha estabilidad, las pensiones y jubilaciones serán mínimas o incluso únicamente para determinado sector. Migueléz resalta el hecho de que un contrato de obra y servicio se aprecia más como un privilegio si es que se compara con los contratos temporales, especialmente aquellos de un año, menos, e incluso los mensuales o semanales.

Por lo tanto, no sólo se trata de las modificaciones en las nuevas formas de contrato, es decir, es cierto que la flexibilidad es un punto clave para el problema que se está enfrentando no sólo a nivel nacional, ese estado tan lábil en el que se encuentran las reformas y leyes laborales con todo lo que conllevan. Sin embargo, estos cambios en un futuro no sólo afectan la vida laboral de los individuos, se trata del surgimiento de nuevas limitantes para obtener empleos que les brinden estabilidad, y si no es para toda la vida, al menos para asegurar parte de su futuro. De esta manera, probablemente sólo unos cuantos tendrán dicha estabilidad, las pensiones y jubilaciones serán mínimas o incluso únicamente para determinado sector(4). Migueléz resalta el hecho de que un contrato de obra y servicio, se aprecia más como un privilegio si es que se compara con los contratos temporales, especialmente aquellos de un año, menos, e incluso los mensuales o semanales.

Precariedad laboral como consecuencia de la flexibilidad laboral

Otro término que ha surgido en los últimos años, es el de “precariedad”, el cual, básicamente no es otra cosa más que la carencia, o falta de estabilidad. De esta manera, con el paso del tiempo, las nuevas condiciones de trabajo, experimentan más allá de simples cambios para el beneficio de los empleados. Es cierto que también, con el paso de los años, los derechos laborales han obtenido más fuerza y peso, así como el surgimiento de organizaciones y sindicatos, sin embargo, y de una forma poco notoria, también han surgido cambios en las remuneraciones, contrataciones y por lo tanto en las condiciones, las cuales, más que favorecer, debilitan la estabilidad laboral. Guadarrama et ál, retoman este concepto apuntando precisamente a dicha inestabilidad y cómo se sitúa al límite de los derechos laborales: “Hay consenso en señalar que la nueva centralidad del trabajo se caracteriza por su condición inestable e insegura, y a esto le llaman precariedad, la cual, en casos extremos, se desplaza hacia los márgenes de la arena social y asume la forma de exclusión laboral”(9).

De esta manera, al mismo tiempo en el cual se aprecian estas transformaciones, también se logra vislumbrar cómo cada acción tiene consecuencias que traen consigo otras situaciones, resultando es una especie de cadena con eslabones cada vez más frágiles. En el presente ya es posible observar la orientación de estos cambios, que tienen como una de las bases la flexibilidad laboral, la cual, si se estudia, incluso desde el punto de vista etimológico, no representa un problema en sí, como lo mencionan muchos autores. Pero ha dado pauta a que exista tanta flexibilidad que termina por beneficiar sólo a algunos grupos específicos, y de la mano de esto, las nuevas formas de contratación o remuneración son modificadas o estipuladas a conveniencia de quienes ofrecen empleos. Esta cadena no termina ahí, sino en la afección directa hacia los individuos en su estabilidad y futuro laboral, repercutiendo en el propio estilo de vida y las limitaciones que surgen a partir de estos hechos, como la falta de oportunidades para adquirir bienes materiales, ocasionando inestabilidad y angustia personal. Por lo que más allá de ser visto como un problema social o en masa, debe verse también como un problema personal que atenta contra los derechos y garantías de un individuo.

Figura 1: Relación entre Flexibilidad laboral, contratación eventual y precariedad laboral



Fuente: Elaboración propia con base en trabajos de Migueléz, F. 2002; Guadarrama, R. 2012; De Oliveira, O. 2006.

Estado del arte

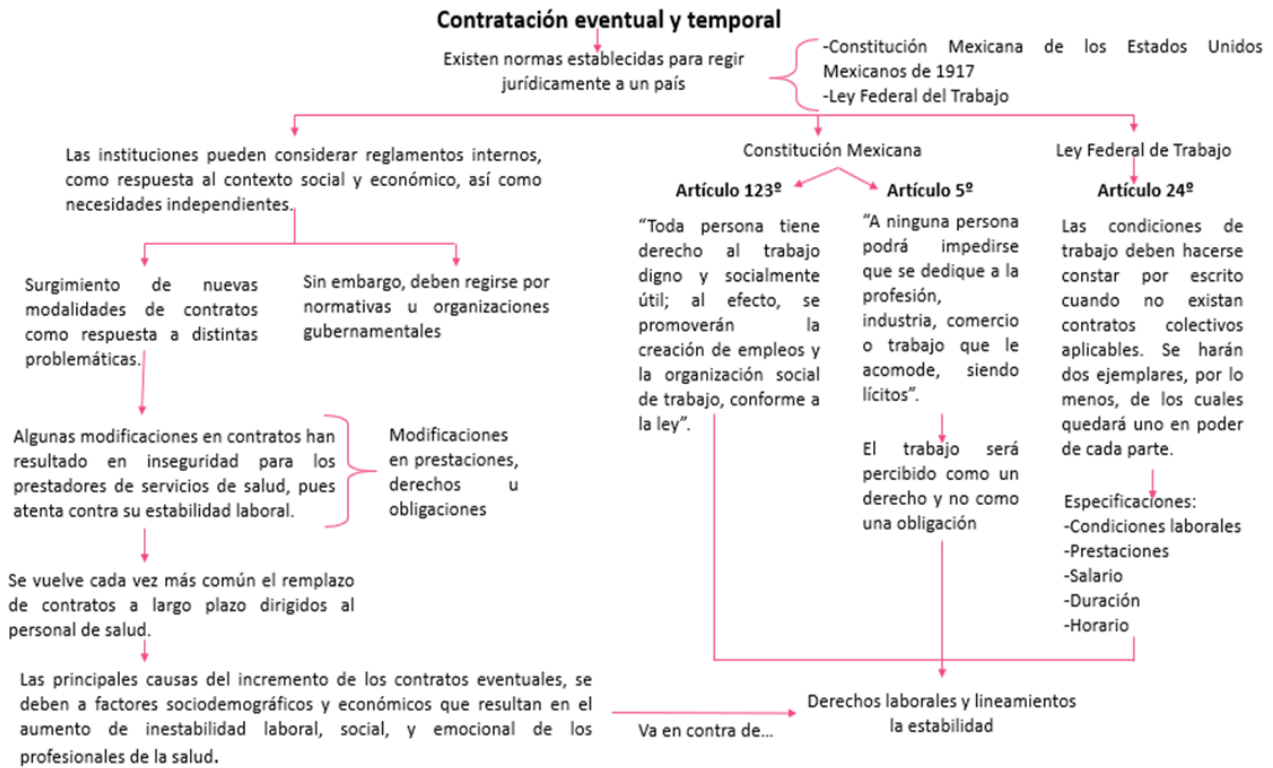
En los últimos años han surgido nuevas modalidades de contratos, los cuales han surgido como respuesta a distintas problemáticas(10), como el combate al incremento de casos de enfermedades determinadas, respuesta a las conductas sindicalistas o a las dinámicas de mercados de trabajo que promueven la flexibilización laboral(2). Sin embargo, muchas de estas modificaciones en contratos han resultado en inseguridad para los prestadores de servicios de salud, pues atenta contra su estabilidad laboral, y, por lo tanto, contra la económica, social, incluso la emocional. Existen datos que muestran una disminución significativa del porcentaje de la población que trabajaba sin contrato, según los registros del Instituto Mexicano del Seguro Social, entre los años 1995 y 2004, en estudios que se han realizado en los últimos diez años:

“No obstante, hay que remarcar que era muy importante el porcentaje que laboraba sin contrato (46% en 1995 y 44% en 2004). Estos autores llaman también la atención sobre los registros del Instituto Mexicano del Seguro Social, los cuales sí reportaban un visible aumento de los eventuales, sobre todo en los años 2005 y 2006”(11).

Si bien, las principales causas del incremento de los contratos eventuales, se deben a factores sociodemográficos y económicos, resultan también en el aumento de inestabilidad laboral para los profesionales de la salud, ya que impacto no sólo influye en la calidad de los servicios de salud otorgados a la población(12), sino repercute en el trabajo, prestaciones, obligaciones y derechos de los profesionales de la salud. Este decremento del presupuesto destinado al sector salud por parte del gobierno, no sólo afecta en cuanto a la infraestructura y recursos materiales de los centros de salud, sino al talento humano, los profesionales de la salud.

Existen artículos que abordan la precariedad laboral desde el punto de vista de la modificación en los contratos, señalando específicamente los temporales, de tal forma que es expuesta como una de las piezas claves para el aumento de la inestabilidad laboral en nuestro país, México: “Orejuela señala que la desregulación laboral, permite que los contratos de por vida sean reemplazados por formas de contrato temporales que oscilan entre tres y doce meses, es decir, contratos a término fijo con honorarios por outsourcing”(6). De esta forma se pone en manifiesto cómo se vuelve cada vez más común el remplazo de contratos a largo plazo dirigidos al personal de salud (específicamente personal de enfermería), los cuales contaban con mayores prestaciones, dicho de otra forma, prestaciones equivalentes de acuerdo con la labor que desempeñen, así como plazas fijas de trabajo que sustentaban más que una estabilidad laboral. Por otro lado, quienes se encuentran con los contratos temporales, no sólo tienen que enfrentar las modificaciones en prestaciones, derechos u obligaciones, sino que, además, a la incertidumbre que afrontan al término de cada contrato, ya que estos suelen durar poco menos de un año en la mayoría de los casos. Esta problemática por lo tanto recae en el futuro laboral de los profesionales, así como en su estilo de vida y estabilidad económica y emocional.

Figura 2. Contratación eventual y Temporal



Fuente: Elaboración propia a partir de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Aspectos éticos y legales

Con el fin de resguardar los principios éticos, se redactó un consentimiento informado (Anexo 1) con el objetivo de brindar información a los participantes y les permitió ejercer su derecho de autonomía con el cual ellos pudieron decidir sobre su participación en esta investigación(13).

Esta investigación se llevó a cabo de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 100° de la Ley General de Salud(14), dichas características son las siguientes:

Artículo 100.- La investigación en seres humanos se desarrollará conforme a las siguientes bases:

- I. Deberá adaptarse a los principios científicos y éticos que justifican la investigación médica, especialmente en lo que se refiere a su posible contribución a la solución de problemas de salud y al desarrollo de nuevos campos de la ciencia médica;
- II. Podrá realizarse sólo cuando el conocimiento que se pretenda producir no pueda obtenerse por otro método idóneo;
- III. Podrá efectuarse sólo cuando exista una razonable seguridad de que no expone a riesgos ni daños innecesarios al sujeto en experimentación;
- IV. Se deberá contar con el consentimiento informado por escrito del sujeto en quien se realizará la investigación, o de su representante legal en caso de incapacidad legal de aquél, una vez enterado de los objetivos de la experimentación y de las posibles consecuencias positivas o negativas para su salud;
- V. Sólo podrá realizarse por profesionales de la salud en instituciones médicas que actúen bajo la vigilancia de las autoridades sanitarias competentes.
- VI. La realización de estudios genómicos poblacionales deberá formar parte de un proyecto de investigación;
- VII. El profesional responsable suspenderá la investigación en cualquier momento, si sobreviene el riesgo de lesiones graves, discapacidad, muerte del sujeto en quien se realice la investigación;
- VIII. Es responsabilidad de la institución de atención a la salud proporcionar atención médica al sujeto que sufra algún daño, si estuviere relacionado directamente con la investigación, sin perjuicio de la indemnización que legalmente corresponda, y
- IX. Las demás que establezca la correspondiente reglamentación.

Criterios de rigor metodológico

Se utilizó el criterio de credibilidad, con el objetivo de confirmar hallazgos y corroborar información ya que en este caso existió fácil acceso a los participantes. Además, se incluyó también el criterio de auditabilidad, pues se pretende que la información sea interpretada por más de un investigador.

Marco metodológico

Método de investigación

Se llevó a cabo una investigación cualitativa con diseño fenomenológico interpretativo basado en la hermenéutica propuesta por Gadamer(15), la cual se refiere al arte de la interpretación, y se enfoca en las experiencias subjetivas del individuo o grupos; intenta revelar al mundo según lo experimenta el sujeto, a través de sus historias de vida. Este enfoque busca indagar en las revelaciones obtenidas del interlocutor. Puesto que se pretende conocer las experiencias mediante un diálogo abierto, ya que se orienta hacia la comprensión, posteriormente realizar un análisis interpretativo con la finalidad de realizar una interpretación concreta basada en las vivencias de los participantes como consecuencia de su situación laboral(16).

Tiempo y extensión de estudio

Esta investigación se llevó a cabo en un periodo aproximado de doce meses, del 1 de agosto de 2020 al 31 de julio de 2021. En este lapso se desarrollaron cada una de las siguientes actividades:

1. Búsqueda de herramientas para investigación
2. Elección del paradigma a utilizar
3. Elección del tema
4. Características de la pregunta de investigación
5. Investigación sobre el tema (búsqueda electrónica)
6. Construcción de la pregunta de investigación
7. Redacción del estado del arte
8. Redacción de Problematización
9. Redacción de Justificación
10. Planteamiento de objetivos
11. Metodología
12. Consentimiento informado
13. Instrumento de recolección de datos
14. Entrevistas
15. Transcripciones
16. Análisis de datos
17. Resultados
18. Conclusiones
19. Referencias bibliográficas
20. Revisión y correcciones

La información completa sobre la distribución de tiempo se puede observar en el cronograma (Anexo 3).

Trabajo de campo

El trabajo de campo se realizó a través de medios electrónicos, ya que el 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) a partir del surgimiento de la enfermedad COVID-19, la declaró como una pandemia. Por este motivo se tomaron medidas sanitarias y de seguridad para las poblaciones en distintos países. Sin embargo, cada uno de ellos estableció sus propios criterios y normativas con el fin de resguardar la salud. Entre estos, se encontraba el distanciamiento social y el confinamiento, así como la restricción a lugares públicos como instituciones, escuelas, lugares de recreación, etcétera, a excepción de actividades esenciales. De esta manera se optó por adaptarse a las nuevas tecnologías y medios digitales para continuar con diferentes actividades. Un ejemplo de esto, fue la utilización de plataformas virtuales y videochats para la realización del trabajo de campo, en este caso, el contacto con los participantes por medio de correos electrónicos y entrevistas por videollamadas.

Finalmente, esto no significó ningún problema en la comunicación con los participantes ni en la realización de entrevistas, llamadas, etcétera.

Selección de los informantes

Se seleccionaron ocho participantes con formación en enfermería que mencionaron ser trabajadores del sector salud en el área asistencial. La selección se realizó de acuerdo con el "*típico ideal*", que para efectos de este estudio fueron enfermeras y enfermeros que reportaron tener contratos temporales o eventuales (sin importar el periodo que abarquen), además de haber trabajado con este tipo de contrataciones en instituciones públicas o privadas por más de seis meses, aproximadamente.

Técnica de recolección de datos

Se utilizó la entrevista semiestructurada como técnica para la recolección de datos, ya que esta permitió realizar una observación más detallada, así como notas de campo, además de un contacto directo con los participantes e intervenir para clarificar o confirmar los datos proporcionados. Las entrevistas fueron grabadas y posteriormente transcritas para ser analizadas.

Instrumento

Se elaboró una guía de diez preguntas en las que se incluyeron temas de aspectos laborales como: expectativas laborales, formas de contratación y la influencia del trabajo en aspectos personales. (Anexo 2)

Manejo y control de los datos

La información obtenida fue analizada e integrada de forma general. Únicamente los investigadores tuvieron acceso a esta información. De esta forma, se brinda seguridad, pues dicha información es confidencial, fue tratada con respeto y utilizada únicamente con fines de investigación y académicos.

Análisis de la información

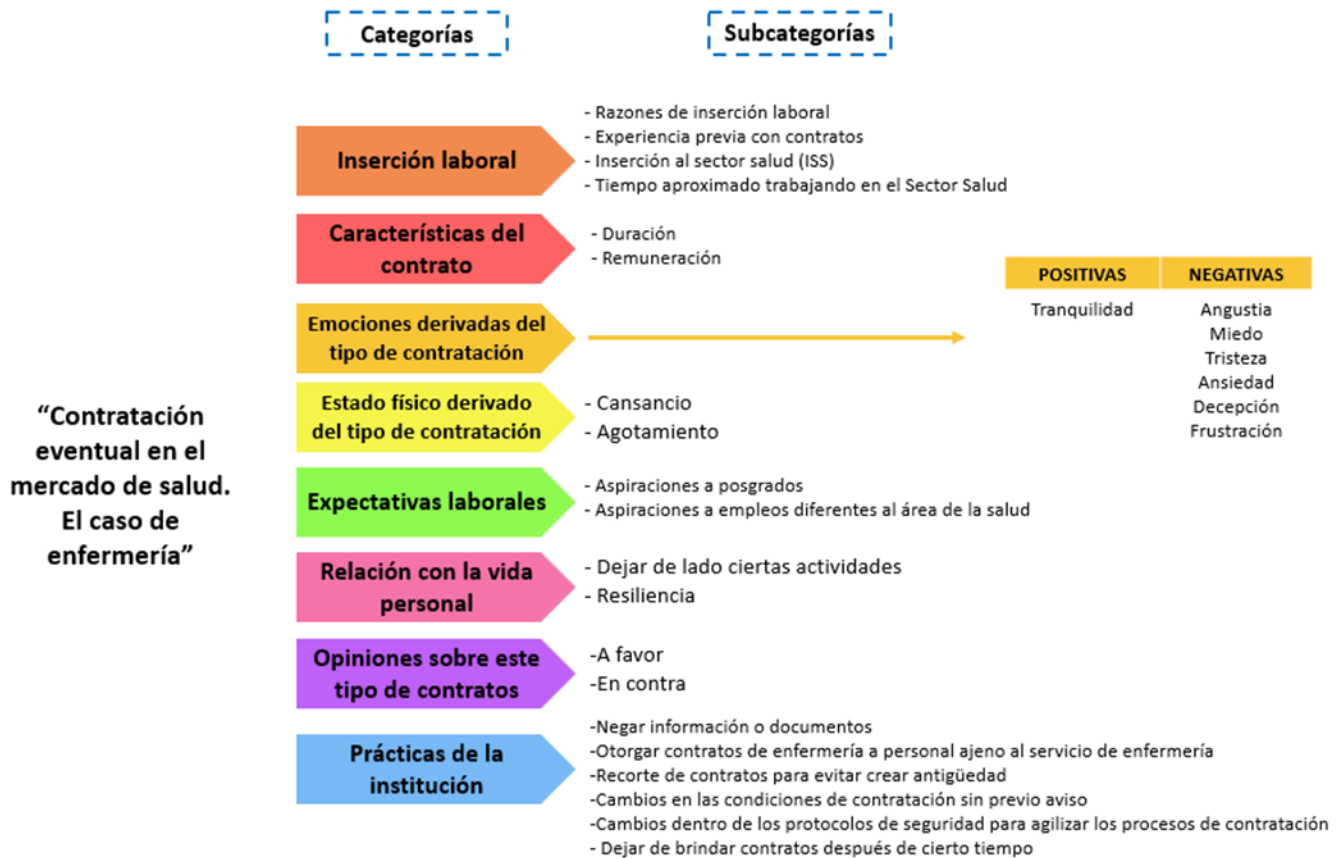
El análisis se realizó por medio del método a partir de la propuesta de Strauss y Corbin(1). Las entrevistas fueron analizadas de forma individual realizando posteriormente una codificación axial con la identificación de ocho categorías y veintisiete subcategorías agrupadas según sus características en base al fenómeno a estudiar. De esta forma se creó un esquema para agruparlas y cada una fue descrita, y analizada mediante explicaciones e interpretaciones. Esto último, permitió generar tres temas principales: Inserción laboral, condiciones contractuales y aspectos emocionales, opiniones, así como perspectivas personales.

Hallazgos y discusión

Resultados

En este apartado se llevará a cabo la descripción de los resultados tomando en cuenta los objetivos de esta y los hallazgos encontrados durante el análisis de datos. Los datos recolectados fueron categorizados e integrados en ocho temas y veintisiete subtemas como se muestra en la Figura 3.

Figura 3: Clasificación de categorías temas y subcategorías



Fuente: Elaboración propia resultado de la codificación realizada a partir del análisis de datos mediante el método la propuesta de Straus y Corbin, dividido en categorías y subcategorías.

Nota: En el caso de las emociones, se agruparon en positivas y negativas, dando pie a la descripción de ambas.

También se presentan a continuación los diferentes resultados organizados por categorías y subcategorías, acompañados de diferentes testimonios de los diez participantes entrevistados, de acuerdo con el tema en cuestión.

Inserción laboral

Con relación a la inserción laboral los participantes refirieron sus principales razones para ingresar al sector salud, como la necesidad de aportar ingresos económicos a sus hogares, adquirir experiencia y buscar un lugar en alguna institución en donde pudieran desarrollarse profesionalmente. También mencionaron el proceso que llevaron a cabo para acceder a estas instituciones. Este tema se integró en cuatro subtemas descritos a continuación:

Razones de inserción laboral

Tres de los participantes refieren haber optado por un empleo relacionado a su carrera con el objetivo de generar experiencia, aun siendo estudiantes, en lugar de cualquier otro empleo.

E1: “Iba un poco mal en el semestre, y para no perder el tiempo, decidí salirme y buscar trabajo, y estaba entre eso (hospital) y otras opciones de igual, de ropa, bueno de tiendas departamentales. Parecido a lo que hice en Sanborns. Pero era ya relacionado a mi carrera, decidí quedarme mejor y hacer un poco de práctica”.

Otro factor para la inserción laboral, fue por la necesidad de un empleo como apoyo a sus familias y parte de su manutención. Todos los participantes eligieron empleos dentro de su carrera, pues ya contaban con un título o con algún documento que acreditaba sus estudios y así lograr ingresar al sector salud. Además de su inquietud y deseo por formar parte de estas instituciones de gran nivel de atención a la salud.

E5: “Cuando empecé a trabajar, fui un apoyo para mi familia, sobre todo porque mis papás no habían estado trabajando por el hecho de que estábamos en confinamiento. Mi papá ya es un adulto mayor y tiene diabetes, entonces realmente no había ido a trabajar y pues el ingreso se había visto reducido. Cuando yo entré a trabajar, fue una salvación económica porque ya aportaba, ya los ayudaba”.

Experiencia previa con contratos

La importancia de conocer los antecedentes laborales de los participantes radica en saber si tienen un punto de referencia con respecto a las características

contractuales más relevantes como el salario, prestaciones, horarios, remuneración, etcétera.

Cuatro de los diez participantes, mencionaron no haber trabajado sin ningún tipo de contrato, pues este compromiso laboral no incluía ningún documento oficial que los acreditara como trabajadores, pues el trato en su mayoría era forma directa, así como los pagos salariales. Por lo tanto, no había documentos que sirvieran como respaldo, como el seguro médico, ni documentos que acreditaran su contratación, así como las características de esta: remuneración, horarios, duración, etcétera. No existían especificaciones de estos empleos por escrito.

E7: *“No, en mi primer trabajo no se manejaban los contratos, era “de palabra” realmente y era pago por honorarios. De hecho, yo ni siquiera pagaba aportaciones, declaración de impuestos, no sabía ni que lo tenía que hacer. Únicamente cada semana me daban el pago en efectivo”.*

Por otro lado, dos de ellos hablaron sobre sus contratos anteriores en el área de la salud, siendo algunos contratados hasta por un día solamente, principalmente en agencias de enfermería o clínicas privadas.

E3: *“Sí, en la agencia de enfermería, realmente era por contrato. Si hoy te necesitaban aquí pues te daban, si no, pues te quedabas sin contrato ese día, y esa era la dinámica. Te hablaban cuando ellos necesitaban personal. Firmábamos hasta por un día”.*

El hecho de haber o no tenido una experiencia previa con contratos, hace que los trabajadores creen una perspectiva acerca de las formas de contratación, pues básicamente existe un punto de comparación, es decir, puede que consideren que algunos aspectos creen ciertas desventajas. De igual forma, quienes no han tenido experiencia con contratos, realmente no poseen el conocimiento de sus características más representativas, ni tampoco tienen la certeza de saber cómo se trabaja en otras áreas o instituciones.

Inserción al sector salud

El tema de la inserción laboral aborda el cómo los participantes decidieron aplicar para ciertas vacantes que las instituciones ofrecen. Ocho de los participantes refieren haber tenido conocimiento de estas vacantes mediante convocatorias(17), anuncios en medios de comunicación o por amigos y compañeros que les brindaron esta información. Una de las participantes refirió haber ingresado con el apoyo del sindicato, pues tenía familiares directos trabajando en la institución, en la misma área de enfermería. Otra de las participantes habló de su inserción al sector salud por recomendación de una de las jefes mientras realizaba sus prácticas hospitalarias para su especialidad.

E2: *“En el mes de diciembre del 2019, salió una convocatoria a nivel nacional. Entonces me registré por internet, metí todos mis documentos, ya después de eso, a los dos meses, me parece, me estuvieron llamando para terminar mi proceso”.*

E6: *“Cuando estaba estudiando el segundo semestre de la especialidad, recuerdo que la jefa de enfermeras del hospital donde ahora trabajo, en ese entonces, me ofreció trabajar en el instituto. Me daba chance de trabajar y estudiar”.*

Es importante destacar cómo es que muchos trabajadores, buscaron su ingreso inmediatamente después de haberse titulado o incluso estando en la carrera ya que buscaban un ingreso económico, o bien, empezar a formar antigüedad en determinada institución, pues estas son instituciones importantes a las que suele ser difícil entrar.

Por supuesto, debido a esta situación de la contingencia, en la cual se necesita un gran número de enfermeros para satisfacer las necesidades de la población. Debido a esto, fue más fácil y rápido el ingreso a dichas instituciones, quienes han entrado en los últimos meses o bien, el último año. Incluso los requisitos o el papeleo (que normalmente es de meses), prácticamente se fue aligerando y acortando. En algunos casos no se aplicaron los exámenes o cursos necesarios, tampoco se les exigió el presentar un curriculum.

Tiempo aproximado trabajando en el Sector Salud

Entre los participantes, algunos refieren tener poco tiempo trabajando, aproximadamente menos de un año. Sin embargo, esto les ha bastado para entender la forma de trabajo referida a este tipo de contratos. Mientras que el participante con más experiencia laboral, afirma contar con una antigüedad de más de cinco años.

E1: *“He seguido los seis, casi siete meses seguidos sin que me retiren el contrato”.*

E10: *“Tengo cinco años trabajando en la misma institución”.*

Un hallazgo importante es que los participantes que llevan apenas unos meses, mantienen ese sentimiento positivo por haber encontrado un empleo en una gran institución. Mientras los participantes que llevan más de tres años trabajando, refieren emociones, opiniones más negativas, ya que, en algunos casos, puede observarse un comportamiento resiliente en el cual sólo se mantienen en ese trabajo porque ya han invertido demasiado tiempo y porque creen estar más cerca de una base y consideran imprudente el salirse teniendo una antigüedad tan extensa.

E1: *“Por ahora es un sostén económico. Ahorita es lo que me está ayudando bastante y después, esto me va a servir en mis planes a futuro. Es un salto, un gran apoyo, es lo que me está sosteniendo ahorita. Después, ya con una familia, ya me podría ver dentro del área, o viajando y cosas así. Por el momento sólo es un sostén, nada más”.*

Características del contrato

En esta sección se engloban las principales características a tomar en cuenta en los contratos. Principalmente la duración, puesto que este trabajo se centra en la contratación temporal, así como en sus características dependiendo de la normativa de cada institución.

Duración

Los contratos que ofrece el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), son los llamados 08, con una duración de quince días, y los 02, cuya duración es variada, sin embargo, tiene como mínimo un mes.

E2: *“Yo soy 08, cada quince días tengo que renovar contrato”.*

E4: *“Yo tengo un contrato 02 y se caracteriza porque tiene una duración mínima de un mes”.*

El Instituto de Salud para el Bienestar (INSABI), perteneciente al sector salud, ofrece contratos trimestrales. En el caso del Instituto Nacional de Pediatría (INP), iniciaron con contratos trimestrales, aunque en los últimos dos años, se han convertido en mensuales.

E7: *“Es un contrato que se renueva cada tres meses”.*

E10: *“Cuando entré a trabajar (hace cuatro años), nos daban contratos de tres meses y conforme fue pasando el tiempo y en parte, debido al inicio de la contingencia, nuestros contratos ahora son mensuales”.*

Remuneración

El sueldo de los trabajadores con contrato temporal en el IMSS, se mantiene en \$7,000 quincenales, aproximadamente(18). También refieren recibir algunos bonos como resultado de su esfuerzo durante la contingencia derivado del alto índice de pacientes y la alta demanda del hospital hacia el personal de salud.

E1: *“Normalmente no baja de \$6,500 o a veces son \$7,500. Pero ese es el salario que normalmente estamos manejando ahorita”.*

En cuanto la Secretaria de Salud, el sueldo general es de \$8,000, aproximadamente. Sin recibir ningún bono extra.

E6: *“Sí, gano quincenalmente como \$8,200”.*

Es notorio el cambio en el sueldo cuando se está contratado con alguna especialidad. Otro factor es que el personal eventual o de suplencia, no puede ejercer su profesión como especialista hasta no tener una base, y, por lo tanto, no podrá percibir un sueldo más alto.

E7: *“El sueldo es de \$9,971.37 a la quincena, más un bono que no sé qué tipo de prestación será, que es como de quinientos y cachito. Estamos ganando casi \$11,000 a la quincena, libres”.*

A pesar de que uno de los participantes menciona que su sueldo quincenal es alto, no se desempeña con las condiciones laborales óptimas.

E8: *“A la quincena, gano \$12,000 [...] Digamos que la única ventaja es el salario y pues desventaja, se podría decir que eso todo, porque no tenemos ningún tipo de prestación ni derechos [...] Es una oportunidad en la que también estoy teniendo un ingreso económico bastante bueno, entonces eso es lo que también me mantiene ahí [...] Pero realmente tú como trabajador, no tienes derecho a replicar ni a decir lo que no te parece. Simple y sencillamente, si no te gustan los términos y condiciones, pues ni modo, el que sigue, porque aquí hay mucha gente que tiene necesidad de trabajar”.*

Emociones derivadas del tipo de contratación

Las emociones son parte fundamental para entender las consecuencias de las contrataciones temporales pues dan visibilidad a las vivencias y opiniones de cómo se sienten los participantes siendo profesionales de la salud contratados bajo estas condiciones. Ayuda a entender la percepción construida a partir de estas experiencias, ya que al mismo tiempo se expresan como emociones, que, para fines prácticos, fueron catalogadas como negativas y positivas.

Muchas de estas, especialmente las que se presentan en su mayoría, las emociones negativas, repercuten a nivel fisiológico dando lugar a enfermedades como la ansiedad o la depresión.

Emociones Positivas

Tranquilidad

Sólo uno de los participantes dice sentir tranquilidad aun manteniendo un contrato temporal. Sin embargo, quizás, esto se debe a que esta participante en especial, cuenta con grados más altos, especialidad y maestría. El contar con este tipo de grados, no sólo abren un panorama más amplio a las personas, sino que en realidad ellos pueden tener más oportunidades a nivel profesional y laboral.

E7: *“Bueno, en cuestión económica, la verdad es que nunca he reparado mucho en eso, realmente yo mientras no me falte comida, no tenga deudas, sepa que tenga ahí un dinero para cualquier eventualidad, realmente me siento tranquila [...] Definitivamente, el tener más estudios cambia mucho la percepción que tienes, y más cuando ya conoces tu área, sabes que vas a ser necesaria en algún lugar y que pues sabrás hacia dónde dirigirte. Entonces definitivamente, el tener otro tipo de estudios, no es garantía tampoco, porque en la vida todo es incierto, pero es una herramienta más, vamos a llamarlo así, te da más seguridad”.*

Emociones Negativas

Los participantes refieren estar angustiados casi todo el tiempo, especialmente cuando su contrato está por terminar, pues no saben si volverán a renovar contrato.

Es consciente de que la razón del aumento de contrataciones y empleo dentro del sector salud, es en gran parte debido a ciertos factores externos (pandemia).

La ansiedad aumenta cuando se está muy expuesto a situaciones de constante estrés. En este caso, la fuente es el empleo o lugar de empleo, por la situación de los contratos, es decir, el no saber si tendrán la oportunidad de renovarlo. Ya que el empleo es su mayor fuente de ingresos, esto puede afectar a cuestiones familiares, económicas como el pago de deudas, compromisos externos o simplemente la propia manutención, como el pago de una renta o alquiler. Derivado de esto, muchas personas al no tener un trabajo seguro, tampoco tienen una fuente de ingresos segura.

El personal que lleva más de dos años bajo este tipo de contratos, tiende a tener sentimientos u opiniones negativas, pues después de determinado tiempo invertido de sus vidas personales y profesionales, resulta decepcionante para ellos no tener ningún tipo de retribución o respuesta clara por parte de estas instituciones.

Hay un sentimiento muy grande de frustración e impotencia el no poder hacer nada para cambiar la situación, además de que hay ciertas acciones que se cometen hacia los mismos empleados suplentes o eventuales, y prácticamente

pareciera que nadie puede reclamar o exigir sus derechos por temor a ser despedidos.

Angustia

Los participantes refieren textualmente estar angustiados casi todo el tiempo, especialmente cuando su contrato está por terminar, pues no saben si volverán a renovarlo.

E5: *“Pues es eso, la angustia, la preocupación, el estrés de que si estás ahorrando lo suficiente por si te dejan de dar contrato, no puedes disfrutar tus quincenas al 100% porque está ese miedo”.*

Miedo

Los participantes son conscientes de la razón del aumento de contrataciones y empleo dentro del sector salud, saben que en gran parte se debe a ciertos factores externos a nivel mundial, especialmente por la pandemia generada en el año 2020 por el virus SARS-CoV-2.

E2: *“Pues a la mejor ahorita, el índice de pacientes es alto. Entonces no creo que nos dejen de dar contrato, pero pues sí, siento un poco de miedo, que yo haya rechazado otras oportunidades para que en este trabajo ya me dejen de dar contrato”.*

El miedo también es producido por el hecho de no poder expresarse, ya sea tratándose de inconformidades, cuestionar a las autoridades acerca de sus derechos como trabajadores, expresar opiniones, ya que consideran que pueden ser tomados como trabajadores conflictivos. De esta forma prefieren pasar desapercibidos, incluso evitando las incapacidades o cualquier situación que pueda parecer problemática ante la institución.

E5: *“Pero como 08 (contrato otorgado por el IMSS, el cual posee una duración de 15 días) tú no puedes estar exigiendo las cosas, por miedo. Dices: “Me van a ver como alguien conflictivo”, y fácilmente te pueden decir: “Ya no te vamos a dar contrato”, y ¿qué vas a hacer? [...] Otra desventaja que le encuentro y que yo también la viví, son las incapacidades, porque pues estás con el miedo de que te fuiste de incapacidad, y que tal si no te renuevan contrato”.*

E10: *“Si faltamos se nos descuenta normal, aunque nosotros llevemos una receta médica, nada más dicen: “Ok, es falta justificada”. Pero nos descuentan de todas maneras”.*

Tristeza

La pérdida de un empleo finalmente también resulta en un duelo, especialmente porque un trabajo se convierte en parte de la vida de las personas, además de formar parte de una rutina, es un aporte económico, e incluso un lugar donde los individuos se desenvuelven profesional y socialmente, por lo tanto, genera una red social para las personas. Al perderlo (especialmente si es de manera repentina) puede ocasionar un shock y un vacío. También se añade el hecho de que quienes mantienen contratos eventuales, saben de antemano que después de cierto lapso, hay posibilidades de quedarse sin trabajo de forma indefinida.

E1: *“En dado caso de que me lo retiraran, pues tristeza. Te adaptas a todo el ambiente, a tus diferentes compañeros, entonces también te afecta, porque ya convives con ciertas personas, y de un momento a otro te quitan todo eso. Sin mis compañeros a los que les retiraron el contrato, ya no era lo mismo”.*

E3: *“Siento estrés, ansiedad, hasta tristeza, porque estás acostumbrada a cobrar y que de repente te digan: “Te vas a quedar sin trabajo”, pues a fin de cuentas es un duelo. Puede durar poco o mucho, porque me he quedado sin contrato un mes, o sea dos quincenas, sí te causa un “mini duelo”, pero es por la incertidumbre, ya contabas de cierta forma con ese dinero. Más si tienes familia, como en mi caso, pues sí te cuesta”.*

Ansiedad

La ansiedad aumenta cuando se está muy expuesto a situaciones de constante estrés. En este caso, la fuente es el empleo o lugar de empleo, específicamente, por la situación de los contratos temporales, es decir, el no saber si tendrán la oportunidad de renovarlos, ya que el empleo es su mayor fuente de ingresos. Esto puede afectar a cuestiones familiares, deudas, compromisos externos o simplemente la propia manutención, como el pago de la renta o alquiler de una vivienda. Derivado de esto, muchas personas al no tener un trabajo seguro, tampoco tienen una fuente de ingresos segura.

E3: *“Puede durar poco o mucho, porque me he quedado sin contrato un mes, o sea dos quincenas, sí te causa un “mini duelo”, pero es por la incertidumbre, ya contabas de cierta forma con ese dinero. Más si tienes familia, como en mi caso, pues sí te cuesta”.*

E10: *“Con lo que gano actualmente no me alcanza. Únicamente gano para lo básico, no es que tengas para gastar, o sea, vas al día y más nosotros como suplencia (tipo de contrato eventual que tiene el objetivo de suplir al personal de base que está de vacaciones, incapacidad o que no se encuentra laborando por alguna otra situación). Que, si te enfermas, tienes que pagar tu médico particular, tus medicamentos, y si faltaste a trabajar, pues es tu descuento”.*

Decepción

El personal que lleva más de dos años bajo este tipo de contratos, tiende a tener sentimientos u opiniones negativas, pues después de determinado tiempo invertido de sus vidas personales y profesionales, resulta decepcionante para ellos no tener ningún tipo de retribución o respuesta clara por parte de estas instituciones.

E6: *“¡Ya no espero nada! Ahorita ya en verdad, te lo juro, me decepcioné muchísimo. Yo creo que ya estando adentro te das cuenta de muchísimas cosas. Me decepcioné muchísimo y ahorita ya nada más espero a que me den la provisional para que me den mis vacaciones”.*

Frustración

Hay un sentimiento muy grande de frustración e impotencia por el hecho de no poder hacer nada para cambiar la situación. Además, se presentan ciertas actitudes o acciones que se cometen hacia los mismos empleados suplentes o eventuales, y prácticamente pareciera que nadie puede reclamar o exigir sus derechos por temor a ser despedidos.

E8: *“Un poco de frustración e impotencia, porque realmente no puedes hacer nada para que pudiera mejorar y realmente sólo puedes aceptar lo que te están dando”.*

E9: *“Muy frustrada, muy frustrada. Porque nada más veo cómo se van de vacaciones, se van y regresan, se van y regresan, y tú ahí, haciéndote eterno y sin contrato fijo. Sí es muy duro y cansado. Incluso he llorado de desesperación”.*

Estado físico

Además de las emociones, también hay claras consecuencias a nivel del estado físico de los trabajadores. Como profesionales de la salud, los participantes saben que debe haber un equilibrio entre las necesidades físicas, biológicas como sociales, económicas, etcétera. Muchas de estas condiciones contractuales, repercuten en el estado físico por dos principales razones: la excesiva carga de trabajo que finalmente se relaciona con la segunda, el no contar con prestaciones básicas como las que respaldan la salud de los trabajadores, ni las que aluden a contar con permisos para extender los días de descanso, ya que no se aplican los periodos vacacionales para el personal de sustitución o de suplencia. Por lo tanto, se crea una sobrecarga de trabajo dando lugar a estados de cansancio o agotamiento, ya que los participantes han referido preferir no faltar para no tener problemas. En el caso de enfermedad, la atención tiene que ser buscada de forma

externa por el personal con contratos temporales. En estos casos, puede justificarse una falta, sin embargo, se efectúa un descuento del día no trabajado. Así se forma una especie de círculo vicioso que se aprecia dentro y fuera del entorno y la vida laboral.

Cansancio

Una de las características más importantes de este tipo de contratos, son los días laborales, prácticamente los trabajadores temporales o eventuales, no tienen derecho a un periodo vacacional. Puede que esto al principio no signifique realmente un problema, sin embargo, hay que tomar en cuenta que hay trabajadores que llevan más de dos años en estas condiciones.

E6: *“La verdad, ahorita cumplí cuatro años sin vacaciones y sin prestaciones, entonces yo siento que me pesa más. Ya me siento muy cansada, y ahorita con todo esto de la pandemia, muchísimo más y en áreas críticas es muchísimo más todavía, porque es el estrés. Yo ya me siento muy mal emocionalmente, ya necesito vacaciones”.*

Por otra parte, el trabajo ha incrementado en los últimos meses, pues debido a la pandemia generada por el virus SARS-coV-2, la cual incrementó el número de pacientes y, por lo tanto, resulta en el aumento de la fuerza de trabajo.

Tampoco se les permite meter o hacer guardias, no pueden faltar por ningún motivo. Aún con justificante, la falta se les descuenta.

Agotamiento

El agotamiento se percibe en quienes llevan más de tres años trabajando sin derecho a vacaciones, aun teniendo dos días de descanso a la semana, pues, aunque cuenten con esos días, así como ellos mismos lo han referido, tienen otras actividades en casa o con sus familias y realmente no existe un descanso.

E10: *“Ya es muchísimo desgaste físico y emocional. Hay días en los que me levanto sin ánimos, sin ganas porque... ¡Estoy cansada! ¿De verdad tengo que ir a trabajar? Y dices: “Pues sí, porque tienes deudas”, o sea, esa es tu motivación ahorita. Ya es mucho el desgaste emocional y físico. Ahorita tengo cinco años sin vacaciones, los dos días de descanso no me son suficientes para recuperarte porque tal vez descansas el trabajo, pero en casa tienes cosas que hacer, que tienes que lavar ropa, tienes que planchar, tienes que hacer pagos. Entonces dos días no son suficientes, es mucho desgaste”.*

Gracias a este cansancio acumulado en tantos años, se genera el agotamiento y desgaste físico y mental, el cual, muchas veces les impide desenvolverse completamente a nivel laboral, viendo más sus empleos en ciertas ocasiones como algo que no quieren realizar, que como una oportunidad. Ciertamente, esto se debe a las mismas condiciones de trabajo, ya que este debería ser visto como un derecho o una obligación.

Expectativas laborales

En este apartado se describen las expectativas laborales que fueron encontradas en los testimonios de los participantes, agrupadas para el posterior análisis. Estas expectativas contienen las aspiraciones que los participantes han desarrollado de acuerdo a sus experiencias y vivencias trabajando en distintas instituciones y laborando como personal de enfermería. Se tomó en cuenta desde al área laboral, hasta el académico.

Aspiraciones a posgrados

Los participantes refieren su deseo por crecer profesionalmente y no sólo desenvolverse en el área asistencial, sino en otras como docencia, administración o investigación. A pesar de tener claro lo que quieren, este tipo de contrataciones frena, en cierto aspecto, sus planes de progresar, pues hay quienes dicen sentirse varados o estancados, puesto que estos empleos tienden a variar mucho en los horarios. Una de las principales razones por las que ellos no pueden realizar otras actividades. Una opción que ellos toman en cuenta, es poder obtener una base en estas instituciones, las cuales ofrecen a sus trabajadores (sólo a quienes tienen estas bases) becas para realizar posgrados.

E1: *“Me gustaría irme a Canadá siendo enfermero intensivista, que es la especialidad que quiero, o también administración”.*

E9: *“Sí es mi plan de vida, tener una especialidad, tener una maestría y no ser siempre operativa, o sea, llegar a un alto mando”.*

Aspiraciones a empleos diferentes al área de la salud

Si bien, algunos participantes han expresado interés por descubrir otras áreas diferentes a la asistencial, prefieren quedarse en enfermería, aunque posiblemente en otras áreas, o tal vez ejercerlas en otros países donde la enfermería sea mejor remunerada.

Si es que decidieran optar por otras cuestiones, estos serían negocios pequeños o que no requieran de mucho tiempo o atención.

E5: *“Me gustaría también moverme al área de docencia, no solamente a lo asistencial, sino que también quiero ser profesora de mi escuela, en el Politécnico”.*

E9: *“Tal vez y poner un negocio ya no dedicarme a eso. Porque puedes tener la vocación para ser enfermera, pero al menos aquí en México no es valorado y es más tu desgaste físico y mental que la recompensa”.*

Relación con la vida personal

Como se ha mencionado anteriormente, existe una relación entre la vida laboral con la personal de los participantes, pues de alguna forma hay una codependencia. Especialmente porque muchas situaciones como la obtención de recursos financieros para solventar gastos personales o en su defecto, la manutención de una familia. También se involucra el tiempo que es dedicado al trabajo, pues finalmente se trata o debería tratarse de una inversión.

Dejar de lado ciertas actividades

Como se mencionó anteriormente, algunos participantes se sienten estancados o varados, pues las condiciones de contratación (tanto por horarios como remuneración), no les permiten acceder a otras actividades de crecimiento profesional que requieren mayor tiempo y dedicación como posgrados, salvo a algunos cursos o diplomados.

E6: *“Lo que quiero es hacer mi maestría, me urge. Porque me siento estancada y no me gusta sentirme así. Es lo que espero, que me den mi provisional para que yo pueda empezar a moverme, así no puedo hacer nada porque estoy a disposición del hospital”.*

Resiliencia

Se puede llegar a un estado de resiliencia, a la capacidad que tiene alguien para afrontar o superar distintas adversidades que se le presentan constantemente. En este caso es un conjunto de emociones, situaciones y conflictos, tales como la angustia constante de pensar en quedarse sin trabajo, el no contar ni siquiera con seguridad social, vacaciones, equipo necesario, además de gastos constantes que necesitan ser cubiertos.

De acuerdo a esa definición, se convierten en personas resilientes al ser optimistas, ser profesionales empáticos, brindando un servicio con la mejor calidad posible, seguir intentado crecer personal y profesionalmente aun con todas las situaciones que se les presentan.

E9: *“Siempre que voy, voy con buena actitud, soy una persona muy empática, mucho [...] No exteriorizo mis frustraciones ni con mis pacientes, ni en mi trabajo. Soy más bien dada a encerrarme en mi habitación y aquí me pongo a llorar. Mi trabajo me gusta mucho, lo amo. Yo creo que esa es la única razón por la que yo sigo ahí, porque desde hace un año, yo ya estaba pensando en moverme. Pero me gusta mucho la pediatría”.*

E10: *“Yo espero que ya pronto me den mi base. Ya después de cinco años, yo creo que ya no pueden decir: “Ya nos regaló cinco años, ni modo que le digamos adiós”.*

E6: *“¡Ya no espero nada! Ahorita ya en verdad, te lo juro, me decepcioné muchísimo. Yo creo que ya estando adentro te das cuenta de muchísimas cosas. Me decepcioné muchísimo y ahorita ya nada más espero a que me den la provisional para que me den mis vacaciones”.*

Opiniones sobre este tipo de contratos

Las opiniones de las participantes se derivan de todas las experiencias y vivencias que han experimentado como personal que labora bajo contratos eventuales y temporales. De esta forma, expresan inconformidades, situaciones con las que se han sentido cómodos y agradecidos, reflexiones en el aspecto laboral y personal, lo que buscan en un empleo, así como valoraciones retrospectivas que aborden todo el tiempo que han estado laborando bajo las mismas condiciones.

Los participantes se sienten satisfechos por el hecho de tener un empleo, sin embargo, también experimentan inestabilidad. Comprenden cómo funcionan estos contratos y de cierta forma, entienden su importancia y su finalidad.

E2: *“La parte buena es que te están dando una oportunidad de trabajo, como en mi caso que es mi primer empleo”.*

E5: *“Son necesarios, porque nunca vas a tener a tu personal al 100% y siempre vas a necesitar a alguien que para cubrir todos sus servicios”.*

Por otro lado, al entender cómo funciona este sistema, también existe un cuestionamiento acerca de este, pues, aunque en la mayoría de las instituciones de salud, este suele ser escalonado, (algunas incluso manejan números para ordenar al personal que está más cercano a una base) realmente es incierto cuánto tiempo debe pasar, para dejar atrás estos contratos y obtener una base. En

el caso de tres de los participantes, llevan más de tres años trabajando de esta forma, sin siquiera tener información concreta de cuándo podrán ser acreedores a un contrato de base.

E7: *“Puedo entender que se hayan modificado esquemas como el de la jubilación [...] Pero lo que no entiendo es por qué no ofrecer una garantía contractual. Porque evidentemente, no es la misma estabilidad para ti y para tu familia, el hecho de ser un personal de base, a ser un personal de contrato”.*

E9: *“Yo entiendo que en un principio no puedes llegar teniendo todo, que hay un sistema [...] Puedes tolerar trabajar bajo estos contratos, pero algún tiempo, o sea, un año o dos, son tolerables. Pero ya después de los dos años, siento que ya es una tortura”.*

Al adquirir un contrato de base se adquieren prestaciones como créditos hipotecarios, ayudas para despensa, y otro tipo de apoyos. Esto es un beneficio para los trabajadores, aunque como se mencionó anteriormente, son prestaciones que se obtienen una vez alcanzada la base, una de las razones por las cuales el personal aspira a estas, especialmente si cuentan con familias. Esto es parte de la estabilidad personal y laboral de cada uno, incluso del nivel de satisfacción.

E3: *“No tienes los beneficios de tener un crédito hipotecario, en mi caso pues yo tengo familia y eso me gustaría”.*

No obstante, no se trata solamente de obtener más prestaciones de apoyo, pues en algunas instituciones los participantes refieren tener las mismas que los trabajadores de base. Aunque esto último no se aplica en todas las instituciones, puesto que tres de los participantes refieren no contar con las prestaciones básicas como primas vacaciones o incluso, seguridad social.

En un caso específico, el participante refirió que, al momento de la contratación, se le informó que recibiría atención médica en caso de contagio, al igual que sus familiares cercanos (se trataba de un centro de atención temporal creado con la finalidad de disminuir la demanda de pacientes Covid en otras instituciones). La cuestión fue que al momento en el cual el personal requería dicha atención médica, esta no fue satisfactoria, la calidad de atención no fue la esperada ni la que se ofreció al momento del contrato.

No sólo describen las experiencias emocionales, sino que también se aborda la cuestión física, el desgaste, el cansancio y el agotamiento. Mencionan que la remuneración no es equivalente a todo el trabajo que desempeñan durante su jornada laboral, así como su descontento hacia el trato que reciben por parte de la institución.

E9: *“Me molesta muchísimo que me digan: ‘Agradece que tienes trabajo’, o sea, sí, pero tampoco es justo tener un trabajo en esas condiciones”.*

E10: *“El desgaste físico del personal suplente, es el mismo que el del personal de base”.*

De esta forma, ocho de los participantes expresaron abiertamente su rechazo hacia las condiciones que se establecen en contratos temporales o eventuales. Identifican ciertos puntos con los cuales ellos construyen una imagen abusiva e injusta hacia los trabajadores, pues refieren que la mayor parte de los beneficios, los obtiene la institución. Especialmente por el desgaste físico y mental que esto significa aún fuera del contexto de la pandemia, a lo cual, se le suma el estrés que conlleva el hecho de que estar contratados de forma limitada, puesto que pueden ser recortados sin previo aviso.

E5: *“Pero no sirve de nada dar un contrato 08, lo que hacen es desgastar más emocionalmente al personal, no solamente por la carga de trabajo, sino por todo el estrés que conllevan estos contratos”.*

E8: *“Creo que es un contrato muy abusivo. Es algo que justamente le conviene mucho a todas las empresas en general, porque si estas no tienen un compromiso con sus trabajadores, pues ellos tampoco pueden exigir nada [...] Simple y sencillamente, si no te gustan los términos y condiciones, pues ni modo, el que sigue, porque aquí hay mucha gente que tiene necesidad de trabajar”.*

E7: *“El sentimiento que tengo, pues sí, evidentemente sí es de rechazo, es de molestia, es de inconformidad porque se ha sido muy ingrato con el personal de salud en este país”.*

Se trata de contratos que, como ellos los describen, benefician mayormente a las empresas que a los trabajadores. No sólo en cuanto a la remuneración económica, se mencionan cuestiones de desigualdad en jerarquías, situaciones donde se observa una diferencia entre el personal de base y el contratado de forma eventual(19). Además de lo que ellos describen como “no estar comprometidos con los trabajadores”, al no ofrecer condiciones aptas para que ellos puedan desempeñarse profesionalmente. Otro tema que ha surgido y una de las mayores preocupaciones del personal de enfermería, es lo fácil que parece la sustitución de los empleados cada quincena, en dado caso de que la institución lo decida así o exista algún otro problema de por medio. Es decir, siempre hay personal dispuesto a laborar.

Se manifiesta un rechazo en general por parte de los trabajadores hacia estas condiciones laborales, y como se mencionó antes, aun cuando entienden la finalidad de estos contratos, existe una negativa hacia ellos y en cierta forma, hacia las instituciones pues no se sienten apoyados o respaldados.

Prácticas de la institución

El objetivo de esta investigación no es poner en duda las decisiones de cada una de las instituciones, ni de las autoridades de máxima jerarquía en México, sin embargo, debe tomarse en cuenta como un llamado a la necesidad de aumentar la vigilancia en la administración de estas instituciones.

Dentro de los testimonios descritos en este trabajo, se mencionan algunas situaciones que tuvieron lugar en instituciones en las que trabajaban los participantes, indiscriminadamente, es decir, no se trató de una en particular. De esta forma, a continuación, se describen algunos de estos casos junto con los respectivos testimonios, cada uno de estos, relacionados a la contratación temporal.

Negar información o documentos

Los documentos a los que tienen derecho los participantes no se entregan en tiempo y forma, incluso, en muchas ocasiones no se les han entregado. Como tal, las autoridades nunca se los han negado, sin embargo, cuando ellos quieren acceder a estos documentos, en este caso, la copia de sus contratos, estas autoridades refieren ya no poseerlos, debido a que son enviados a otros lugares o departamentos. En tal caso, no se les proporciona información concreta del porqué les han dejado de otorgar las copias de dichos documentos.

E6: *“Porque desde hace muchísimos años, ya no nos dan copia del contrato [...] De hecho, cuando tuvimos la reunión con la subdirectora, en octubre (2020), una de nuestras compañeras sí les preguntó: “¿Por qué no nos dan copia de los contratos?” Entonces ella dijo: “Ahí están, pero ustedes no la piden”. Pero no nos las dan, y sólo cambió de tema y no nos dijo nada más [...] La secretaria, que es la que siempre nos da los contratos nos dice: “Luego regresan”. Cuando hemos ido a firmar le decimos: “Oye, Carmelita. ¿Cuándo nos van a dar las copias de los contratos?” Porque luego nos dan contratos a firmar que no están firmados por la jefe de enfermeras, y nos dice: “Es que todavía no los ha firmado. Ya que los firme, ya pasan a recogerlo”. Pero cuando pasamos, dicen: “Ay, no. Ya se mandó a personal”. También es fastidioso andar detrás de ellos, y por eso ya lo dejamos así”.*

Otorgar contratos de enfermería a personal ajeno al servicio de enfermería

Existe un testimonio en donde se refiere tener el conocimiento de algunas situaciones como el hecho de que se han otorgado ciertas plazas de enfermería a personal ajeno que, como tal, no ejercen como enfermeros o enfermeras. No se tiene un conocimiento claro, además se apuntan algunas especulaciones, del porqué personal ajeno a enfermería cuenta con ciertos contratos.

E10: *“Hay muchas secretarias que tienen plazas de enfermería y cobran lo de una enfermera, y estás de acuerdo con que una secretaria no puede ganar lo que ganamos nosotras. Entonces no se nos están dando a nosotros las bases, pero las secretarias están manejando las plazas de enfermería y no están ejerciendo la profesión de enfermería [...]*

Quizá sea que alguien las haya ayudado a entrar ahí o tal vez por la falta de personal. Se les hace fácil pensar que si tienen una plaza de enfermería se las pueden dar, aunque sean administrativas. Yo creo que el hospital no ha tenido una buena administración, porque yo creo que si alguna autoridad llega y les pide que muestren cuántas bases de enfermería tienen, y si es que todas esas plazas que dicen tener, realmente pertenecen a enfermeras, tal vez se darían cuenta. Sería cuestión administrativa, más que nada”.

Recorte de contratos para evitar crear antigüedad

Los participantes brindaron su testimonio de algunas prácticas de estas instituciones. Especialmente referidos a la creación de antigüedad en las mismas. Una de estas prácticas es recortar con contratos antes de que se genere una antigüedad de seis meses, pues habiendo trabajado más de este periodo establecido, el personal tendría derecho a una base en la institución.

Aunque esto de alguna forma es bien sabido, ningún trabajador (especialmente los temporales o eventuales), tiene la libertad de reclamar o si quiere cuestionar, pues ellos mismos refieren el temor a hacerlo, ya que prefieren seguir conservando su empleo.

E9: *“Te daban el contrato de tres meses, luego el de dos y al final de ese, te suspendían dos o tres días, o una guardia por la noche para evitar que se creara la antigüedad de seis meses.*

Me parece que la ley ya marca que forzosamente, después de seis meses continuos trabajando, te tienen que dar en automático una base. Entonces ellos lo que hacían, era que al final de ese contrato de dos meses, cuando se cumplían los cinco meses seguidos trabajando, nos suspendían obligatoriamente. Ellos lo manejaban como “Descanso”, pero en realidad era una suspensión para evitar esos seis meses continuos de trabajo y evitar que generemos la antigüedad que se necesita para la base [...] Nadie se atreve a preguntar o reclamar eso. Sí sabíamos por qué lo hacían, pero con tal de seguir teniendo trabajo, pues lo aceptábamos”.

Cambios en las condiciones de contratación sin previo aviso

Otra cuestión es la labilidad de los contratos, no sólo en cuanto a los horarios o duración, sino que en algunos de estos no se brinda mayor información de cómo será la forma de trabajo. Es decir, en algunas instituciones sólo las condiciones o el cómo o en qué área se desempeñará el empleado, sólo se simplifica a que básicamente dicho trabajador, “sólo suplirá las necesidades del hospital” (19).

En consecuencia, de este estado tan lábil que caracteriza a los contratos eventuales o temporales, las instituciones suelen cambiar las condiciones constantemente, ya que en realidad en el contrato no se especifica nada.

E6: *“Vacunaron a todas las compañeras que son de Terapia Intensiva, pero a mí no me vacunaron porque yo estuve dos años en la Terapia, pero me sacaron a Cardiorax seis meses, y después me regresaron. Ya llevo casi dos años otra vez. Entonces me dijeron que a mí no me iban a vacunar, porque yo era de otro servicio y mi nombre no aparecía en la Terapia. Me dio tanto coraje, porque ya llevo muchos años ahí, o sea, cuando les conviene, soy de la Terapia Intensiva, cuando no, no[...] Mis compañeros ya tienen la segunda dosis y yo me tengo que esperar hasta que se vacune el demás personal, porque yo aparezco oficialmente en el servicio Cardiorax, pero soy de la Terapia Intensiva, en la primera línea (personal en contacto directo con pacientes con Covid-19, por lo tanto, existe un alto riesgo de contagio)”.*

Cambios dentro de los protocolos de seguridad para agilizar los procesos de contratación

La repentina llegada del virus SARS-CoV-2 a inicios de 2020 significó una serie de cambios y transformaciones a nivel mundial en general. Fue el 11 de marzo cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS), declaró una pandemia y fue así como diferentes naciones se vieron forzadas a crear rápidamente planes de contingencia. Entre estos países, México optó por diversas medidas de seguridad e higiene para proteger a la población, incluso, en el sector salud, ya que era necesario dar una respuesta inmediata a esta problemática.

A lo largo de los siguientes meses posterior a que la situación de salud fuera declarada una pandemia, surgieron acuerdos los cuales establecían los requisitos y condiciones para la contratación del personal de salud con la finalidad de proporcionar cobertura a la población. Dos cuestiones a resaltar fueron la autorización legal para agilizar los procesos de contratación y la creación de nuevas instalaciones como centros temporales para evitar la saturación en los hospitales, clínicas y centros de salud.

Si bien, la decisión de agilizar los procesos de contratación fue en parte benéfica, también resalta el hecho de que, al momento de realizar dichos procesos, no se

realizaron los protocolos mínimos de seguridad, así como algunos exámenes o cursos que suelen realizarse al personal de nuevo ingreso.

E3: *Hay muchos que no hicieron cursos o ni siquiera hicieron exámenes. Yo entré antes y a mí, me hicieron estudios de VIH, radiografías, biometría, una prueba de embarazo, otras para la detección de enfermedades de transmisión sexual. Pero en el caso de un compañero que tuve, no, él entró así. Vio la convocatoria, entró y no le hicieron ningún estudio, pero él no sabía que tenía VIH. Entonces si él hubiera sabido, o hubieran detectado al hacerle sus estudios correspondientes, pues no lo hubieran contratado, y no por hacerlo a un lado o por discriminación, pero él era mucho más vulnerable. Entonces él falleció por Covid”.*

A uno de los participantes que se encontraba laborando en una unidad temporal Covid, se le cuestionó acerca de los protocolos llevados a cabo durante su proceso de selección y contratación. Su respuesta fue concreta al mencionar que no había realizado ningún curso o examen tanto de conocimientos como exámenes para conocer su estado de salud. Refiere que en un inicio no se realizaban estos protocolos, sin embargo, al surgir algunas situaciones, las medidas de seguridad para la contratación del nuevo personal, fueron incrementando, así como la creación de filtros para el proceso de selección de los aspirantes.

A8: *“Yo, no. Yo no hice nada de eso. Lo que pasa es que a lo largo de las necesidades de esta institución y por diferentes eventualidades que se fueron presentando, ya que parte del personal que estaban contratando, prácticamente tenía poca experiencia o quizás poco conocimiento, surgieron diferentes eventos y situaciones. Debido a esto, se empezaron a hacer exámenes y filtros para poder ser aceptados”.*

Otro aspecto que se abordó y que se le cuestionó al participante quien laboraba en una unidad temporal Covid, cuáles fueron los requisitos que debía cumplir para aspirar a una vacante en enfermería con un contrato eventual, y posteriormente su contratación en sí.

A8: *“Cuando yo ingresé ahí, lo único que me pidieron fue mi información general: domicilio, mis números de contacto. No me pidieron ningún curriculum. Sólo mi único papel donde avalaba mi certificado académico, que fue mi carta de liberación del servicio social”.*

Dejar de brindar contratos después de cierto tiempo

Uno de los participantes refiere que conforme pasaban los meses laborando, los contratos se iban acortando hasta el punto de que dejaron de otorgarse contratos.

E8: *“En un principio fue de un mes, luego de dos meses, luego tres. El último contrato que yo firme, fue en octubre y se terminó en diciembre. Desde entonces no hemos firmado nada. Actualmente estoy laborando sin contrato”.*

Este caso únicamente se manifestó en el participante que laboraba en la Unidad Temporal COVID-19. No se describe la causa, pues el entrevistado refiere no contar con una respuesta clara por parte de la unidad o de las autoridades encargadas de llevar el control de los contratos. Tampoco se mencionan si estos procesos únicamente se aplicaban al personal de enfermería o a todo el personal de salud en general o qué clase de criterios eran tomados en cuenta para que esto ocurriera.

Una acción que a simple vista no repercute en la remuneración económica, pues según los entrevistados, no se ve afectado, pero sí en todas las demás prestaciones o servicios a los que tenían derechos del personal de la salud. Además de no contar con un documento legal que los avale como trabajadores de dicha institución o centro, aun cuando este sirva como primera línea de defensa contra el Covid-19 y por lo tanto con mayor grado de exposición a esta enfermedad.

Discusión

En este apartado se discutirán los principales hallazgos de la investigación, de la percepción del personal de enfermería con respecto a las condiciones de contratación eventual y temporal, incluyendo opiniones, aspectos emocionales y físicos de cada uno de los participantes, además de sus experiencias vivencias y opiniones.

En primera instancia, se presentará la inserción laboral, pues este es un factor importante debido a las razones de dicha inserción, el proceso que realizaron cada uno de los participantes, realizando una comparación entre los mismos testimonios y los procesos que dictaminan las instituciones en sus respectivos reglamentos. Pues bien, como se describirá más adelante, en nuestro contexto actual tanto a nivel nacional como mundial, existen una serie de factores que han incrementado la demanda del personal de salud, resultando en el incremento de la contratación de profesionales de la salud, como médicos y enfermeros.

Se abordará también las características del contrato, haciendo especial énfasis en la duración, la remuneración y las horas o el tiempo que estos profesionales dedican a estos empleos. Por una parte, se hablará de estos tipos de contratación, tanto eventual como temporal y por otra sobre las medidas que las instituciones están tomando no sólo al momento de contratación, sino a parte del seguimiento que se les brinda a estos profesionales, tanto de manera individual como general, pues es relevante conocer el tipo de prácticas por parte de estas autoridades y cómo influyen en el trabajo de los profesionales de la salud, hablando en este trabajo del personal de enfermería.

Un tercer punto es en el cual, se expresan las emociones, sentimientos, pensamientos, que juntos construyen la percepción que el personal de enfermería ha generado a partir de laborar bajo este tipo de contratación. Estas emociones y pensamientos, a su vez, surgen del medio físico y social en el que se desenvuelven los profesionales, ya que en este caso no sólo se le atribuyen a las características de la contratación como horarios, remuneración y duración, sino a distintas situaciones que forman parte de ello como las emociones al no contar con un empleo estable, el tipo de prestaciones brindadas, el ambiente laboral tanto con compañeros como con sus superiores, o la carga de trabajo, entre otros factores.

Para comenzar, primero es necesario debemos mencionar el concepto de *percepción*, que puede entenderse como un proceso a nivel cognitivo, el cual se conforma una serie de opiniones que surgen de vivencias, emociones, sentimientos y sensaciones desarrolladas a partir del contacto con distintos medios: Es el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización(20).

Este trabajo tiene el objetivo de conocer la percepción de los profesionales de enfermería, junto con sus diferentes matices a nivel de opiniones y juicios, con respecto a la contratación eventual y temporal. De esta forma, es conveniente iniciar con su inserción al sector salud, así como los procesos que llevaron a cabo, y sus inicios en estas instituciones, incluyendo el primer contacto que tuvieron con contratos, especialmente los temporales.

Inserción laboral

En relación a la inserción laboral, los participantes refieren haber optado por el sector salud, ya que su intención era introducirse a este medio lo más tempranamente posible al haber concluido sus carreras, pues consideran que es difícil conseguir una base en estas instituciones. A, además de también se caracteriza por ser un proceso tardado, ya que algunas emplean manejan el sistema de escalafón (listas de trabajadores y puestos de base permanentes agrupados en "escaleras" y ordenados por categorías en forma de grados ascendentes.) como lo especifica el Artículo 17 para las Condiciones Laborales de Trabajo del Sector Salud: "Los nombramientos serán definitivos o temporales y su expedición se hará conforme a los movimientos escalafonarios que procedan"(21).

Esta inserción laboral en el caso de dos de los participantes, surge por la necesidad de aportar de manera económica a sus respectivos hogares, y poder solventar sus propios gastos, a pesar de aún vivir con sus padres. Es de importancia mencionar el efecto que causaba en los participantes al buscar sus primeros empleos, pues no sólo se trata de la parte económica, sino de un primer contacto con su independencia, el involucrarse en un ámbito laboral, el adquirir un mayor número de responsabilidades que los haría crecer no sólo de forma profesional, sino económica. Sin embargo, esto último nos hace notar una diferencia entre los participantes que llevan poco menos de un año y quienes llevan más de tres años, pues como se mencionó anteriormente, los participantes refirieron que en un principio, sintieron emoción, y alegría gracias al hecho de poder formar parte de grandes instituciones, pues se considera que es difícil y tardado el simple hecho de ingresar a estas, a diferencia de quienes llevan más de tres años con el mismo tipo de contratación donde se sienten estancados y conforme pasa el tiempo, disminuyen sus esperanzas de crecer profesionalmente, pues después de tantos años, no se les otorgan bases(22).

Otro motivo fue el adquirir experiencia pues consideraban que las prácticas que se realizan durante la formación de enfermería, por cuestiones de tiempo u otras razones, no son suficientes, por lo tanto, decidieron optar por un trabajo que estuviera enfocado a su área de estudio, en este caso la enfermería. Una de las participantes mencionó que su inserción laboral se debió a una propuesta por parte de la jefa de enfermeras cuando ella realizaba sus prácticas para la especialidad. Mencionó también que para ella en su momento fue una ventaja, pues se le dio la oportunidad de trabajar y continuar estudiando. Una cuestión que debe incluirse, ya que muchas instituciones, empresas o compañías, permiten

este tipo de prácticas que resultan muy ventajosas para los pasantes, pues adquieren experiencia y tienen la oportunidad de trabajar y estudiar, incluso después de concluir el servicio, estos profesionales siguen trabajando en sus respectivas instituciones o empresas.

En cuanto a los diversos procesos que los participantes llevaron a cabo para el ingreso a estas instituciones, así como de la información para realizarlos y poder ingresar, fue difundida por distintos medios: convocatorias, amigos, compañeros, internet, televisión, incluso por familiares.

En primera instancia es sustancial conocer los medios y la intención por el cual se convocaba al personal de enfermería a optar por ingresar a estas instituciones. Estas contrataciones han tenido un gran impacto por la situación que ahora se está viviendo a nivel mundial, como consecuencia del brote del virus SARS-Cov-2, el cual es definido por la Secretaría de Salud:

“Los coronavirus son una familia de virus que circulan entre humanos y animales (gatos, camellos, murciélagos). Se han descrito coronavirus que evolucionan y desarrollan la capacidad de transmitirse de animales a humanos y propagarse entre las personas. El coronavirus SARS-Cov-2 es un virus que apareció en China. Después se extendió a todos los continentes del mundo provocando una pandemia. Actualmente Europa y América son los más afectados. Este nuevo virus, provoca la enfermedad conocida con el nombre de COVID-19”(23).

Como se explica en la definición anterior, se ha catalogado como una pandemia, es decir, se refiera a una enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región. Según registros y antecedentes descritos por Suárez et ál. hablando específicamente de México:

“El primer caso de COVID-19 se detectó en México el 27 de febrero de 2020. El 30 de abril, 64 días después de este primer diagnóstico, el número de pacientes aumentó exponencialmente, alcanzando un total de 19.224 casos confirmados y 1.859 (9,67%) fallecidos. En respuesta a este brote global, resumimos el estado actual del conocimiento sobre COVID-19 en México [...] La Organización Mundial de la Salud (OMS) nombró a esta enfermedad COVID-19. El 11 de marzo de 2020 la COVID-19 fue declarada una pandemia”(23).

Esta situación ha incrementado la demanda de profesionales de la salud en distintas instituciones, pues requiere de personal con la finalidad de otorgar cobertura a las necesidades de la población, que, en este caso, también han incrementado, incluso superando los recursos que el sector salud a nivel general puede aportar.

De acuerdo con los datos mencionados anteriormente, con relación al número de casos, así como el incremento de estos, resulta un poco más fácil comprender el aumento, que, aunque ambos se observan desproporcionados entre sí, es muy notorio el incremento en la contratación del personal de salud. Debido a la situación de la pandemia causada por el Coronavirus, el personal médico y de

enfermería profesionalmente se han enfrentado a esta situación, pues son quienes han constituido la primera línea de atención contra la Covid-19. En México, según las cifras del INEGI, esta primera línea de defensa representada por estos profesionales, está constituida por 566 mil 875 trabajadores de la salud(24). Anteriormente se han mencionado acontecimientos relevantes tanto la fecha en la que se registró el primer caso, como en la que se declaró una pandemia, pues forman parte de los antecedentes de la declaración de una emergencia sanitaria por parte de México. Esto último, finalmente ha originado una clase de medidas por las que ha optado el país en consideración a la emergencia sanitaria y la cobertura necesaria, dando lugar al incremento de contrataciones de profesionales del sector salud. De la mano del incremento de contrataciones y la implementación de nuevas estrategias como el acondicionamiento y adaptación de hospitales e incluso la creación de algunos centros temporales específicamente para atender a pacientes Covid, que se encuentran en puntos estratégicos, con el objetivo de minimizar la carga de trabajo y que no se descuide a la población con otro tipo de morbilidad. De manera oficial, el Diario Oficial de la Federación, el 30 de marzo de 2020, emitió un acuerdo por el cual se comunica y se declara esta situación como emergencia sanitaria:

“Que el 30 de marzo de 2020, el Consejo de Salubridad General publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), señalando que la Secretaría de Salud determinará todas las acciones que resulten necesarias para atender dicha emergencia”(25).

A partir de esta declaración, también se han puesto en marcha medidas a nivel nacional, así como en áreas específicas. Se han implementado una serie de medidas para salvaguardar la salud de la población, con el uso obligatorio de mascarillas, sanitizantes y productos antibacteriales, así como otro tipo de precauciones como el evitar aglomeraciones, especialmente en lugares públicos, así como un llamado a la población para respetar estas medidas.

Ya que, desde el inicio de la pandemia, los contagios han crecido rápidamente, el gobierno mexicano también se vio en la necesidad de crear distintas alternativas como medidas de seguridad e higiene. Sin embargo, además de la creación de nuevas áreas en instituciones o centros temporales de atención, también ha surgido la necesidad de la contratación de personal de salud, especialmente médico y enfermero, quienes conforman la primera línea de defensa para atender a las personas contagiadas por Covid-19.

Realmente, desde años anteriores a esta problemática, se ha percibido una desproporción de la cantidad del personal de salud con respecto a las necesidades de la población, lo cual compromete a brindar una atención de calidad.

La Organización Panamericana de la Salud ha descrito en el 2019, la situación de enfermería: La densidad del personal de enfermería, que incluye a enfermeros licenciados, tecnólogos y técnicos y auxiliares, varía según cada país, y es en

general baja en la región. Así, mientras en Estados Unidos y Canadá hay más de 111 y 106 enfermeros por cada 10.000 habitantes respectivamente, en Haití, Honduras y la República Dominicana hay menos de 4(26).

Por supuesto, a nivel nacional también existe y ha existido desde años anteriores un déficit en el personal de enfermería:

“Hay muy pocas enfermeras en México, en contraste con las mejores prácticas. Tenemos una tasa de 2.9 enfermeras por cada 1000 habitantes. El promedio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) es de 8.8. La brecha con estos estándares es tan grande, que si nuestro país quisiera alcanzarlos tendría que contratar a más de 730,000 enfermeras adicionales en el sector público. Esto implicaría duplicar la plantilla actual de enfermería en contacto con el paciente. [...] El problema no es solo la falta de presupuesto en tiempos de austeridad. Sino también que, entre 2013 y 2017, el número de enfermeras en el sector salud creció a una tasa promedio anual del 4.8 %”(27).

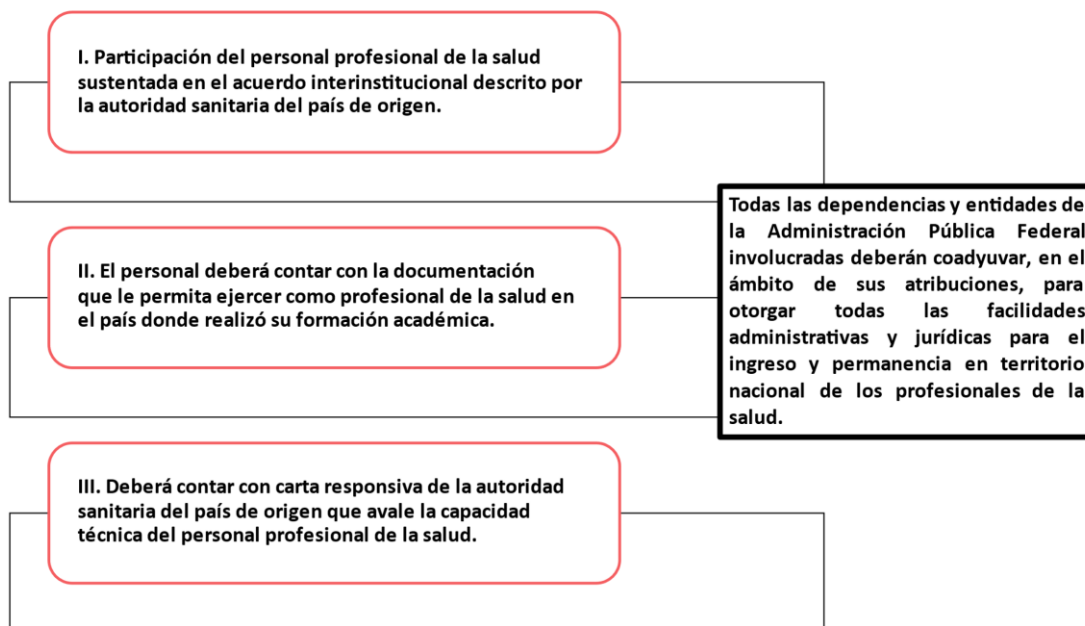
Si se relacionan estos antecedentes sobre la escasez del personal de enfermería con el aumento de la demanda del mismo, bajo el contexto de la situación nacional y mundial, se observa que esta proporción de profesionales de enfermería con respecto al objetivo de cubrir las necesidades de la población, cada vez parece más alejada. Por supuesto, parte de las acciones que ha tomado el gobierno mexicano es la contratación del personal de enfermería, tal y como se menciona en el acuerdo citado anteriormente:

“Artículo segundo: Las unidades facultadas, con sujeción a sus recursos disponibles y exclusivamente por el tiempo que dure la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2, podrán contratar a profesionales de la salud que, habiendo obtenido durante los años 2019 y 2020(28), el respectivo diploma de especialidad médica de la institución de educación superior o de salud oficialmente reconocida ante las autoridades correspondientes donde hayan cursado sus estudios, no cuenten aún con la cédula profesional de especialidad o el certificado de especialidad emitido por el Consejo de Especialidad Médica respectivo, conforme a lo señalado en el artículo 81 de la Ley General de Salud”(29).

El artículo 2(28) de este acuerdo, describe parte de las condiciones específicas para la contratación del personal de salud, haciendo énfasis en que los profesionales a tomar en cuenta, deben haber obtenido un certificado oficial durante los años 2019 y 2020 (año en el cual fue declarada la pandemia por el SARS-CoV2). En las generalidades de este acuerdo también se menciona que la contratación del personal médico y enfermero, como ya se ha explicado anteriormente, tiene el objetivo de cubrir las necesidades de esta situación en particular, pues el artículo tercero expone la que las unidades facultadas pueden contratar tanto a médicos como enfermeros, todos los necesarios, ya sea de forma eventual o por honorarios, durante el tiempo que dure esta emergencia

sanitaria(29). Así mismo, en este documento se expone también que México, al requerir de estos elementos de manera urgente, es necesario agilizar y simplificar los procesos y protocolos para la contratación de esos profesionales que son todavía más requeridos ante este tipo de situaciones. Las condiciones para la contratación del personal de salud se describen en el artículo tercero de este acuerdo (Figura 4).

Figura 4: Artículo Tercero de “Especificaciones que las secretarías de Salud, en su carácter de unidades facultadas, deberán observar para la contratación del personal que en el mismo se menciona.”



Fuente: Artículo Tercero del “Acuerdo por el que se establecen especificaciones que las secretarías de Salud, de la Defensa Nacional y de Marina; así como el Instituto de Salud para el Bienestar, el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en su carácter de unidades facultadas, deberán observar para la contratación del personal que en el mismo se menciona”.

Sin embargo, a pesar de que existen artículos y acuerdos desarrollados por el gobierno con el objetivo de cubrir las necesidades sanitarias, pues el acuerdo anteriormente mencionado básicamente establece las especificaciones descritas por las secretarías de salud junto con otras autoridades para la adaptación de las características de contratación que permitan que estos procesos se agilicen pues ante este contexto los profesionales de la salud son requeridos de carácter urgente. Si bien, en este acuerdo se mencionan las condiciones de contratación, así como el perfil de ingreso, y los documentos con los que debe contar, como aquella que lo acredite y le permita ejercer como profesional de la salud, a nivel institucional se han creado sesgos que podrían ser perjudiciales tanto para estas instituciones como para los trabajadores. En años anteriores como en el 2019(30), el perfil de ingreso, así como las condiciones para poder ejercer la profesión de

enfermería en instituciones, eran descritas en las convocatorias emitidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS)(31). Estos comunicados brindaban información acerca de las fechas de publicaciones de las convocatorias, registro de aspirantes, entrevistas, proceso de selección, y la programación en general con fechas específicas.

En el 2020 inició la Jornada Nacional de Reclutamiento y Contratación de Recursos Humanos para la Salud que surge ante la necesidad de brindar cobertura a la población, busca incorporar recursos humanos para fortalecer las capacidades de atención médica durante la contingencia COVID-19. De esta manera se pretende agilizar el proceso de contratación para que los profesionales puedan integrarse a las instituciones. Es necesario aclarar que cada institución del Sector Salud cuenta con sus propios procesos y políticas de contratación. Sin embargo, esto ha resultado perjudicial en algunos aspectos, pues al simplificarse estos procesos no implica que estos sean concretos y objetivos como la finalidad de agilizar los trámites y cubrir las necesidades de los pacientes de forma urgente, sino que se han creado algunas lagunas y sesgos como en la calidad del perfil profesional que se buscaba en años anteriores, así como la omisión de cursos, exámenes que deben realizarse para asegurar la calidad del servicio. Debido a la omisión parcial o total de estos protocolos, se han producido cierto tipo de eventos que podrían atentar contra la seguridad de los pacientes, como la falta de preparación profesional de los aspirantes, o la identificación de enfermedades, como consecuencia de no realizar los exámenes correspondientes.

Finalmente, no puede asegurarse que este sea un problema temporal, pues este tipo de contratación ha incrementado desde hace años, especialmente los últimos diez, pero es cierto que la situación actual, resultado de la contingencia ha sido un factor importante para la contratación temporal o eventual. A su vez, también ha influido directamente en los procesos administrativos de cualquier índole, incluidos trámites bancarios, visas, o pasaportes. En este caso, el proceso escalafonario por el cual se rigen las instituciones de salud para conseguir una base, se ha visto lento y deficiente con la justificación del paro administrativo, ya que al menos cinco de los participantes han referido que no se han otorgado bases desde el 2019. Claro, se aborda desde la perspectiva de los trabajadores, en tal caso, es necesario comprobar legalmente que efectivamente existe un paro en estas actividades o que fluyen de manera lenta, de lo contrario, sólo se convertiría en una excusa para seguir manteniendo a los trabajadores con prestaciones incompletas o ausentes y con este tipo de contratos.

Características del contrato

Las características del contrato contribuyen a uno de los principales factores que modifican la percepción de los trabajadores y las trabajadoras, sobre las condiciones laborales, estabilidad, oportunidades, derechos y obligaciones.

Anteriormente se mencionó la experiencia previa con contratos, esto sirve como precedente para conocer la percepción de los profesionales de enfermería entrevistados con respecto a los contratos temporales, en comparación con algunos de una duración más extensa. Es decir, quienes han trabajado anteriormente con otro tipo de contratación, tienen bases para comparar su situación actual con otras bajo las que se han empleado: tipo de prestaciones, duración de contrato, remuneración, horas de servicio. Esto en cuanto a las características y condiciones, pero también respecto a derechos y obligaciones, procedimientos, protocolos y seguimiento.

Aquellos trabajadores que han logrado obtener un empleo formal por primera vez, desconocen muchos de los procedimientos y protocolos, se guían por experiencias de otros compañeros o conocidos, y fácilmente aceptan las condiciones de contratación. Cuatro de los entrevistados habían estado laborando por menos de un año, acoplándose a una nueva vida laboral, refirieron estar conformes con la remuneración, horarios y lugar de trabajo, en primer lugar, consideran que el pago es suficiente. Tomando en cuenta que las prestaciones también difieren entre el tipo de instituciones, pero las características más comunes recaen en que no se otorgan vacaciones, y la falta de seguridad social. Otro tipo de condiciones son en las que no se consideran los días festivos, por lo tanto, no se otorgan estímulos o pagos extra. En el caso de los profesionales que actualmente laboran en hospitales que atienden a pacientes Covid, mientras en el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social(32) otorga "Bonos Covid" a quienes están en la primera línea de atención, otras instituciones como la Secretaría de Salud o los Centros temporales de atención Covid, no brindan la atención adecuada a estos profesionales, aun cuando están expuestos. En caso de contagios o posibles contagios, estas dos últimas instituciones sólo otorgan los días de recuperación (los cuales son pagados), sin embargo, son los trabajadores quienes tienen que buscar atención médica por cuenta propia. Una de las participantes refirió que al ingresar a uno de estos centros de atención Covid, se le informó que tenía derecho recibir atención médica en caso de contagio, al igual que sus familiares directos que pudieran estar en contacto directo con ellos. No obstante, cuando surgieron algunos casos, la atención a sus familiares directos les fue negada. Por otra parte, cuando se presentaron otro tipo de enfermedades y malestares por parte del personal, únicamente se les proporcionó medicamento, mas no un seguimiento o atención de calidad.

Si bien es cierto que cada institución maneja diferentes normativas y por lo tanto condiciones de contratación diferentes, en este trabajo se analiza principalmente la perspectiva del personal de enfermería con respecto a contratos temporales. Es necesario resaltar algunas características como la remuneración, derecho a prestaciones y duración del contrato, pues estas se ven reflejadas totalmente en la percepción de los participantes, así como en sus opiniones y juicios, ya que afecta sus estilos de vida de forma directa. Además, son expuestas por medio de un cuadro, para obtener una visualización más clara y realizar una comparación entre las diferentes instituciones.

En el siguiente cuadro (Figura 5) se han recopilado las principales características que han referido los participantes con respecto al tipo de contratación bajo el que están empleados.

Figura 5. Características de contratación



Fuente: Información proporcionada por los participantes durante las entrevistas.
 *Los participantes cuentan con seguridad social por parte del IMSS, vacaciones, aguinaldo y bonos.
 **Uno de los participantes perteneciente a la Secretaría de Salud, cuenta con seguridad social, a diferencia de los otros tres que, aun perteneciendo a la misma secretaría, no cuentan con esta prestación.
 ***Los contratos por parte de la Secretaría de Salud se caracterizan por ser trimestrales, sin embargo, en una de las instituciones de esta de esta dependencia ha sufrido cambios, por lo cual ahora son mensuales.

En los reglamentos y documentos sobre los contratos colectivos de trabajo, también se estipulan las características que debe llevar cada uno de estos, con el fin de brindar transparencia sobre las características bajo las que el trabajador será empleado. En general, estas suelen ser generales a pesar de provenir de diferentes instituciones, pues se basan en lo establecido en la Ley General del Trabajo. La siguiente imagen es un ejemplo de lo anterior, muestra en forma de lista el contenido de los datos de los contratos proporcionados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado(33):

Figura 6. Cláusula 15. Contenido del Contrato Individual de Trabajo.

CLÁUSULA 15. Contenido del Contrato Individual de Trabajo

El contrato individual de trabajo debe contener:

- I. La duración de Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio, fecha, Registro Federal de Contribuyentes y su clave única de registro de población (CURP).
- II. la jornada de trabajo y el horario en que deberá cubrirse.
- III. El salario y demás prestaciones que deba percibir el trabajador.
- IV. La duración del contrato
- V. La información relativa al procedimiento escalafonario, cuando sea el caso.
- VI. La Unidad Administrativa en que se prestarán los servicios, entendiéndose por tal el lugar o los lugares en el centro o centros de trabajo.
- VII. Los servicios que deben prestarse, de conformidad con las normas administrativas que rijan a "LA PROCURADURÍA" .
- VIII. La firma del trabajador
- IX. La indicación de que el trabajador será capacitado en términos de los planes y programas establecidos en "LA PROCURADURÍA" .
- X. Y demás datos que permitan su adecuada identificación.

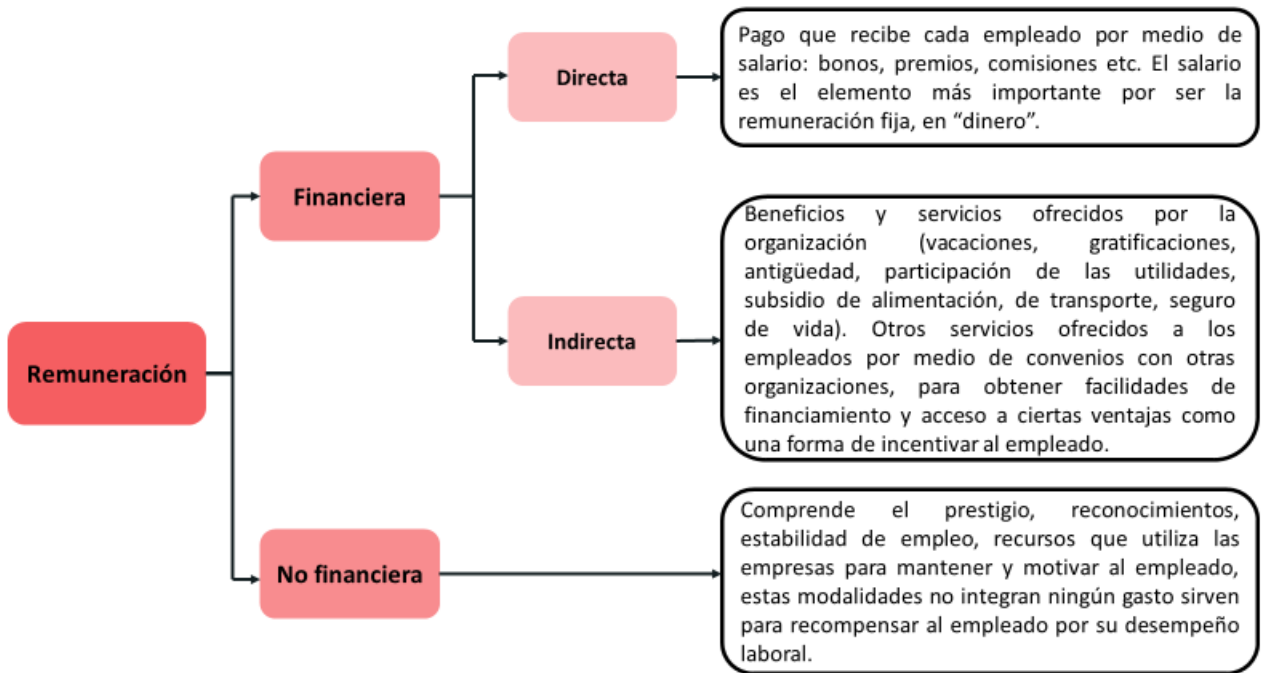
Fuente: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado. Contrato Colectivo de Trabajo (ISSSTE). Gobierno de México. México.

Remuneración

La remuneración es esencial para entender la percepción del personal de enfermería con respecto a las condiciones de la contratación temporal, pues es un concepto que se compone más allá de cuestiones económicas o materiales. Chiavenato, conceptualiza la remuneración como: "La recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización"(34).

El pago se traduce en distintas formas de remuneración como: no financiera y financiera, la cual incluye la modalidad directa y la indirecta.

Figura 7. Modalidades de la remuneración

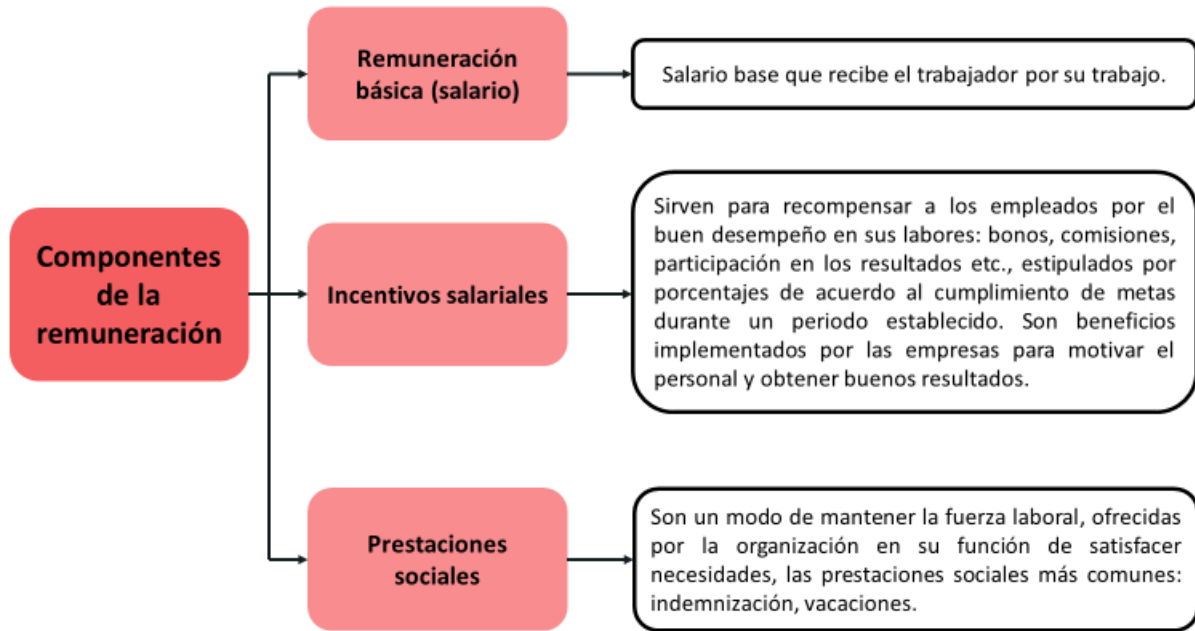


Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo "Gestión de Recursos Humanos Subsistema de compensaciones: Subsistema de compensaciones" por Meylin López y Marisol Otero, 2015.

La remuneración es una de las condiciones que influye directamente en el estilo de vida de los trabajadores, pues esta afecta principalmente la estabilidad y satisfacción personal y laboral:

"La remuneración que un empleado recibe de su empresa es mucho más que el dinero. No sólo satisface necesidades económicas, sino que incorpora otros valores asociados que afectan a elementos de rango superior en la pirámide de necesidades: seguridad, reconocimiento, status, indicador de éxito, autoestima, etcétera"(35).

Figura 8. Componentes de la remuneración



Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo “Gestión de Recursos Humanos Subsistema de compensaciones: Subsistema de compensaciones” por Meylin López y Marisol Otero, 2015.

Como se ha descrito, una remuneración no cubre únicamente el área económica como pago por una actividad o servicio que se realiza, por la tanto cualquier alteración o cambio relacionado a esta, se refleja directamente en la vida del trabajador de forma económica, material y social, principalmente. Por lo tanto, además de recibir un salario, también existen los incentivos seriales dependiendo el desempeño de los trabajadores, estos consisten sobre todo en bonos y comisiones. El objetivo de estos incentivos es motivar al personal para obtener y buenos resultados que beneficien a la empresa o la institución en la que trabajan, los cuales van desde premios materiales, hasta menciones o algunas otras actividades como eventos o reconocimientos públicos a los empleados. Cuando estas remuneraciones no se cumplen totalmente, puede afectar la inestabilidad laboral de los trabajadores, es decir, no es suficiente únicamente un salario, sino que se requiere también de otros recursos que le permitan sentirse seguros, como lo son prestaciones que cubran sus necesidades de salud, bienestar, e incluso que puedan ofrecerles vivienda, transporte o seguros de vida y algunas otras que les permitan tener estabilidad tanto en su vida personal como familiar(36). Es importante también la motivación, ya que esto les permitirá a los trabajadores desempeñarse de una mejor forma y proporcionará mejores resultados, por otro lado, servirá para beneficio propio, pues esto les proporcionará mayor comodidad y confianza(37).

Tomando en cuenta lo anterior, el tipo de remuneración afectará directamente la vida de los trabajadores, especialmente en su estabilidad, y esta a su vez, influirá en su desempeño. Por lo tanto, se formará una especie de círculo.

Emociones derivadas del tipo de contratación

Las emociones juegan un papel importante en la vida de una persona, así como en sus acciones y toma de decisiones. Pues autores como Brody, describen las emociones como sistemas motivacionales que, contruidos a partir de diversos fenómenos como fisiológicos y cognitivos, y cada uno cuenta con un nivel de intensidad y significado, ya sea positivo o negativo. Las emociones surgen de nuestra interacción con el medio que nos rodea(38):

“Sistemas motivacionales con componentes fisiológicos, conductuales, experienciales y cognitivos, que tienen una valencia positiva o negativa (sentirse bien o mal), que varían en intensidad, y que suelen estar provocadas por situaciones interpersonales o hechos que merecen nuestra atención por que afectan a nuestro bienestar”(39).

Según la definición anterior, las emociones están condicionadas por diversas situaciones que acontecen alrededor de una persona, especialmente por el medio en el cual se desenvuelve(38). De esta manera resulta más sencillo analizar el efecto que causan distintos factores en la vida de las personas, y cómo estas, al procesar estos acontecimientos, los expresan en emociones. Tres aspectos para tomar en cuenta son: el tipo de emoción (positiva o negativa), intensidad y el detonante (situaciones personales e interpersonales). Para fines prácticos, las emociones serán divididas en negativas y positivas.

En este caso el detonante a tener en cuenta es el trabajo o ambiente laboral, pues esto se refleja en su estado de ánimo y en el desempeño laboral. Los factores en este ambiente son: un empleo con contratos temporales y la forma indefinida en la que estos se otorgan, resultando en inestabilidad; los trabajadores se ven forzados a buscar un segundo empleo, ya que en cualquier momento pueden cortarles el contrato; el estancamiento que viven, pues este tipo de empleos dificultan la posibilidad de crecer profesionalmente, realizar posgrados o cualquier otro de actividades en general que puedan beneficiar profesional y económicamente a los trabajadores; la falta de un respaldo legal que abogue por los derechos de estos trabajadores, como en el caso de los sindicatos, el no contar con prestaciones básicas como seguridad social, en el caso de algunas instituciones(3). Por otro lado, también se suma la falta de empatía por otro tipo de compañeros, así como de los superiores al no responder a sus necesidades como trabajadores, y por supuesto, la carga de trabajo.

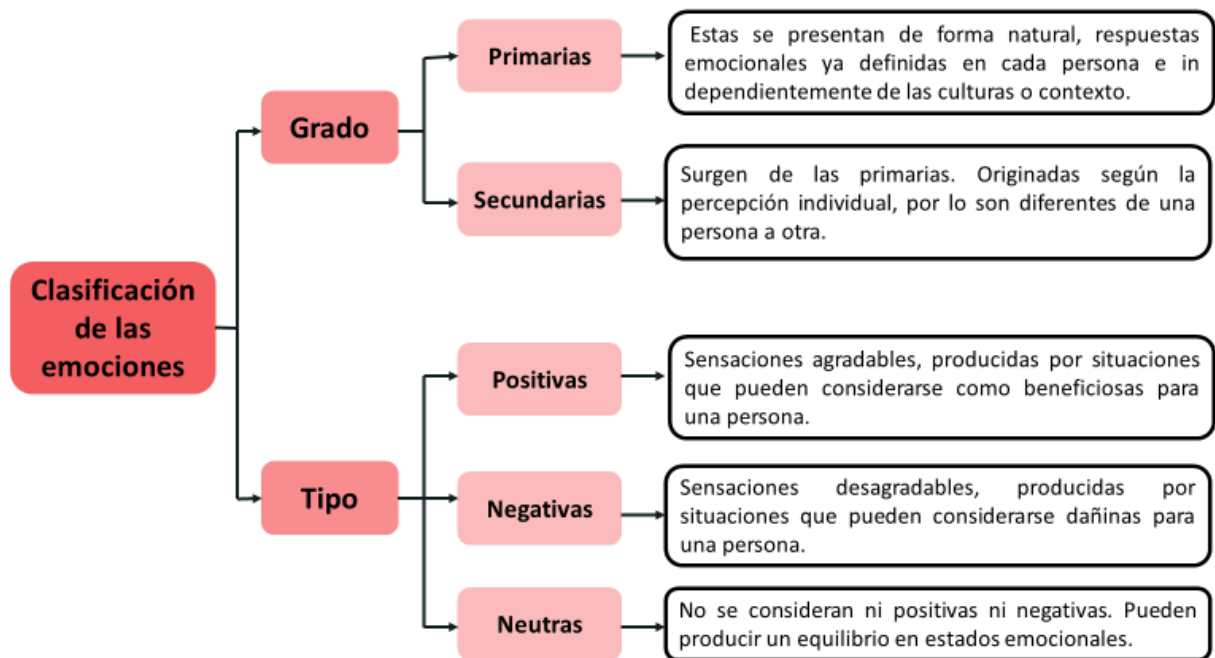
Estas emociones se ven reflejadas en la autopercepción, en particular cuando se trata de alguien que desempeña un rol en específico, en este caso hablando de los participantes como personal de enfermería, pues bajo estas circunstancias,

dependiendo de este estado anímico, puede influir en cómo se sienten como enfermeros, cuestionando su propia eficacia y eficiencia como profesionales de la salud, incluso como personas(3). En especial cuando se encuentran expuestos a factores que los afectan constantemente de forma negativa:

“La percepción de autoeficacia por su lado, se ha encontrado como un poderoso moderador de la relación entre las demandas emocionales del trabajo y sus efectos sobre el bienestar del trabajador y las respuestas negativas sobre su salud, así como se ha evidenciado como un factor individual que reduce la carga psicológica y fisiológica asociada a las situaciones de trabajo emocional”(3).

Dentro de estas emociones pueden existir diferentes clasificaciones. Según Fernández-Abascal, Martín y Domínguez(40) se pueden clasificar en positivas, negativas y neutras, también en primarias y secundarias.

Figura 9. Clasificación de las emociones



Fuente: Esquema elaborado a partir de Fernández-Abascal, María-Martín y Javier-Domínguez, 2001

Para este trabajo se tomará en cuenta la clasificación de emociones positivas y negativas (Tabla 1), ya que, según el mapa anterior, se refieren a sensaciones agradables o desagradables que se producen dependiendo si se ha experimentado alguna situación que pudiera considerarse beneficiosa o dañina, respectivamente. “David R. Caruso y Peter Salovey exponen que las emociones deben sentirse y expresarse de forma controlada en ciertos entornos y en ciertos momentos”(41).

Dentro del ambiente laboral es común que se presenten distintas situaciones que comprometan el estado emocional de los trabajadores(38). En este caso, los participantes han referido experimentar ciertas emociones, derivadas del tipo de contratación que manejan, las cuales, al analizarlas y clasificarlas presentan una inclinación hacia las emociones negativas.

Tabla 1: Clasificación de las emociones

Clasificación de las emociones			
POSITIVAS	Alegría	NEGATIVAS	Ansiedad
	Confianza		Asco
	Diversión		Ira
	Entusiasmo		Miedo
	Felicidad		Nerviosismo
	Satisfacción		Preocupación
	Tranquilidad		Tristeza
	Admiración		Vergüenza
	Sorpresa		

Fuente: Dávila-Acedo, M. A., Borrachero-Cortés, A. B., Cañada-Cañada, F., Martínez-Borreguero, M. G., & Sánchez-Martín, J. (2015). Evolución de las emociones que experimentan los estudiantes del grado de maestro en educación primaria, en didáctica de la materia y la energía. Revista Eureka Sobre Enseñanza y Divulgación de Las Ciencias., 12(3), 550–564.

En la tabla anterior, Dávila et ál.(42) clasifican las emociones basándose en las características descritas por autores como Bisquerra, Casacuberta, Damasio, Fernández-Abascal(40), Goleman, además de un claro apoyo en sus investigaciones previas.

Tabla 2. Clasificación de las emociones referidas por los participantes.

POSITIVAS	NEGATIVAS
Tranquilidad (TR)	Angustia (A) Miedo (M) Tristeza (T) Ansiedad (AN) Decepción (D) Frustración (F)

Fuente: Elaboración propia con base en información obtenida por los participantes.

Según la clasificación de las emociones referidas por los participantes y clasificadas en positivas y negativas, cada una de estas ha sido descrita y relacionada a las diferentes problemáticas que se han presentado como consecuencia de emplear al personal de enfermería con este tipo de contratos, dando como resultado determinados estados emocionales que cada uno ha experimentado.

Emociones Positivas

Tranquilidad

La tranquilidad hace referencia a un estado de sosiego o calma, que en su mayoría está libre de tensiones. Sin embargo, este no es permanente y puede verse alterado por distintos factores: físicos, biológicos, y sociales, principalmente, como es el caso de estados de ansiedad, nerviosismo, accidentes e incluso ruido o factores externos o ambientales(43).

En cuanto a esta emoción, fue referida por uno de los diez participantes, quien expresó y describió este estado de calma producto de mejores oportunidades de trabajo a su alcance. Se identificó una mayor estabilidad personal y laboral, pues profesionalmente hablando, se trataba de una persona con un curriculum amplio, dentro del cual se destacó una maestría y una especialidad. Teniendo en cuenta esto último, se puede suponer que un profesional tendrá más oportunidades de trabajo mientras más preparado se encuentre y por lo tanto esto le proporcionará no sólo una mayor estabilidad, sino mayor confianza en sí mismo y en sus capacidades como profesionista. Cada vez que un profesional apuesta por un posgrado, también está adentrándose a un porcentaje reducido y por lo tanto más cotizado según el área en el que se empleé. Según las cifras del SIARHE(44) (Sistema de Información Administrativa de Recursos Humanos en Enfermería), en México, el porcentaje de enfermeros con especialidad corresponde al 3.9% de la población total de enfermeros. Mientras que enfermeros con grado de maestría equivale al 2.4% y doctorado al 0.1%.

Aun contando con un contrato temporal, existe esa seguridad de encontrar otro empleo con mayor facilidad, posiblemente con una remuneración más alta y con mejores prestaciones y oportunidades de crecer.

Emociones negativas

Angustia

La angustia es una de las emociones que más destacaron en la información descrita por los participantes. Esta se construye a partir de estados constantes de preocupación, tristeza, y temor. En los amplios estudios y conceptos propuestos

por Klein, describe distintos tipos de angustia: "Otro tipo es la angustia que pertenece a la posición depresiva y que está referida a sentimientos de preocupación y temor por los objetos amados"(45). Para este caso, el objeto amado se sustituye por la posesión de un empleo y el miedo a perderlo. Como se ha descrito, se caracteriza por una posición depresiva con sentimientos de preocupación, tristeza y temor. Por lo tanto, tomando en cuenta lo descrito anteriormente en el apartado de las características del contrato, estos se renuevan cada quince días o cada mes, dependiendo de la institución, sin embargo, al tratarse de contratos temporales, esto no garantiza una continuidad en dichas renovaciones, por lo cual resulta en motivos de preocupación para los participantes. Esta angustia, a su vez, es alimentada por factores externos al ámbito laboral, como el pago mensual de la renta de una propiedad, en el caso de no contar con vivienda propia, en algunos casos, la manutención de hijos y otros familiares que dependan de la persona en cuestión. Así como gastos personales y alimentación.

Es evidente que el nivel de angustia se ve aumentado dependiendo de otros factores agregados, pues esto genera estrés, ansiedad y otras emociones negativas. Uno de los participantes refirió que, en ocasiones, su sueldo únicamente cubrió la renta de su vivienda, mientras que otros mencionaron que algunos de sus compañeros han tenido que recurrir a buscar un segundo trabajo como respaldo en dado caso de que les cortaran el contrato, lo cual probablemente sumaría otra fuente de estrés, cansancio, preocupaciones y ansiedad.

En ese sentido, la angustia puede afectar mental y físicamente a una persona, y esto además de afectar su rendimiento (una cuestión de interés para las instituciones), también se ve reflejado en su salud, ya que como se mencionó anteriormente, estos estados constantes de preocupación, estrés y angustia originan enfermedades cardíacas, hipertensión arterial, diabetes y otras enfermedades incluidos trastornos mentales como la depresión o la ansiedad. Se debe tomar en cuenta que, en algunas instituciones, el personal no cuenta con seguridad social hasta que posean una base, además según la Organización Mundial de la Salud: World Mental Health Consortium, la atención mental en México es escasa debido a los profesionales que atienden este tipo de enfermedades:

"La respuesta para la atención de los problemas de salud mental en México es escasa, ya que en el país se tiene una mediana de uno a cinco psiquiatras por cada 100 000 habitantes, muy inferior a la observada en Europa (9/100 000 habitantes) o Canadá y los Estados Unidos (10/100 000 habitantes)"(46).

Miedo

El miedo, considerado una emoción primaria y negativa surge cuando una persona siente que corre peligro o que puede ser víctima de daño físico o psicológico. Otra forma de manifestación es cuando se produce inseguridad por

parte de una persona para poder afrontar o manejar situaciones que amenazan su integridad.

Este miedo se muestra cuando los participantes refieren no exponer sus quejas u opiniones a sus superiores por temor a que los vean como personas conflictivas y esto sea tomado en cuenta para despedirlos o cortar contratos. Dentro de estas situaciones de inconformidad condicionadas por su estatus contractual, se encuentran: cuando existen conflictos internos entre el mismo personal, especialmente si se trata de un trabajador de base con alguien con contrato temporal o eventual, pues según los testimonios de los participantes, es común y hasta cierto punto aceptado (coloquialmente se dice “que todos han pasado por lo mismo”), que los trabajadores de base carguen de trabajo al personal temporal, pues algunos de estos, se aprovechan de la situación, teniendo en cuenta que ellos sí cuentan con un sindicato que los respalde ante cualquier asunto, al contrario del personal temporal que no cuenta con un respaldo sólido y por esta razón, podría verse perjudicado aun cuando la falta se haya cometido hacia ellos. Cuando este tipo de situaciones son expuestas a los superiores, se suele dar prioridad al personal de base, especialmente si tiene mayor antigüedad.

Como se mencionó anteriormente, este tipo de conductas por parte de las autoridades y personal de base, de alguna forma se ha normalizado, alegando que así se manejan las cosas en las instituciones y prácticamente es algo por lo que todos deben pasar, aun cuando infrinja ciertas normas. De esta forma, gran parte del personal con este tipo de contratación, prefieren no generar conflictos, dejando pasar o callando estas situaciones que pudieran considerarse injustas, pues temen perder su trabajo. Por lo tanto, los principales responsables de que se produzcan este tipo de eventos y conflictos, no se trata del personal en sí, sino las autoridades que regulan las reglas y normas, ofreciendo respuestas deficientes, nulas o en su defecto contraproducentes ante este tipo de problemáticas. Más allá de esto, autoridades más altas tienen el deber de interceder ante este tipo de circunstancias de forma justa y responsable, para lograr que el personal no sienta miedo o incomodidad de externar sus opiniones e inconformidades acerca de la forma en la que se le emplea, derechos y obligaciones como trabajador, relaciones con el resto del personal, en fin, todo aquello relacionado al ámbito laboral(36).

Otra sensación de miedo que ha surgido es este contexto, específicamente, es que como se ha descrito anteriormente, como consecuencia de la pandemia, ha incrementado el número el número de contrataciones de personal de salud: médico y enfermero; en su defecto, una vez que la situación logre controlarse por medio de tratamientos y medidas de prevención, se espera que el número de contagios disminuya paulatinamente y de esta forma la mortalidad y la morbilidad también se verán reducidas. En materia de salud, esto se consideraría muy beneficioso para la nación en general, sin embargo, se debe tomar en cuenta el número de desempleo que habrá con respecto al personal de salud, pues algunas de estos centros de atención temporales, como la Unidad Temporal para COVID-19 Citibanamex, en el cual, según la directora de Enfermería, Reyna Albertina Rosas: “Más mil 990 enfermeras que prestaron sus servicios en este centro [...] El 10 de Junio del 2021, debido a la disminución del número de contagios, cierra sus

puertas después de 413 días de trabajo intenso”(47). Gracias a esto, gran parte del personal de enfermería, se han quedado sin empleo, no sólo en este tipo de centros temporales, también en instituciones fijas, pues antes el alto número de contagios, como se explicó en el apartado de inserción laboral, se decretó un acuerdo para agilizar los procesos de contratación. Pero el miedo que los participantes presentaron desde un principio fue que, al disminuir los contagios, probablemente también disminuiría el empleo para el personal de salud.

Tristeza

La tristeza es una emoción que se produce como respuesta a acontecimientos que son considerados desagradables o no amenos. Algunos de los detonantes de esta emoción, son la separación física o psicológica, una pérdida o fracaso, decepción, etcétera. Los efectos que produce principalmente son sentimientos de desánimo, melancolía, desaliento y pérdida de energía.

Esta emoción puede visualizarse en el temor de perder un empleo, o sobre todo a quienes ya han experimentado una pérdida de este tipo. La pérdida de un empleo finalmente también resulta en un duelo, pues un trabajo se convierte en parte de la vida de las personas, además de formar parte de una rutina, es un aporte económico, e incluso un lugar donde los individuos se desenvuelven profesional y socialmente, por lo tanto, genera una red social para las personas. Al perderlo (especialmente si es de manera repentina) puede ocasionar un shock y un vacío. También se añade el hecho de que quienes mantienen este tipo de contratos, saben de antemano que cada cierto tiempo, hay posibilidades de quedarse sin trabajo de forma indefinida.

Otra cuestión es la adaptación a un ambiente laboral (de forma profesional y social) que habían experimentado los trabajadores, pero que, al momento de quedarse sin contratos, esta se ve afectada, pues los participantes refieren acoplarse a un ambiente social con sus diferentes compañeros, a un estilo de vida, a una rutina e incluso un sueldo. Al momento de la pérdida de un empleo, toda esta rutina cambia, muchas veces de manera tajante, lo cual en cierta forma no les permite cerrar ciclos o simplemente despedirse de algunos compañeros. Parte del personal simplemente deja de trabajar de un momento a otro, y esto repercute en la dinámica como equipo profesional, por lo cual, también afecta a aquellos compañeros que continúan trabajando, pues ya estaban acostumbrados a convivir y trabajar con determinadas personas.

Ansiedad

Se refiere a un estado de inquietud, similar a la que produce el miedo. Cuando un individuo está constantemente expuesto a diversos factores que le provocan ansiedad, ya no sólo se trata de un estado transitorio o fisiológico, ya que puede llegar a generar sentimientos de pavor o pánico, dependiendo del grado y el tiempo en el que esta se presente.

En este caso se trata de los constantes pensamientos acerca de un despido o del cese de contratos. Además, debe añadirse que los participantes saben que no existe algún motivo en específico que justifique sus despidos, ya que este cese no sólo se debe a que en ese momento no son requeridos, también existen despidos por no cumplir con ciertas estipulaciones como: faltas constantes sin justificación, retardos, reportes hacia el trabajador, percances dentro de la institución, ya sea con pacientes o compañeros, además de por supuesto, faltas que involucren alguna acción ilícita(19). Por otro lado, los diez participantes refirieron no conocer las causas específicas, pues han descrito que mientras muchos compañeros infringen normas y reglas de la institución, como el llegar tarde o las constantes faltas, no son penalizados ni tampoco dados de baja. Así como uno de los participantes, quien refirió que parte de este personal que cuenta con contratos temporales, poseen cierto tipo de favoritismo por las autoridades encargadas de la gestión y del otorgamiento de estos contratos, por lo tanto, se vuelve algo común que siempre tengan contratos y no sean despedidos o dados de baja.

De esta forma, no existen a ciencia cierta motivos por los cuales un trabajador se enfrente a un despido o un cese de contratos, el cual puede variar desde una quincena, hasta dos meses o más. Es por eso que este sentimiento de ansiedad crece más, se expresa durante todo el periodo desde que se firma un contrato, pues este sólo dura una quincena. Por lo tanto, durante este lapso, aunque teniendo un empleo, los trabajadores saben que sólo será por dos semanas, y a medida que se acerca el final de la quincena, les genera más ansiedad por el temor y la angustia de no saber si renovarán sus contratos. Cuando existe largos periodos en los cuales se experimenta ansiedad, ya no se trata solamente de un estado mental o físico que es pasajero, sino que se vuelve progresivo y los síntomas se ven reflejados a nivel corporal: Es la anticipación temerosa de peligro inminente acompañada de un sentimiento intenso y displacentero o de síntomas físicos ubicados en cualquier región de la geografía corporal. Implica el presentimiento de que algo grave le va a ocurrir al sujeto(48).

Parte del personal opta por un segundo empleo como respaldo económico, principalmente quienes son padres de familia o tienen la responsabilidad de mantener un hogar. Si bien es cierto que logra la función de proporcionar un respaldo para los ingresos, también es otra fuente de una serie de factores que pueden provocar ansiedad, ya que involucra más responsabilidades, horarios extensos y excesivos de trabajo, que, por lo tanto, también son factores clave para el deterioro de la salud física y emocional.

Decepción

La decepción forma parte también de las emociones negativas, resulta dolorosa y puede llegar a causar gran impacto en una persona, ya que surge como consecuencia al incumplirse una expectativa construida, que generalmente se basa en el comportamiento de otra persona o en relación, o bien, sobre algún acontecimiento. Cuando estas expectativas no se cumplen parcial o totalmente, incluso, no suceden tal cual se esperaban, es cuando ocurre la decepción.

Aunque se trata de una emoción con la que el ser humano se enfrenta constantemente a lo largo de su crecimiento y desarrollo, especialmente el emocional, no deja de tener efectos negativos en quienes la experimentan. En particular, cuando se suman situaciones laborales, pues el empleo es un componente que inevitablemente forma gran parte de la rutina y estilo de vida de las personas.

La decepción en el ámbito laboral no sólo surge por la pérdida de un empleo, sino que también se desarrolla a partir de los cambios que ocurrirán posterior a esto. Serrano y Galindo mencionan esta emoción en conjunto con la tristeza y la pena:

“Cuando la persona ha laborado por muchos años en oficinas públicas, siente una gran pena, decepción y tristeza pues, además de perder su trabajo, en muchas ocasiones no recibe ningún tipo de indemnización por parte de la Institución y se pierde también buenos compañeros y amigos cultivados durante su permanencia en el trabajo”(43).

Anteriormente se ha mencionado la importancia de la remuneración económica, pues esta aporta estabilidad financiera, cierto estatus social y la posibilidad de solventar gastos en la vida de una persona. Esta remuneración aparece desde el momento en el que se obtiene un empleo de manera oficial por medio de un contrato en el cual se establecen las condiciones en las cuales este, se va a desarrollar como horarios, salario, duración y puesto a desempeñar, entre otras especificaciones marcadas por la Ley Federal del Trabajo(49). A través de este documento y especialmente de manera implícita, existe un compromiso que se basa en intercambios recíprocos entre el empleado y la institución u organización que ha contratado sus servicios(36).

Una vez que esta relación concluye, ya sea por el término del plazo establecido en el contrato, un despido o la renuncia por parte del empleado, lo cual significa una decisión por parte de este, ya sea que se derive de motivos propios u otros factores, se espera que las instituciones otorguen algún tipo de indemnización, según el caso(50). Especialmente si se trata de un despido, pues se trata de un proceso de “Indemnización por despido”, según se describe en el artículo 28° de Ley General del Trabajo:

“El trabajador podrá solicitar ante la junta de conciliación y arbitraje, a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Sin en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se le cumplimente el laudo”(49).

Sin embargo, al día de hoy muchos trabajadores no recurren a estas leyes para hacer valer sus derechos, esto se debe, a que según Sánchez-Castañeda(51), muchos ciudadanos no poseen conocimiento suficiente acerca de dichas leyes, incluso de sus propios derechos, y como consecuencia, no se encuentran en las condiciones para poder ejercerlos(52). Esto a su vez, podría comprometer el futuro del país.

Al término de una relación laboral entre el trabajador y la institución, surge un cambio en la dinámica de la relación entre estos, pues esto significa que esta unión será parcial o totalmente afectada, por otro lado, finalizar en buenos o malos términos, dependiendo de los motivos del fin de esta relación laboral. En el caso de un despido, se proporcionará al trabajador una indemnización que dependerá de factores como la antigüedad o el sueldo, entre otros. Ante una renuncia, el trabajador podría ser acreedor a un finiquito.

No obstante, en muchos casos los trabajadores no reciben ningún tipo de indemnización, aun cuando hayan sido despedidos. Estas acciones claramente no acatan leyes y normativas, en dicha situación, no se están respetando los derechos laborales(50). Esto último afecta la relación entre el trabajador y la institución, pues en este caso, es el primero quien no queda satisfecho ya que se produce un sentimiento de decepción, al no recibir lo que merece de forma monetaria, ni en otras áreas, como incluso la social, ya que no reciben algún tipo de agradecimiento o un reconocimiento(53). De esta forma, el sentimiento de decepción incrementa dependiendo de los factores y causas agregadas, como puede ocurrir con el hecho de no recibir alguna indemnización, un despido injustificado, un recorte repentino de contrato, el hecho de que no se respeten ciertos acuerdos o incluso adeudos que tenía la empresa con ellos, especialmente si a esto se le suma la antigüedad(19). Tal y como lo refirió uno de los participantes, tenía la idea de que, al trabajar por más de cinco años, era difícil que simplemente lo despidieran. Pero esto no siempre sucede así, en ocasiones resultan en despidos repentinos sin importar la antigüedad o el vínculo tan grande que esta ayudó a formar no sólo entre la institución y el trabajador, sino con las autoridades, jefes y compañeros(50). Como se ha descrito anteriormente, el trabajo forma gran parte de la vida de cada persona, pues se crean todo tipo de relaciones y además modifica el estilo de vida del trabajador dentro y fuera de su empleo.

Frustración

Dentro de los sentimientos que suelen surgir en el ámbito laboral, se observa también la frustración, que más que un sentimiento, puede considerarse como un conjunto de sensaciones derivadas de constantes episodios de malestar emocional, el cual puede manifestarse desde un episodio a corto o mediano plazo, hasta estados prolongados sin un tiempo establecido o limitado. Esto afecta a las personas de forma física y mental, especialmente interfiriendo con otras actividades, la estabilidad en general o la toma de decisiones, incluso, en la autopercepción: “Dollard, Doob, Miller, Mowrer y Sears (1939) la consideraron como un estímulo (una interferencia) entre una secuencia de respuestas que se dirigen hacia una meta”(54).

A lo largo de la vida de una persona, es inevitable encontrarse con situaciones desagradables, incómodas, o hasta que logren sacar a un individuo de su zona de confort. Estas mismas situaciones son los detonantes para que se produzcan sentimientos de angustia o malestar. Desafortunadamente esto suele ser común y

es visible en la vida cotidiana, dentro del núcleo familiar, social, y en el ámbito laboral(53). En párrafos anteriores la frustración se ha destacado como un estado emocional de tiempo indefinido que se produce cuando existe una especie de obstáculo que interfiere en el camino hacia una meta o metas determinadas en la vida de un individuo. Una segunda definición que se acerca más a la interferencia en actividades, o proyectos es el propuesto por la Atlantic International University (AIU), la cual describe la frustración como: “Emoción o sentimiento posterior a la sensación de fracaso, y esta sensación proviene de una actividad, proyecto u objetivo insatisfecho”(55).

Este sentimiento de frustración, suele venir acompañado de otros estados y conductas como la agresividad, la poca o nula asertividad, la tensión, ansiedad, pudiendo llegar a reflejarse de forma física con malestares o alguna patología, en especial si este sentimiento se vuelve constante(43).

Otra cuestión importante es que puede llegar a manifestarse en la propia dinámica laboral, en particular, si este mismo sentimiento de frustración, se origina en este ámbito. Se debe tomar en cuenta que cada persona reaccionará de diferente forma, según su nivel de tolerancia a la frustración, o bien, según las causas que lo llevaron a esta: “La inconstancia muestra poca tolerancia a la frustración. Una persona poco perseverante inicia todas sus actividades y avanza en ocasiones, pero frente a situaciones que retan su confianza, las abandona y busca actividades que no lo intimiden”(55).

Si bien es cierto que una persona, o en este caso en particular, un trabajador, debe enfrentarse ante este tipo de situaciones difíciles y estresantes que obstaculizan el alcance de sus objetivos prácticamente todo el tiempo, y además de eso, aprender y buscar estrategias no sólo para tolerar la frustración, sino también para dar respuesta a estos problemas y avanzar para llegar al logro de metas y objetivos, muchas veces las instituciones u organizaciones para las cuales laboran, tienen la obligación de brindar espacios seguros para sus empleados, tanto de forma física como mental, emocional y social(56). Es decir, muchas de las causas que contribuyen al desarrollo de la frustración en el ámbito laboral, surgen en los mismos espacios de trabajo, los cuales tienen que ver con el ambiente en sí, la mala relación con otros compañeros o las autoridades, y en particular, cuando son los mismos empleados quienes refieren no sentirse valorados por las organización o instituciones para las que trabajan, aun cuando ellos se muestren 100% profesionales y se entreguen en la mayor parte posible a estas. En la siguiente tabla (Figura 10) se mencionan los principales factores para el surgimiento de la frustración en este ámbito.

Figura 10. Factores para el desarrollo de la frustración en el ámbito laboral

Factores para el desarrollo de la frustración en el ámbito laboral

1) La mala relación con el jefe inmediato o supervisor:

- Los empleados se sienten incómodos en su trabajo al tener que convivir diariamente con sus jefes.

2) Recompensas Injustas:

- La retribución económica no es suficiente para la calidad y cantidad de trabajo que ellos realizan, surge impotencia al tener que trabajar horas extras y días festivos.

3) Condiciones desfavorables de trabajo:

- Condiciones desfavorables en el trabajo, lo cual produce insatisfacción laboral.

4) Toma de decisiones centralizada:

- Insatisfacción y frustración cuando sus opiniones no son tomadas en cuenta. Se sienten desmotivados y poco productivos.

5) Mal clima laboral:

- Los problemas generales de la empresa provocan que existan riñas y conflictos entre los empleados lo que resulta en un ambiente laboral muy pesado y estresante.

6) Actividades rutinarias:

- La falta de cambio en las rutinas de las actividades de los empleados provoca aburrimiento e ineficiencia.

Fuente: Documento "Conflicto laboral y frustración". Atlantic International University.

Es en gran parte responsabilidad de las instituciones, en este caso, brindar un ambiente de trabajo saludable. Si bien, existen varias situaciones en las que no se puede tomar un control total de las acciones, como lo es en situaciones donde el clima laboral es estresante, o las actividades se vuelven rutinarias, es posible crear estrategias para contrarrestar estas problemáticas(56). Como el crear espacios recreativos para los trabajadores, actividades que puedan motivarlos, incentivos o bonificaciones para mejorar no sólo la eficiencia y rendimiento, sino también, para crear un ambiente en el que ellos se sientan cómodos.

Es necesario crear planes que mejoren la relación entre todos los individuos que conviven dentro de ese mismo ambiente, ya sean compañeros, jefes, subjeses, etcétera. Esto último cumpliría con dos objetivos: beneficiar al ambiente laboral y aumentar la asertividad y la eficiencia como equipo, que involucra el respeto, la sana convivencia, tomar en cuenta distintas opiniones, ideas y sugerencias.

El tema de las condiciones laborales suele ser más complicado, ya que involucra leyes, y normativas que a veces sobrepasa de las capacidades de las autoridades directas, como en el caso de las instituciones de salud, que además de la constitución, se rigen por la Ley Federal del Trabajo(49), así como por la Ley General de Salud, entre otros reglamentos internos.

En el caso de los profesionales de la salud que son empleados bajo contratos temporales, resulta aún más complejo, pues como se ha referido, en algunas instituciones no cuentan con prestaciones básicas como seguridad social, ni otros servicios. Tampoco aplican los periodos vacacionales o los días festivos.

De acuerdo con muchos de los participantes, esto no sería un problema si se tratara de algún periodo corto, pues el sistema que manejan las instituciones, es el de escalafón, donde se toma en cuenta principalmente la antigüedad, para poder avanzar y así adquirir una base, según se encuentren disponibles. De esta forma, se sostiene que al principio los trabajadores no pueden recibir prestaciones, pues como tal, no poseen una base o un puesto fijo y no pertenecen a algún sindicato. En general, existe un entendimiento bastante claro con respecto a estas políticas y condiciones, como el no ofrecer prestaciones a trabajadores que no son fijos, sin embargo, el descontento nace cuando este sistema de escalafón, en ocasiones puede llegar a verse truncado, dependiendo la situación de cada institución. Es en esta etapa cuando surge la frustración, pues los trabajadores no sólo se sienten desprotegidos por el hecho de no tener prestaciones ni un sindicato, ya que esto último no proporciona un respaldo en los casos en los que necesitan ser defendidos o amparados, es por eso que pueden llegar a aparecer y por supuesto, también se han observado situaciones de injusticia a las que comúnmente se enfrenta el personal con estos contratos. Además, estos trabajadores pueden sentirse decepcionados, precisamente ante las respuestas que se les otorgan por parte de las autoridades, sienten que pueden ser remplazados en cualquier momento, incluso cuando poseen años de antigüedad. Pues esto no solamente se aborda desde el aspecto profesional y laboral, sino también el personal, ya que existe un sentimiento donde el trabajo que han realizado durante tanto tiempo, no es valorado.

Por último, es responsabilidad de las autoridades e instituciones brindar un ambiente laboral seguro para el personal de salud, sin importar si están empleados bajo contratos temporales o de base. Esto proporcionará mejores resultados de forma individual y como equipo, pues se pretende que los trabajadores se sientan cómodos y de alguna forma seguros, así como también respetados y escuchados. Si bien, un contrato temporal es una oportunidad de trabajo y una oportunidad de aspirar profesionalmente a un mejor puesto, tampoco son permisibles las condiciones de trabajo brindadas, puesto que en primer lugar, estos trabajadores no tienen un puesto seguro, y por lo tanto no deberían negarles un mayor número de días de descanso, en particular a aquellos que han laborado por más de un año, sin periodos vacacionales, tampoco atención médica de calidad, especialmente en el contexto de la pandemia que se ha estado mencionando en este trabajo. Son estas características y situaciones las que deben ser tomadas en cuenta como “focos rojos”, pues de cierta forma, anuncian condiciones laborales precarias.

Estado físico

En este apartado se abordarán las repercusiones físicas que sufre el personal de salud, al estar contratados bajo estas condiciones. Era necesario abordar primero la parte emocional, pues existe un vínculo importante con la parte de la salud

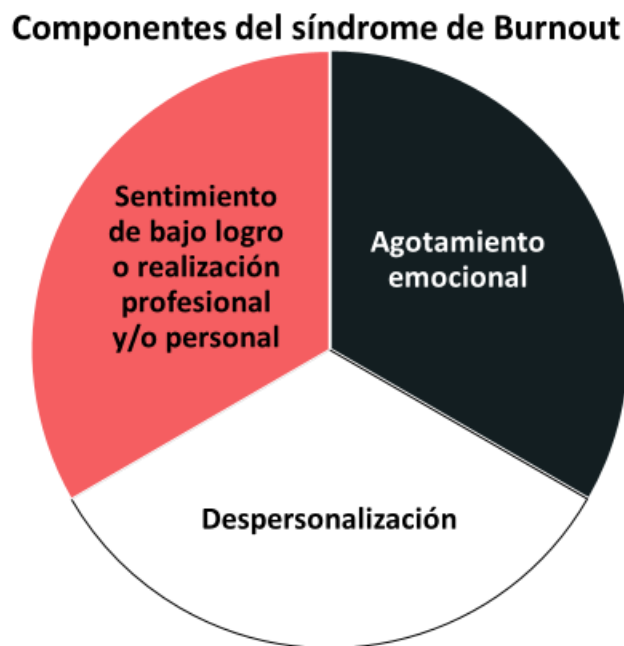
física de una persona, en especial cuando muchas de las causas se deben al ámbito laboral.

En particular, cabe señalar algunos términos como lo es el *Síndrome de Burnout*, el cual se trata de una condición que ha ganado notoriedad en los últimos años. Este se refiere a un estado producido por la acumulación de malestares socio-psicológicos y físicos que se originan en el lugar de trabajo de un individuo:

El Síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de aniquilamiento, síndrome de estar quemado, síndrome de desmoralización o síndrome de agotamiento emocional o profesional es considerado por la Organización Mundial de la Salud como una enfermedad laboral que provoca detrimento en la salud física y mental de los individuos(57).

Con esta definición, es posible comprender la relación entre el estado físico, el estado emocional y la situación laboral. Incluso, autores como Maslach y Jackson(57) plantean este síndrome desde tres esferas:

Figura 11: Componentes del síndrome de Burnout



Fuente: Maslach C, Jackson SE. MBI: Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1981.

En la Figura 11, se exponen componentes emocionales y también relacionados con la identidad personal y profesional del individuo. Dentro de lo que se describe mediante este diagrama, es el agotamiento emocional, el cual pareciera mezclarse con el cansancio y el agotamiento. Por otro lado, se encuentra la despersonalización, como el resultado de sentimientos y emociones negativas con relación a otras personas, en el caso de los profesionales de la salud, suele ser

hacia los pacientes. Estas actitudes involucran desmotivación, irritabilidad, pueden llegar a ser despectivas o groseras, o puede haber poca asertividad y bajo rendimiento profesional. Todas estas como resultado de frustraciones, estados anímicos deplorables, y ambientes laborales cada vez más tensos, con condiciones que no brindan estabilidad al personal de salud.

Es necesario tener en cuenta que, en este apartado, no se reconoce el cansancio normal o la fatiga, pues como se ha mencionado anteriormente, se han encontrado distintos factores que, en conjunto producen un estado patológico, en donde se involucran tanto la salud física como la mental.

La fatiga, según Houssay(58), es un estado transitorio donde ocurre una pérdida de la capacidad para realizar un trabajo o una actividad como resultado de la ejecución prolongada de la misma.

Cansancio

El cansancio se produce cuando un individuo realiza una tarea o un trabajo de forma excesiva, ocasionando malestar general. Dicho estado compromete la salud física, pero también la salud mental, ya que a pesar de ser transitorio (puede disminuir si el individuo en cuestión deja de realizar dicho trabajo o actividad), cuando se está expuesto de manera constante o en algunos casos, en incremento, existen repercusiones a nivel del sistema nervioso y muscular, entre otras. En estas circunstancias, se hablaría de un posible cansancio patológico como resultado del exceso y sobrecarga de trabajo, el cual podría producir un problema de salud grave y comprometer la calidad de vida del individuo.

Según las definiciones anteriores, puede considerarse como un proceso fisiológico resultado de la realización prolongada de un trabajo, y esto ocurre prácticamente con cualquier actividad, pero también se habla de las consecuencias al no atender o reducir dicho estado fisiológico, llegando a ser patológico.

Teniendo conocimiento de esto, resulta un poco más sencillo el deducir la problemática a la que se enfrentan los trabajadores contratados de forma temporal, pues una de las particularidades de estos contratos, es que no ofrecen periodos vacacionales para estos empleados. Ante esta situación, puede llegar a producirse una disputa, pues se sabe que si bien, no tienen derecho al goce de periodos vacacionales, sí cuentan con días de descanso que pudieran satisfacer sus necesidades y así poder recuperarse de los días laborales. Puede que no exista inconveniente alguno para el personal que ha laborado en alguna institución por menos de un año, sin embargo, se ha comprobado mediante los testimonios de los participantes, que aún con más de tres años laborando en la misma institución, no han sido acreedores a uno de estos periodos de descanso. La cuestión es que esta problemática no sólo es grave para cada uno de estos trabajadores de forma física y mental, sino que también compete a las autoridades, pues es la Ley Federal del Trabajo(49) la encargada de establecer los derechos y obligaciones en el aspecto laboral. En este caso, se describen las condiciones para los días de descanso y los periodos vacacionales. En la

siguiente tabla se observan los artículos específicos que dictaminan los derechos mencionados anteriormente:

Tabla 3. Condiciones de trabajo establecidos por la Ley Federal del Trabajo respecto a días de descanso y vacaciones.

<p>Ley Federal de Trabajo</p> <p>TITULO TERCERO</p> <p>Condiciones de Trabajo</p>	<p>CAPITULO III</p> <p>Días de descanso</p>	<p>Artículo 69. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.</p>
		<p>Artículo 70. En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.</p>
		<p>Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. El 1o. de enero. II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero. III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo. IV. El 1o. de mayo. V. El 16 de septiembre. VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre. VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal. VIII. El 25 de diciembre. IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.
	<p>CAPITULO IV</p> <p>Vacaciones</p>	<p>Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.</p>
		<p>Artículo 78. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.</p>
		<p>Artículo 79. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.</p>
		<p>Artículo 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.</p>
		<p>Artículo 81. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.</p>

Fuente: Ley Federal del Trabajo, 1992, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, novena edición, 446 págs.

Estos periodos vacacionales son necesarios, pues como se sostienen en este apartado, reducen la sensación de cansancio y se puede recuperar el estado normal sin que puedan llegar a presentarse efectos en la salud física y mental. Por otra parte, según el contexto mencionado, se ha observado un incremento en la sobrecarga de trabajo en los últimos meses, debido a la pandemia generada por el virus SARS-coV-2, la cual ha aumentado el número de pacientes. Tampoco son permitidas las faltas, en dado caso, aun cuando el trabajador pueda justificarla, se le realiza un descuento. Se debe tener en cuenta que cinco personas entrevistadas, han referido no tener derecho seguridad social, por lo cual, en caso de enfermedad, no sólo son acreedores a un descuento en su remuneración, sino que también ellos mismos tiene que pagar por atención médica en el área privada. El hecho de que existan diferencias entre contratos fijos y temporales, no debería ser razón para que exista una discriminación entre ambos casos, en especial cuando se habla de prestaciones básicas que involucran el bienestar del personal.

Por otro lado, aunque este hecho de por sí debe considerarse grave y un detonante para el desarrollo de precarización laboral, también deben tomarse en cuenta los aspectos legales. Como se ha descrito a lo largo de este trabajo, es cierto que cada institución posee reglamentos y normativas internas, así como un sistema establecido, pero no es permisible que no se tomen en cuenta los derechos laborales, especialmente los descritos anteriormente (Tabla 3), estipulados por la máxima ley del derecho laboral en México, ya que estos actos, infringen la ley y, sobre todo, pueden llegar a ser perjudiciales para los trabajadores.

Agotamiento

El agotamiento es el resultado del rechazo y malestar prolongados antes condiciones laborales de trabajo que pueden llegar a ser estresantes:

Por su parte, Hillert y Kapfhammer consideran que el agotamiento profesional es un término procedente de la psicología laboral, el cual describe síntomas de una desadaptación prolongada frente a condiciones laborales estresantes, pero que, de acuerdo con los sistemas de clasificación tradicionales, no constituye un diagnóstico per se(59).

Si las condiciones que provocan un cansancio excesivo se vuelven cada vez más recurrentes y en lugar de cesar, van en aumento, puede desarrollarse el agotamiento, que, a su vez, puede llegar a ser un riesgo para la salud y producir otras complicaciones o patologías.

Según la investigación realizada y de acuerdo a los testimonios de los diez entrevistados, el agotamiento se percibe de manera más notoria en aquellos que han trabajado por más de tres años, sin derecho a periodos vacacionales o días de descanso más allá de los establecidos en su contrato (días festivos). Dicho estado no sólo se produce por la sobrecarga de trabajo y la carga emocional que se produce en los profesionales de la salud (de acuerdo al síndrome de Burnout), pues refieren tener otras actividades que involucran quehaceres domésticos,

preparación de uniformes y material necesario utilizado en el trabajo, y otras actividades físicas. También se enfrentan a la manutención de sus familias, ya sean padres o hijos, esto produce otros gastos como vivienda, en el caso de no poseer una propia, y por lo tanto, también se convierten en factores estresantes que tal vez a simple vista no tengan una relación directa, pues la remuneración, puede no ser suficiente, o existe el constante estado de angustia producido por el hecho de no contar con un trabajo estable al no saber si renovarían contrato o si se quedarán sin empleo(56). Debido a esto, muchos profesionales optan por asumir la responsabilidad de un segundo empleo, he ahí otro factor estresante para el desarrollo del agotamiento.

Algunos autores consideran el agotamiento como algo más que un estado anímico de corta o larga duración, pues plantean que debe tratarse como un problema de salud pública. Además, se observa desde dos ángulos: el primero, que lo establece como un problema de salud importante, el cual, no se atiende como es debido, ya que en ocasiones sólo se muestra como un estado transitorio y reversible y por lo tanto no se estudia más allá, como, por ejemplo, las causas y aún más importante, las consecuencias de no detener o minimizar los factores que desencadenan dicho estado. El segundo considera el agotamiento como una problemática social producida por la carencia de organización, ambientes de trabajo seguros, o donde comúnmente, el personal se enfrenta ante situaciones estresantes que les produzcan ansiedad(56). Un tercer punto que muchos autores toman en cuenta, es referente a las consecuencias, las cuales constituyen cambios en el comportamiento, y trastornos afectivos, físicos y cognitivos.

Expectativas laborales

La obtención de un empleo ya sea como oficio o ejerciendo una carrera profesional, significa un logro en la vida de un individuo, no sólo porque es parte del desarrollarse de manera independiente, el primer contacto con una remuneración sobre todo económica y un mundo de responsabilidades que afrontará. También se trata del fruto resultado del esfuerzo de aprender un oficio o bien, de estudiar una carrera profesional.

Es cierto que durante la carrera se aprenden cosas tanto de forma teórica como práctica, pero además de esto, es común que, durante este desarrollo, los estudiantes conozcan la dinámica de trabajo, esto derivado de las experiencias en prácticas clínicas, además de algunas otras compartidas por profesores, guías y otros profesionales de la salud. Aunque es cierto que esta dinámica es diferente desde la perspectiva de un estudiante a la de un trabajador, pues desde este punto los estudiantes empiezan a formarse ciertas expectativas sobre sus carreras como profesionales, como cuál será el salario, los horarios en los que trabajarán, las instituciones a las que les gustaría ingresar como futuros profesionales, incluso, la formación que buscarán una vez terminada la licenciatura, como posgrados y otras actividades que los nutran y beneficien de forma académica.

Estas expectativas pueden ir aumentando o disminuyendo según el desarrollo académico o incluso, según cuestiones personales(22).

Sin embargo, sucede que al iniciar una vida laboral de acuerdo a los estudios que ha realizado una persona, en el caso de aquellos que se han dedicado a estudiar carreras técnicas o universitarias, suele alejarse de sus expectativas laborales. Esto último ocurre por varios factores: por el anhelo de conseguir sus primeros empleos como profesionistas, muchos optan por trabajos que se encuentran por debajo de su formación, o bien, terminan aceptando remuneraciones que no se ajustan a sus necesidades o están por debajo en comparación de lo que ellos ofrecen como trabajadores, incluso empleos que en general, poseen condiciones precarias: Otras causas, son la falta de oportunidades, la alta competencia entre profesionales del mismo ramo y la falta de experiencia.

Ante este panorama muchos de los jóvenes optan por aceptar ofertas de empleo muy por debajo de su formación profesional, vincularse a trabajos no acordes con su profesión o aceptar empleos precarios que pueden ser temporales, de tiempo parcial, trabajar por su cuenta o en la informalidad(60).

También se suma el hecho de que muchos de estos jóvenes recién egresados, y por lo tanto inexpertos, al no haber tenido empleos anteriores, no poseen un punto de comparación, además de como se ha mencionado, en general, las personas suelen tener un desconocimiento sobre sus derechos y obligaciones laborales.

En algunos casos, los nuevos profesionales están conscientes de que esta situación, aunque no es conveniente para ellos, tienen en mente que este sólo será temporal y que, en algunos años, tendrán un mejor empleo, estabilidad laboral o mejores condiciones que les permitirán mejorar su calidad de vida. Sin embargo, esto no siempre sucede así: "Trabajos todos estos que no cumplen con las expectativas de los jóvenes ni les permiten alcanzar una buena calidad de vida, ni su completa integración al mundo laboral"(60).

Pero existe otra problemática relacionada a las expectativas laborales, pues en ocasiones este punto de vista suele ser abordado en profesionales recién egresados o que apenas llevan un par de años en sus primeros empleos. Esto pudo observarse en las opiniones que tienen acerca de las condiciones laborales que ofrecen las instituciones por las que están contratados. Es decir, la principal diferencia está entre quienes llevan trabajando un lapso menor a dos años, y quienes han laborado por más de tres años. Las principales opiniones suelen ser las más contrastantes: si el sueldo es suficiente, la duración de las jornadas laborales, u otras prácticas dentro de las instituciones u empresas que las personas que quizás no tengan tanta experiencia en el ámbito laboral, suelen pasar por alto.

Un ejemplo claro es en el que algunas empresas deciden inscribir a los trabajadores con un salario menor al que reciben. Según el sitio Factor capital humano(61):

Posiblemente se deba a que algunas empresas para disminuir el costo de las cuotas y aportaciones de seguridad social inscriben al Seguro Social e Infonavit a sus colaboradores con un salario menor al que el realmente reciben, a sabiendas

que, de ser descubiertas, se les impondrá el pago del crédito fiscal omitido (limitado a cinco años) y de las multas aplicables. Esta práctica indebida deja en estado de indefensión a los subordinados, quienes al final son los principales afectados, porque de la cuantía de su salario dependen los beneficios económicos brindados por estas instituciones.

Esto, sólo por hablar de algunas de las prácticas de desafortunadamente, son más comunes. Al mismo tiempo, es necesario apuntar que es preocupante que los jóvenes no conozcan sus derechos y obligaciones como trabajadores, y lo fácil que resulta para algunas instituciones o empresas elaborar contrataciones cada vez más a favor de ellos que de quien ofrece los servicios.

Al principio cualquier empleo podría sonar llamativo si es que no se tiene un punto de comparación, experiencia o incluso simplemente información. El verdadero problema es cuando estas condiciones pasan de ser “temporales” a convertirse en parte de nuestra vida laboral, cuando se ha trabajado bajos las mismas condiciones por más de cinco años y, aun así, no tener ni un puesto asegurado. Con condiciones de trabajo que cada vez beneficien menos al trabajador, las expectativas laborales se van minimizando o incluso perdiéndose.

Aspiraciones a posgrados

Existe un deseo entre los participantes por querer sobresalir profesionalmente, mediante cursos, posgrados y especializaciones, incluso no solamente en el área asistencial, sino en las cuatro áreas de enfermería: asistencial, docencia, investigación y administración.

El ejercicio de la enfermera varía con las necesidades de la situación, la llegada de roles de la enfermera más amplios ha establecido nuevas dimensiones a la práctica de enfermería, actualmente abarca cuatro áreas de desempeño que mantiene como centro de su existencia al cuidado directo es decir que las otras tres se desarrollan en función del bienestar propiamente dicho del paciente(62).

Es común que los profesionales de la salud, en este caso, los enfermeros, quieran incursionar o dedicar sus estudios a diferentes áreas de la asistencial. Es parte también de las expectativas laborales, ya que mientras exista más preparación a nivel profesional, es probable que pueda aspirar a mejores empleos o puestos de trabajo. Por otro lado, desarrollarse de manera profesional, ya sea realizar posgrados, cursos o especializaciones, se necesitan recursos económicos, materiales y tiempo.

Si bien, algunas instituciones ofrecen la oportunidad de estudiar posgrados, esto se permite una vez obtenida la base, pues este tipo de prestaciones no se otorgan a trabajadores con contratos temporales. De nuevo, se retoma una de las cuestiones que más llaman la atención con relación a las condiciones de estos contratos, y es que probablemente no sería una situación que no llamara tanto la atención, si realmente se siguiera el sistema que dicen plantear en cuanto a la obtención y entrega de bases o contratos fijos. Es decir, si estos contratos no se

alargaran a más de cinco años, esta no sería una cuestión problemática, pues simplemente sería parte de un proceso.

En cualquier caso, no solamente no pueden acceder a prestaciones como estas que significan estudiar algún posgrado mediante el apoyo de las instituciones, tampoco pueden hacerlo de forma individual o en otras instituciones, pues no cuentan con los recursos económicos y materiales suficientes, por supuesto tampoco cuentan con el tiempo. Por supuesto, Morey(63) menciona que también intervienen otros aspectos ajenos al ámbito profesional, pero que también dependen de la situación laboral de las personas: manutención, asuntos familiares, ahorros, etcétera. Como se ha mencionado, también sufren las consecuencias de la falta de recursos y tiempo.

De esta forma, muchos participantes han referido sentirse varados o estancados al no poder aspirar a otros posgrados, mencionando estas como las principales causas.

Aspiraciones a empleos diferentes al área de la salud

El trabajo se vuelve parte de la vida de las personas, y aún más importante, determina también su calidad, la obtención de sus bienes materiales y recursos, así como estabilidad económica, social, emocional y física. Un trabajo no sólo ocupa parte importante del tiempo de un individuo, sino que también es capaz de producir remuneraciones que le permitan acceder a bienes como la compra o la renta de una vivienda, un medio de transporte, ropa, alimentos u otros servicios como atención.

Sin embargo, muchas veces el salario suele ser insuficiente para la mayoría de los profesionales. Según la IDC(64) (revista mexicana especializada en temas fiscales, laborales, jurídicos, corporativos y de comercio exterior), los sueldos del personal de salud, son insuficientes: Los salarios en México son de los más bajos de los países que integran la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), sin embargo, cuando hablamos del personal médico especializado, sus ingresos son 0.9 veces menores al promedio de los mismos, advirtió el Centro de Investigación Económica y Presupuestaria (CIEP). Asimismo, el nivel promedio del salario de las enfermeras y enfermeros en México es 0.6 veces menor al nivel de la OCDE.

Esto significa a que las aspiraciones a otros trabajos no relacionados al ámbito de la salud, no se derivan únicamente de causas o intereses personales. Casos en particular, como el de un participante quien expresó su interés por la docencia y su interés por ejercerla en el instituto donde recibió su formación enfermera, como una manera de retribuir no sólo a su alma mater, sino a la educación y el desarrollo profesional de los futuros profesionales de enfermería.

En cambio, otro de ellos expresó sus intenciones de establecer un negocio o algún otro medio para generar ingresos, pues considera que al menos, en este país, no basta sólo con tener la vocación para ser enfermera o enfermero, ya que existe la sensación de que su trabajo y su profesión no son valorados, siendo mayor el

desgaste físico y mental que la recompensa en sí. Esto, en el caso de no poder migrar a otros países en los cuales, la remuneración para el personal de salud, especialmente para enfermería, sea acorde y justo a los servicios prestados.

En este sentido, muchas de las decisiones que ha llegado a tomar el personal de salud con respecto a migrar laboralmente a otras áreas relacionadas, o que aparentemente no tengan ninguna relación con sus carreras profesionales, se deben en gran parte a las condiciones de trabajo, las cuales de alguna forma los orillan a buscar oportunidades fuera de sus áreas de estudio, y esto, más que por gusto personal, es por necesidad.

Relación con la vida personal

Es inevitable crear una barrera entre el trabajo y la vida personal, una forma parte de la otra y viceversa. A su vez, existen consecuencias para ambas partes, es decir, que ambas se ven reflejadas entre sí, en la satisfacción familiar y la vida conyugal, al igual que en el ámbito laboral, en este caso, sentimientos, opiniones, sensaciones y estados de ánimo que surgen de la vida laboral.

En este trabajo se ha hablado ya de algunas de estas consecuencias, ya que se busca conocer y exponer la percepción del personal de enfermería respecto a las contrataciones temporales, en general, los resultados obtenidos han arrojado situaciones en las cuales, si no se interviene de manera oportuna, podrían generar grandes conflictos tanto para las instituciones como para el personal(37). A continuación, se describe parte de esta situación, que se deriva del conflicto surgido o que puede llegar a desarrollarse en la relación trabajo-vida personal:

En términos generales, la literatura considera que los antecedentes y los efectos de los dos tipos de conflicto son diferentes. Por ejemplo, el conflicto trabajo-vida personal se espera que tenga más efectos en el ámbito personal (ej. satisfacción familiar, vida conyugal), según Allen. Mientras que el conflicto vida personal-trabajo tiene mayores efectos en la empresa (ej. absentismo, deseo de abandonar la empresa) según Lourel. Sin embargo, no existe una completa unanimidad en la literatura en relación a los efectos del conflicto entre roles pues se han observado otros resultados empíricos(37).

Al mismo tiempo pueden observarse como un complemento, cualquiera de las partes afectadas (vida laboral y vida personal), tarde o temprano terminará por repercutir una en la otra.

Se habla de la gestión necesaria para proporcionar un equilibrio la vida personal y laboral, pues de lo contrario, esto podría generar insatisfacción y posteriormente el surgimiento de conflictos. Se mencionan algunas estrategias para poder lograr este objetivo, como: repartir responsabilidades en el hogar, otorgar prestaciones como guarderías y centros de cuidado para niños en el caso de los trabajadores con hijos, y el hecho de directamente obligar a las empresas a buscar soluciones

que permitan y faciliten al personal y a los trabajadores en general, lograr una mayor gestión de tiempo entre su vida personal y laboral(65).

Las condiciones contractuales bajo las que se encuentran laborando los participantes, los afectan en muchos sentidos, no sólo en cuanto a la remuneración económica y algunas otras prestaciones, sino que afectan su estabilidad personal y familiar. Como se ha mencionado, este trabajo no sólo busca conocer la percepción del personal de salud con respecto a estas condiciones, sino que intenta además exponer no solamente los hechos en sí, también busca ser un precedente para futuras investigaciones y para hacer un llamado a las autoridades para que exista una mayor regulación entre las prácticas no sólo de las instituciones, sino todas aquellas empresas y organizaciones que ofrezcan empleos. De esta forma se observa que no solamente se trata de cuestiones monetarias, sino de salud mental y física, de contratos laborales que se caracterizan por el aumento de sus condiciones precarias.

Dejar de lado ciertas actividades

Entre las cuestiones que se ven afectadas debido al tipo de contratación que mantienen el personal, en este caso, los participantes con contratos temporales, está el no tener tiempo suficiente para otros aspectos de su vida personal, como la familia, estudios, amigos, etcétera.

Según un reporte de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), realizado en el 2019, “Un mexicano promedio trabaja 42.8 horas a la semana, mientras que un alemán trabaja 35.1 horas. Prácticamente equivale a trabajar un día menos por semana”(66). En comparación con los datos recaudados y descritos por los participantes, ellos trabajan un aproximado de 48 horas a la semana, ya que suelen tener sólo un día de descanso y una jornada laboral de ocho horas.

Esto sólo es referente a las jornadas laborales en sí, pero también es necesario tomar en cuenta el tiempo de traslado, así como otras actividades que se realizan y no están totalmente relacionadas a la persona en sí: como la familia, en caso de tener hijos o alguna otra persona de que dependa de él o ella.

Realmente se puede decir que las jornadas laborales no son excedentes o exageradas, sin embargo, es necesario describir asuntos como la sobrecarga de trabajo que reciben muchos de los trabajadores, especialmente si se habla en el contexto de pandemia, en el cual se ha observado un aumento en la demanda del personal de salud, especialmente de enfermeros. Aun con el incremento de contrataciones, parece ser insuficiente para el alto número de contagios, con hospitales saturados, las camas ocupadas en su totalidad, y los cuidados específicos que requieren los pacientes contagiados. A principios del 2021, los contagios seguían incrementando, y las condiciones laborales parecían seguir intactas, con la creación de nuevos acuerdos con los que se permitía a las instituciones contratar a personal únicamente con motivo de la contingencia (la razón se describe tal cual en el contrato), llegando a agilizar los trámites e incluso los filtros.

Todos estos factores, como la sobre carga de trabajo y la remuneración que parece no estar acorde con todo el trabajo realizado por los enfermeros y enfermeras, no sólo dificultan el poder aspirar a otros empleos o a actividades que beneficien al desarrollo profesional, como cursos y posgrados, sino que también limitan actividades esenciales para los trabajadores. Es tan excesiva la sobre carga de trabajo, el contar únicamente con un día de descanso, sin días festivos ni vacaciones, el desgaste emocional al tampoco contar con empleos estables, que en conjunto se va prolongando con el paso del tiempo, en un estado de cansancio y fatiga, hasta llegar al agotamiento, que pareciera no permitir tener una vida más allá del trabajo.

Resiliencia

La capacidad que tiene alguien para afrontar o superar distintas adversidades que se le presentan constantemente. No solamente se refiere a las capacidades para afrontar un problema en mayor o menos medida, tiene que ver con el desarrollo de un individuo relacionados a la salud mental y su adaptación con el medio social(67).

El ser humano necesita de fuerza para conseguir su autorrealización, y esta no es del todo física, pues también es necesaria la fuerza mental y espiritual. La resiliencia no se trata de aguantar problemas o sobrellevarlos, sino de superarlos, mediante distintas estrategias que un mismo individuo desarrolla o si es que existe ayuda de profesionales. Sabiendo esto, una persona puede ser capaz de superar distintos obstáculos o situaciones que ponen en riesgo su bienestar en todos los sentidos. Puede lograrse por medio de perseverancia, dedicación y, sobre todo, redes de apoyo como amigos y familia, además de ayuda profesional si así lo requiere. Este proceso no será sólo momentáneo, es decir, una vez aprendidas y puestas en práctica estas estrategias, servirán cada vez que se presente alguna problemática. De esta forma el estado de resiliencia pasa a ser la base para la formación de un equilibrio aprendido por los individuos, de estrategias y métodos para afrontar problemas sin que existan repercusiones en salud física y mental, o en su vida en general.

Con esto último se pretende explicar que la resiliencia no debe ser vista como un acto de autoflagelación o conformismo, al contrario, es la búsqueda por superar obstáculos de todo tipo, tanto en el ámbito laboral, social y familiar, etcétera.

Por lo tanto, también es parte de la responsabilidad de las empresas el proporcionar un ambiente saludable y confortable para que los trabajadores pueden llevar a cabo sus actividades. Esto no siempre sucede en las instituciones, pues las condiciones contractuales generan angustia, miedo, al no ofrecer estabilidad laboral, mientras que la sobrecarga de trabajo genera cansancio, fatiga y agotamiento físico y mental, se hace presente el síndrome de Burnout.

No se trata de que la única solución viable sea conseguir una base para mejorar la calidad de vida de las personas con mejores prestaciones, estabilidad y mejores oportunidades. El punto es ofrecer condiciones favorables para los trabajadores

desde un principio, no importando si son trabajadores fijos o no, ya que, a la hora de desempeñar labores y actividades, no se hace diferencia alguna.

Prácticas de la institución

Hoy en día es cada vez más común que salgan a luz casos relacionados al ámbito laboral que dejan en gran desventaja a los trabajadores, dichas acciones por parte de empresas o instituciones. Esto no quiere decir que en años anteriores no existieran estas prácticas, sino que, gracias al crecimiento de los medios de comunicación, resulta un poco más sencillo conocerlos. También, han incrementado con el surgimiento de nuevas reformas laborales o acuerdos que permitan cierto tipo de prácticas y acciones.

Es cierto que, con el surgimiento de estas nuevas reformas y acuerdos, se busca dar solución a las problemáticas actuales, y según vayan surgiendo otras situaciones, se irán modificando. Sin embargo, también han atraído algunas consecuencias como resultado de la poca regulación con la que vienen acompañadas. El claro ejemplo es el mostrado anteriormente con el acuerdo emitido por el Consejo de Salubridad General en el 2020: “Acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), señalando que la Secretaría de Salud determinará todas las acciones que resulten necesarias para atender dicha emergencia”(29), en el cual se establece que se tomarán las medidas necesarias para ofrecer cobertura a los casos de contagio ante la pandemia. En uno de los apartados se describe que el personal de salud deberá estar avalado por alguna institución que lo identifique como profesional de la salud, y así poder realizar actividades. Hasta este punto probablemente no exista ningún impedimento o percance, sin embargo, esta situación también crea algunos sesgos, especialmente en la forma de contratación, pues quedan lagunas dentro de los procesos de contratación en sí. La obtención de bases en instituciones de salud no suele ser sencilla, ni siquiera el acceder a un puesto, aunque sea de forma temporal. Con la llegada y la aparición de acuerdos como el mencionado anteriormente, por una parte, se cumple el objetivo de agilizar los trámites de contratación del personal de salud. Esto, aunque resulta benéfico para muchas personas en busca de un empleo como lo ha referido unos de los participantes, refiriéndose a que, en este contexto o etapa, su contratación fue rápida a comparación de la de otros compañeros en años anteriores, al mismo tiempo significa “debilitar” algunos filtros o trámites. En los resultados de este trabajo se han descrito situaciones complicadas tanto para el personal como para la institución, y por supuesto, para los usuarios, quienes reciben los servicios de salud. Algo que se ha mencionado es que, en los centros temporales creados como respuesta a la pandemia, no realizaban en su totalidad los exámenes correspondientes como el de conocimientos o incluso, el examen médico, tampoco ofrecían cursos de preparación para el personal nuevo, aun cuando este era

recién egresado o no había tenido un contacto con otro empleo similar en alguna empresa o institución.

Anteriormente se ha descrito una de las situaciones que más han llamado la atención en los últimos meses, sin embargo, existen otros tipos de prácticas que están lejos de beneficiar o incluso seguir la normativa de la Ley Federal del Trabajo(49) y otras autoridades, han estado presentes desde años anteriores.

Negar información o documentos

Desde que se firma un contrato con alguna empresa o institución, se hace legal y oficial la prestación de un servicio, en el cual se establecen también los derechos y obligaciones por parte de ambas partes, además de otras características como la duración, la jornada laboral y el salario, entre otras(61). De esta forma, es necesario y hasta cierto punto lógico que antes de firmarlo, se establezcan de manera clara cada una de las condiciones y de las características, pues como se ha dicho, ahora se percibe como un documento legal(68). Antes esta situación, es conveniente que ambas partes cuenten con una copia del contrato, tal y como se describe en el artículo 24° de la Ley Federal del Trabajo: “Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte(49).

Aunque esto se describa de manera concreta, muchas instituciones y empresas hacen caso omiso con el objetivo de salvaguardar la información de sus trabajadores y no crear conflictos.

En algunos casos estos no suelen ser entregados en tiempo y forma, o en su defecto, no se entregan. Realmente no es posible afirmar que estos documentos sean negados a los trabajadores, pero sí que, al momento de solicitarlos, suele haber muchos impedimentos para poder tener acceso a estos, desde cuestiones administrativas, hasta el justificarse con el hecho de que la persona encargada, no se encuentra a disposición de dichas demandas(68). Una de las participantes refirió que, al momento de informar y expresar esta situación en una junta con el personal y otras autoridades, el tema fue cambiado, o la duda fue resuelta con comentarios que finalmente no resolvieron la situación. También, un participante expuso que aun con la insistencia de tener acceso a las copias de sus contratos, recibía todo tipo de excusas, aunque no por las autoridades directas, sino por el personal administrativo, hasta el punto de decidir ya no hacerlo más.

El que ambas partes tengan copia de los contratos no se refiere a simplemente un requisito, sino a que ambos tengan documentos oficiales que avalen el convenio establecido. De esta forma, ambos podrían ampararse ante cualquier situación, pues esa es la finalidad de los contratos.

Otorgar contratos de enfermería a personal ajeno al servicio de enfermería

Como se ha afirmado y según el artículo 24° de la Ley Federal del Trabajo(49), los contratos deben describir de forma detallada todas las características de los servicios que serán prestados. De la misma forma, deberán especificarse los cargos y el tipo de actividades o funciones que deberán realizarse.

Puede que, en algún momento dado, aún con un contrato previo, se asignen diferentes funciones en pro de la empresa o institución, se trata de actividades que realmente no suelen, ni buscan afectar a los trabajadores, no tienen ninguna repercusión con las actividades esenciales, siempre y cuando existan limitaciones por parte de ambas partes. A pesar de que el empleado puede y tienen la facultad de variar algunas de estas funciones para el beneficio de la empresa o de la institución, estas no deberán ser motivos de castigos, sanciones, o afectar los diferentes intereses o la relación que se tenga con el trabajador, modificaciones en el salario o cualquier acción que pueda repercutir en la integridad de este. El problema ocurre cuando existe una sobrecarga de trabajo o funciones totalmente ajenas a las establecidas en el contrato, cuando un empleado pasa de ser un prestador de servicios, a ser un subordinado que tienen que acatar cualquier orden sólo por el hecho de estar contratado.

Este hecho por sí solo podría considerarse como una situación problemática, aunque aquí la cuestión en cierta forma es a la inversa, pero también, referente al tipo de contratación.

En cuanto a los resultados de este trabajo, uno de los participantes mencionó su conocimiento acerca de contratos de enfermería otorgados a personal que desempeñaba otras funciones, específicamente personal administrativo. Aunque no existen pruebas que claramente justifiquen este hecho, sí existen testimonios con respecto a estas especulaciones, obviamente, al tratarse de cuestiones que serían desaprobadas por distintas autoridades, no resulta tan fácil encontrar evidencias y pruebas concretas. Por supuesto, no hay bibliografía que respalde estos testimonios, tampoco información en medios o internet, pero quedan plasmados para futuras investigaciones, que indaguen más en este tipo de prácticas, especialmente en instituciones tan grandes. Mientras tanto, no sé sabe cómo es que se obtienen estos contratos, en particular cuando para el mismo personal de enfermería, es difícil obtenerlos. Incluso si las autoridades realmente están verificando que exista una concordancia entre los empleados que se dice tener de acuerdo con sus funciones, y el número de contratos otorgados y registrados. En parte, también es responsable la administración de cada institución.

De esta forma, también resulta en una problemática el no establecer condiciones claras sobre las funciones que desempeñarán los trabajadores. Aquí las consecuencias no recaen en el tipo de trabajo o actividades que el empleado deberá realizar, esto ya puede considerarse grave, ya que uno de los entrevistados refirió que su contrato sólo establecía que su cargo estaba destinado a “suplir las necesidades del hospital”, sin describir a detalle las funciones y

actividades, por supuesto, tampoco describía de manera clara las obligaciones y derechos por parte del empleado como del empleador(19).

Esta labilidad que se muestra en el los contratos podría resultar más a favor de la empresa o la institución, en este caso, que del mismo empleado. Un ejemplo de esta situación en específico, es que, dentro del contexto de pandemia, se le dio prioridad para ser vacunado al personal de salud que se encontraba en la primera línea de defensa, incluso, dentro de los mismos servicios, se les dio prioridad a quienes se encontraban en servicios con alto riesgo de contagio como el de Terapia Intensiva. Este fue el caso de uno de los trabajadores, que al tener un contrato que estipulaba que el trabajador en cuestión, estaba laborando para “suplir las necesidades del hospital”, no se establecía un servicio fijo, y por lo tanto no era posible, en cierta forma, reclamar ciertos derechos. En esa situación, el personal de enfermería que se encontraba de forma oficial en el servicio de Terapia Intensiva, fue vacunado, a diferencia de este participante, quien refiere no haber recibido la vacuna en tiempo y forma, ya que incluso describe que, hasta el momento de realizar la entrevista, sus compañeros estaban por recibir la segunda dosis, mientras que este participante seguía sin recibir ninguna. Al exponer esta situación ante las autoridades, refirió que no recibió ninguna solución, ya que se justificaban diciendo que realmente no pertenecía a ningún servicio en específico según su contrato, sin embargo, se encontraba ahí laborando por más de dos años.

Hubo un caso en particular en el cual cesó por completo la obtención y por supuesto, la firma de contratos, ya que únicamente se recibían los pagos. Por supuesto realmente no había ninguna forma de identificarse como trabajador, ni siquiera de un centro temporal, pues en el caso de un conflicto grave, no habría respaldo alguno.

De esta forma, y puede que, de manera abrupta, se exponen algunas de las prácticas referidas a las condiciones contractuales y el cómo se establecen. Sin embargo, esto no significa exponer estas actividades o prácticas por parte de las instituciones de manera despectiva, sino que se pretende que sean en cuenta como alertas o un llamado de atención para que las autoridades puedan intervenir de forma oportuna.

Recorte de contratos para evitar crear antigüedad

Otra cuestión interesante entre estas prácticas por parte de las instituciones, son las acciones puestas en marcha para evitar crear antigüedad, esto se refiere al tiempo durante el cual un trabajador ha prestado sus servicios en una empresa o una institución: “De manera laxa podemos definir la antigüedad del trabajador como el tiempo de prestación de servicios en una empresa”(69). Esta es parte importante de las cuestiones laborales, pues determina aspectos como: el acceder a ascensos, aumentos salariales, periodos vacacionales o indemnizaciones (el pago de estas no aplica en trabajadores con una antigüedad menor a un año). En algunos casos, la antigüedad es clave para la obtención de algunas prestaciones.

La antigüedad de un trabajador deberá tomarse en cuenta desde el primer día que sus servicios hayan sido prestados (Ley Federal del Trabajo, 2019)(49). De igual forma, se establece que, de haber alguna inconformidad, o dudas acerca de la antigüedad, el trabajador podrá solicitar al tribunal dicha información. El artículo 280° de esta ley es el que se refiere al caso de los trabajadores temporales:

El trabajador estacional o eventual del campo que labore en forma continua por un periodo mayor a veintisiete semanas para un patrón, tiene a su favor la presunción de ser trabajador permanente. El patrón llevará un registro especial de los trabajadores eventuales y estacionales que contrate cada año y exhibirlo ante las autoridades del trabajo cuando sea requerido para ello(49).

De acuerdo con esta ley, deberán pasar un aproximado de seis meses para poder generar antigüedad, aun en el caso de los trabajadores temporales, ya que en este caso se sostiene que podrían ser considerados como trabajadores permanentes.

Teniendo en cuenta la información anterior, en la cual se habla sobre las especificaciones para poder generar antigüedad o poder aspirar a ser considerados como trabajadores permanentes, surge la siguiente cuestión: ¿Cómo es que aun con estas leyes existen trabajadores que llevan más de cinco años laborando con contratos temporales? Según testimonios de los entrevistados, una de estas prácticas es recortar contratos antes de que se genere una antigüedad, es decir antes de que se cumpla un periodo seis meses, pues habiendo trabajado más del periodo establecido, el personal tendría derecho a una base en la institución, o bien a poder ser considerados como personal permanente, claro aparte de acceder a otro tipo de prestaciones, como los periodos vacacionales, de los cuales se han hablado con anterioridad en este trabajo.

Por supuesto que esta práctica no se reconoce de manera oficial, es más, a los trabajadores se les dice que pasarán por un “periodo de descanso”, en el cual se les suspende y se realiza un corte de contrato. Esto en el caso de aquellos que no poseen faltas administrativas o inasistencias, ya que en casos donde sí las haya, se puede considerar como un periodo incompleto. Si bien, esta situación no es algo de lo que suela hablarse con los directivos, sí es muy sonada entre el mismo personal, que de alguna forma ya se ha acostumbrado a este tipo de situaciones, incluso normalizándolas.

Otra cuestión importante es que, según los resultados arrojados en la recopilación de información, no existe la suficiente libertad por parte del personal enfermero, como para expresar estas inconformidades, pues ellos refieren temor a hacerlo, ya que las autoridades directas como indirectas, pueden considerarlos como elementos conflictivos y ser sometidos a una suspensión o a un recorte de contratos.

Esta podría visualizarse como otra consecuencia de no tener acceso total a los documentos, como contrataciones y bitácoras, pues el personal, realmente no es consiente de cómo se está utilizando su información, o llevando distintas

situaciones, como en el caso de las suspensiones bajo la imagen de un “descanso”.

Cambios dentro de los protocolos de seguridad para agilizar los procesos de contratación

La repentina llegada del virus SARS-CoV-2 a inicios de 2020 significó una serie de cambios y transformaciones a nivel mundial en general. Fue el 11 de marzo cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS), declaró una pandemia y fue así como diferentes naciones se vieron forzadas a crear rápidamente planes de contingencia(70). Entre estos países, México optó por diversas medidas de seguridad e higiene para proteger a la población, incluso, en el sector salud, ya que era necesario dar una respuesta inmediata a esta problemática.

A lo largo de los siguientes meses posterior a que se declarara una pandemia, surgieron acuerdos los cuales establecían los requisitos y condiciones para la contratación del personal de salud con la finalidad de proporcionar cobertura a la población. Dos cuestiones para resaltar fueron la autorización legal para agilizar los procesos de contratación y la creación de nuevas instalaciones como centros temporales para evitar la saturación en los hospitales, clínicas y centros de salud.

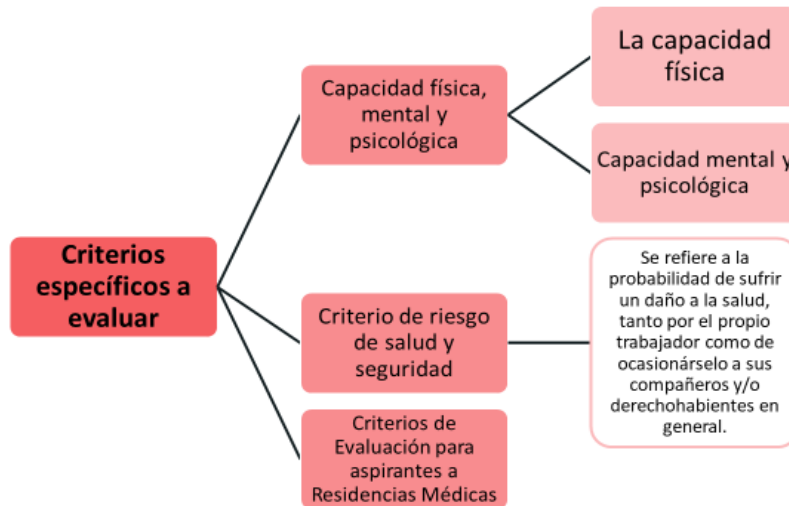
Si bien, la decisión de agilizar los procesos de contratación fue en parte benéfica, también destaca el hecho de que, al momento de realizar dichos procesos, no se efectuaron los protocolos mínimos de seguridad, así como algunos exámenes o cursos que suelen realizarse al personal de nuevo ingreso.

Esto desencadenaría una serie de situaciones en las cuales podrían verse involucradas tanto las autoridades y los profesionales de salud como los mismos usuarios. Es difícil aseverar que estos casos pueden describirse como negligentes, pues, en primer lugar, teóricamente los trabajadores contratados contaban con certificados oficiales que los validaban para poder ejercer la profesión de enfermería, habían realizado un proceso de selección como el resto de sus compañeros, y, sobre todo, el contexto lo ameritaba.

Para este caso, se tomará en cuenta el documento “Procedimiento para la evaluación médico-laboral en aspirantes a ingresar al Instituto Mexicano del Seguro Social”(71) emitido por la Dirección de prestaciones económicas y sociales, cuyo objetivo, tal y como se describe en el documento, básicamente es sentar las políticas así como describir las actividades que debe llevar a cabo el personal médico y administrativo de los servicios de Salud en el Trabajo al realizar una evaluación médico-laboral en aspectos físico-funcionales a aspirantes a ingresar al Instituto Mexicano del Seguro Social o a realizar una residencia médica.

En el apartado número nueve, se mencionan los criterios tomados en cuenta en estas evaluaciones realizadas a los aspirantes. Se establece que la aptitud para trabajar, ha de ser determinada por cuestiones físicas, psicológicas y de seguridad en el ámbito laboral más que por condiciones de salud de los aspirantes.

Figura 12. Criterios para la evaluación médico-laboral



Fuente: Dirección de prestaciones económicas y sociales. Procedimiento para la evaluación médico-laboral en aspirantes a ingresar al Instituto Mexicano del Seguro Social. Clave:3A22-003-001. México: Instituto Mexicano del Seguro Social.

De hecho, se añade también una tabla con las categorías con alta demanda física y de riesgo de seguridad en la cual se describen los puestos registrados por cada área. A continuación, se presenta la lista de puestos involucrados en enfermería dentro de estas categorías a quienes, como ya se mencionó antes, deben de realizarse estos procedimientos:

Figura 13. “Categorías con alta demanda física y de riesgo de seguridad”. Área: Enfermería

Enfermería

- Auxiliar de enfermería general
- Auxiliar de enfermería en salud pública
- Enfermera general
- Enfermera especialista (pediatría, salud pública, cuidados intensivos, quirúrgica, salud mental, atención primaria a la salud, atención materno-infantil).
- Enfermera jefe de piso
- Enfermeras en unidad de medicina familiar (enfermera general, especialista, especialista en medicina familiar, jefe de piso en medicina de familia)
- Enfermera para traslado de pacientes de urgencia
- Enfermera para traslado de pacientes de terapia intensiva.

Fuente: Dirección de prestaciones económicas y sociales. Procedimiento para la evaluación médico-laboral en aspirantes a ingresar al Instituto Mexicano del Seguro Social. Clave:3A22-003-001. México: Instituto Mexicano del Seguro Social.

Teniendo en cuenta los criterios establecidos para la evaluación de los aspirantes, así como el área de aplicación, en este caso, enfermería, es posible visualizar los procedimientos cuyo objetivo es preservar la salud y seguridad de los trabajadores y por supuesto, de los usuarios, ya que también evalúa aptitudes y aspectos físico-funcionales. De esta forma, se comprende que estos procedimientos y criterios, sean más que requisitos para aspirar a un puesto y, por lo tanto, no sean particulares de una institución (este documento es perteneciente al Instituto Mexicano del Seguro Social y fue utilizado como referencia para tener un panorama claro de los exámenes y evaluaciones realizados a los aspirantes), es decir, que en la mayoría de empleos se realizan estos procesos, especialmente para puestos relacionados a la salud.

En este documento se menciona el apego a la Ley General de Responsabilidades Administrativas y a la Coordinación Delegacional de Salud en el Trabajo(71) que será la encargada de asesorar y vigilar que se cumpla lo establecido en la normatividad relativa a la evaluación médico-laboral. Sin embargo, en sus políticas específicas, también se menciona que se incluyen todas aquellas relacionadas con la emisión de recomendaciones de ajustes en los centros de trabajo. Aunque no se esclarece si esto último es referido con modificaciones generales dictaminadas por autoridades a nivel nacional o las que son emitidas por parte de cada una de las instituciones(19). Por lo tanto, no se especifica si estos protocolos están sujetos a reformas o cambios o si se mantienen fijos.

Estas situaciones también se relacionan con la flexibilidad laboral, pues esta puede verse aplicada a ciertos procesos, al ser modificados por cuestiones internas como externas. Como se ha descrito anteriormente, estos procedimientos son indispensables y suelen demorar meses. Sin embargo, con el fin de agilizar los procesos de contratación, se ha optado por simplificarlos, lo cual se ha visto reflejado en la forma de cómo se realizan las evaluaciones y exámenes en general. Durante la redacción de los resultados, no sólo se mencionó la omisión de cursos o exámenes, que, aunque esto es relevante ya que es una manera de demostrar y verificar que efectivamente, los profesionales de la salud sean aptos y capaces para brindar sus respectivos servicios, se omitieron también otros procesos. Es necesario apuntar que esta información proporcionada por dos de los participantes de diferentes instituciones habla específicamente de los profesionales de enfermería.

Según la información obtenida por parte de los participantes, es importante mencionar que dentro del nuevo personal contratado para combatir la alta demanda por pacientes covid, tampoco fue sometido a análisis médicos o a un examen médico en general. Aunque no se tiene un número exacto o un porcentaje aproximado, según esta información eran notorios estos casos.

A continuación, se presenta la descripción de la historia clínica con enfoque médico-laboral del mismo documento emitidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social. Retomando el argumento anterior, se muestra este documento con fines prácticos y para obtener un panorama sobre las actividades y el contenido de estos exámenes, cuestionarios y entrevistas (Tabla 4).

Tabla 4. Descripción de la Historia clínica con enfoque médico-laboral del documento “Procedimiento para la evaluación médico-laboral en aspirantes a ingresar al Instituto Mexicano del Seguro Social”.

DATO	CONTENIDO	
DATOS PERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> - Fecha - Delegación - Unidad - Médica - Categoría del Aspirante - Nombre del aspirante - Edad 	<ul style="list-style-type: none"> - Género - Domicilio - Estado civil - Teléfono - Escolaridad - Identificación oficial
ANTECEDENTES HEREDO-FAMILIARES	<ul style="list-style-type: none"> - Diabetes Mellitus - Cardiopatías - Neoplasias - Alérgicos 	<ul style="list-style-type: none"> - Fímicos - Obesidad - Alcoholismo
ANTECEDENTES PERSONALES-PATOLÓGICOS	<ul style="list-style-type: none"> - Diabetes Mellitus 1 - Diabetes Mellitus 2 - VIH - Lumbalgia - Asma - Hipertensión arterial - Cardiopatías - Quirúrgicos - Trastorno de ansiedad - EPOC - Obesidad - Neoplásicos 	<ul style="list-style-type: none"> - Traumáticos - Depresión - Tabaquismo - Depresión - Tabaquismo - Epilépticos - Enfermedades de Transmisión sexual (ETS) - Dislipidemias - Alérgicos - Consumo de marihuana - Consumo de cocaína - Consumo de anfetaminas/LSD - Enfermedades infectocontagiosas
ANTECEDENTES PERSONALES PATOLÓGICAS NO	<ul style="list-style-type: none"> - Habitación • Casa propia • Departamento propio • Casa rentada • Departamento rentado • Vive con padres • Vive con suegros • Vive con otro familiar 	<ul style="list-style-type: none"> - Aseo corporal - Aseo dental - Actividad Física - Alimentación Consumo de proteínas - Consumo de vitaminas, minerales y fibra (vegetales) - Consumo de vitaminas, minerales y fibra (fruta)
GINECO-OBSTÉTRICOS	<ul style="list-style-type: none"> - Menarca - Fecha de última regla (día, mes y año) - Número de parejas sexuales - Gestaciones 	<ul style="list-style-type: none"> - Partos - Cesáreas - Abortos - Método de planificación familiar
ANTECEDENTES LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de la empresa - Puesto(s) desempeñado(s) - Antigüedad (en años y meses) 	<ul style="list-style-type: none"> - Principales agentes a los que expuso - Principal EPP - Motivo de Separación

DATO	CONTENIDO	
EXPLORACIÓN FÍSICA		
SIGNOS VITALES	<ul style="list-style-type: none"> - Tensión arterial - Frecuencia cardiaca - Frecuencia respiratoria 	<ul style="list-style-type: none"> - Pulso - Temperatura
SOMATOMETRÍA	<ul style="list-style-type: none"> - Estatura - Peso - Índice de masa corporal 	<ul style="list-style-type: none"> - Perímetro de cintura - Perímetro de cadera - Índice de cintura/cadera
EXPLORACIÓN DE CABEZA	<ul style="list-style-type: none"> - Deformidades en cráneo - Cicatrices en cuero cabelludo - Deformidades en cara - Piercing - Cicatrices 	<ul style="list-style-type: none"> - Deformidades en cuello - Cicatrices - Ganglios
➤ AGUDEZA VISUAL	<ul style="list-style-type: none"> - Ojo derecho 	<ul style="list-style-type: none"> - Ojo izquierdo

➤ VISION CROMÁTICA ➤ REFLEJOS OCULARES		
➤ CONDUCTOS AUDITIVOS ➤ AGUDEZA AUDITIVA	- Derecho	- Izquierdo
TÓRAX	- Región precordial - Campos pulmonares - Ganglios axilares	- Ganglios supraclaviculares - Especifique en caso de anomalía
ABDOMEN	- Cicatrices - Peristalsis normal	- Visceromegalias - Hernias
GENITOURINARIO	- Región perineal	- Ganglios inguinales
EXTREMIDADES SUPERIORES (IZQUIERDA-DERECHA)	- Integridad - Fuerza muscular - Tono - Sensibilidad - Reflejos osteotendinosos	- Arcos de movilidad - Cicatrices - Nevos - Tatuajes
EXTREMIDADES INFERIORES (IZQUIERDA-DERECHA)	- Integridad - Fuerza muscular - Tono - Sensibilidad - Reflejos osteotendinosos - Arcos de movilidad	- Insuficiencia venosa periférica - Úlceras - Cicatrices - Nevos - Tatuajes
COLUMNA VERTEBRAL	-	-
CERVICAL	- Arcos de movilidad	- Fuerza muscular
DORSAL	- Escoliosis	- Xifosis
LUMBAR	- Escoliosis - Arcos de movilidad	- Quiste pilonidal
SISTEMA NERVIOSO	- Sensibilidad - Coordinación - Equilibrio	- Pares craneales - Marcha
ESTUDIOS DE LABORATORIO	- Biometría hemática - Química sanguínea	- Examen General de orina - Estudios especial
ESTUDIOS DE GABINETE	- Telerradiografía de tórax - Antero-posterior de columna vertebral	- Lateral de columna vertebral - Estudio especial - Requirió interconsulta(s)
CONCLUSIÓN DIAGNÓSTICA	- Diagnóstico nosológico - Indicaciones especiales	- Apto específicamente para el puesto elevado

Fuente: Dirección de prestaciones económicas y sociales. Procedimiento para la evaluación médico-laboral en aspirantes a ingresar al Instituto Mexicano del Seguro Social. Clave:3A22-003-001. México: Instituto Mexicano del Seguro Social.

En los resultados obtenidos por los testimonios de los participantes, se rescataron puntos clave como la omisión de estos procesos por parte de las autoridades encargadas de contratar a nuevo personal de salud. Estos casos se hicieron más notorios en unidades temporales, en particular con la primera ola de profesionales de la salud que fueron contratados. En un testimonio en particular, se afirma que como aspirante a un puesto de enfermería, no realizó ningún tipo de evaluación como estudios de gabinete, exámenes médicos relacionados a la exploración física o al conocimiento de antecedentes del aspirante. En esta descripción, también se mencionó que no se realizaron evaluaciones aptitudinales o de conocimientos en el área, sólo bastó con que los aspirantes pudieran identificarse, aportar datos generales como dirección y números de contacto, y un documento que los acreditara como licenciados o técnicos en enfermería (no necesariamente el título(28)). El currículum vitae, no fue solicitado.

Derivado de esta situación, se menciona que hubo una serie de acontecimientos relacionados con la poca experiencia y por el hecho de haber realizado cursos de capacitación o exámenes aptitudinales y de conocimiento. Aunque no se especifican qué tipo de acontecimientos fueron los que se suscitaron como resultado de la simplificación de este tipo de protocolos, acontecimientos que son descritos como “eventualidades”, sí se explica que, a partir de ello, incrementaron los filtros de admisión y las características a tener en cuenta, así como el perfil de ingreso para la selección de los aspirantes.

Esto último no sólo refleja la razón del incremento de las medidas de seguridad, sino que representa una de las consecuencias de la flexibilidad laboral, que si bien, este trabajo pretende centrarse en la duración de los contratos, también se relaciona con los derechos y obligaciones de los trabajadores, así como el tema de las prestaciones, que como se puede observar, existe una flexibilidad desde el momento de la selección y evaluación de los aspirantes. Si bien este tipo de acciones que se han tomado a nivel nacional para agilizar los procesos de contratación, pues con motivo de la pandemia (desde marzo de 2020)(70), ha incrementado la demanda de personal de salud, no se tiene una garantía de que se retomaran los mismos protocolos que se realizaban anterior a esta.

Es decir, la flexibilización laboral es en parte necesaria para hacer frente a las adversidades sociales, económicas y de salud, principalmente. Por ende, han de ir modificándose según las necesidades de la población, siempre y cuando se rijan frente a las autoridades correspondientes y ante organismos que vigilen su funcionamiento y eficacia(52). Sin embargo, si no existe tal regulación, esta flexibilidad puede llegar mostrar signos de precariedad laboral, pues no basta con que las leyes estén estipuladas, sino que es necesario verificar que se cumplan ya que, de lo contrario, cabe la posibilidad de debilitar los derechos de las personas. Aun sabiendo esto, no puede considerarse una justificación por la cual los protocolos de seguridad, no sólo al momento de la contratación, sino también al laborar una vez dentro de las instituciones, deban simplificarse a tal grado de comprometer a los mismos trabajadores, como a los usuarios de estos servicios de salud.

Dejar de brindar contratos después de cierto tiempo

La forma de contratación es el tema central de este trabajo: contratos temporales y básicamente la percepción de enfermería al laborar bajo estos. De aquí surgen muchas cuestiones, desde temas sobre las emociones derivadas a partir de estas experiencias, como lo es trabajar con contratos con duraciones de un mes o menos, hasta el asunto de las prestaciones, derechos y obligaciones que se incluyen en esta modalidad contractual. Para llevar a cabo esta investigación, se tomaron en cuenta características específicas con las que contaban los participantes: Contar con contratos temporales y haber laborado con estos un mínimo de seis meses.

Los diez participantes contaban con estas características. Según la información arrojada por ellos, la duración era variable de acuerdo con la institución y en

algunos casos, también dependía de la antigüedad. Es importante aclarar que Instituciones pertenecientes al IMSS(72), tienen una determinada organización a la duración de contratos(17) aun siendo temporales, pues como se explicó anteriormente, los denominados como “Personal de sustitución”, los cuales se dividen en: “08”, quienes poseen contratos con una duración de quince días, mientras que los “02”, pueden variar de quince días a un mes. Estos cambios en los contratos del personal de sustitución, son determinados por la antigüedad mediante el ya mencionado “sistema de escalafón”. Aunque los participantes han afirmado tener incluso números que indican la posición que se acerca a la obtención una base, también mencionan que estas pueden bajar o subir. Es decir, se puede contar con un número cercano y en unos meses, en lugar de acercarse más, descendería. De la misma forma, aun cuando se ha avanzado de un contrato “08” a uno “02”, tampoco es una forma de asegurar que se está más cerca de la obtención de una base, pues un trabajador con un contrato “02”, puede volver a laborar bajo contratos “08”.

Al respecto de otras instituciones como las pertenecientes a la Secretaría de Salud, no se aprecia una jerarquía tan marcada. Aquí, son conocidos como “Personal de suplencia”, no se expresa una diferencia entre estos contratos, aunque sí se menciona que también emplea un sistema de escalafón. Con respecto a la duración, se ha referido por parte de los participantes, que, en cuanto a sus experiencias, la duración de los contratos era trimestral, hasta hace dos años, aproximadamente en el 2019, que estos redujeron su duración a un mes.

En cuanto a la información que se tiene sobre las Unidades Temporales COVID-19, en las cuales, según uno de los testimonios, se refiere que, al momento de contratación, los protocolos de seguridad y administrativos no requerían de mucha información por parte de los aspirantes. En este mismo testimonio el participante expresó su preocupación por el hecho del recorte de contrato, a pesar de seguir trabajando de forma normal como cuando sí se le otorgaban. Si bien, pareciera que realmente no había ninguna diferencia, aparte de la administrativa, ya que el personal de enfermería que laboraba en estas Unidades Temporales no contaba con seguro médico u otro tipo de prestaciones, sí los acreditaba como trabajadores. De esta forma, y como fue descrito desde el punto de vista del participante, a pesar de estar conscientes de lo que conlleva laborar sin ningún tipo de contrato, no se comparaba a la necesidad que tenía el personal por contar con un trabajo en sí. De acuerdo con este testimonio, no se ofreció información al respecto de esta situación, que, como se ha mencionado, las condiciones seguían siendo las mismas (sueldo, horario), con la diferencia de no recibir copias, ni firmar contratos. Esto puede deberse a diversas causas: que estas unidades eran consideradas como temporales, sin embargo, no se justifica el no acreditar a personal como trabajador de la unidad, aún si sólo hubieran trabajado un mes. Otra cuestión es que, al principio, durante la contratación de los aspirantes, no eran necesarios documentos como el título o la cédula, y por lo tanto, el control que tenían sobre el personal, era de características lábiles.

No está claro si esta decisión fue por parte de cada una de las Unidades Temporales, o de las autoridades que las regulan. Sin embargo, estas decisiones pudieron ser perjudiciales para estos organismos, pues debería haber un registro de todo el personal que labora en cada una de las unidades, así como documentos que acrediten sus facultades como profesionales de la salud. Por supuesto, también para preservar la salud del personal, así como de los pacientes, especialmente por tratarse de un contexto como la pandemia ocasionada por el Covid-19, en 2020.

Conclusiones

Las condiciones de contratación que establece una institución para emplear a sus trabajadores afectan de forma directa e indirecta en la vida de los mismos, pues se ve reflejada en su estabilidad emocional y económica. En este trabajo la percepción del personal de enfermería fue analizada desde tres puntos importantes: su inserción laboral, las condiciones de contratación y las experiencias de los participantes con respecto a estas condiciones y a esta forma de trabajo. Así mismo, se analizó cada una para dar respuesta a la percepción que se ha construido a partir de vivencias, opiniones y sentimientos con la finalidad de describir y contrastar diferentes perspectivas, pero sobre todo de exponer el impacto que causa a los profesionales de enfermería enfrentarse a una flexibilidad laboral que cada vez se acerca más a la precarización laboral.

La inserción laboral se ve reflejada directamente en las opiniones de los participantes sobre este tipo de contrataciones, pues quienes, han laborado de la misma forma por más de dos años, percibían estas condiciones como injustas, a diferencia de quienes han laborado poco menos de un año, ya que suelen ser personas más jóvenes e inexpertas en el área laboral en general, pues consideraban que estas modalidades, se ajustaban a sus necesidades. Otro punto de vista a tomar en cuenta en esta área, es el manejo previo de contratos, ya que el hecho de anteriormente haber laborado bajo contratos más sólidos y duraderos, aumentaba el juicio crítico y conocimiento de los profesionales con respecto a sus derechos y obligaciones laborales(22). De esta manera los participantes con más experiencia laboral, demostraron mayor claridad en sus expectativas laborales, así como en sus metas y objetivos, especialmente su descontento hacia estas condiciones de contratación.

En cuanto a las condiciones contractuales, la parte de remuneración, suele ser similar entre las instituciones, sin embargo, los diez participantes coincidieron en que es baja con relación a la carga de trabajo y al nivel de responsabilidad que tienen que asumir con la institución, pues como se sabe, no se trata de contratos fijos, por lo cual, en cualquier momento, las instituciones podrían dejar de renovar contratos sin previo aviso. Un punto importante es las constantes discrepancias que existen con relación a los superiores e incluso, con trabajadores de la salud quienes ya cuentan con una base, pues a pesar de que en instituciones como el Instituto Mexicano del Seguro Social se establecen las mismas prestaciones, derechos y obligaciones independientemente del tipo de contrato, existen ciertas restricciones para trabajadores con contratos temporales, y una marcada preferencia a quienes ya poseen contratos con base, además de contar con un sindicato que los respalda. Por esto último, se deduce que estas condiciones establecidas en contratos temporales y eventuales, no sólo afectan al personal de enfermería de manera económica, sino también social, física, moral, ética y emocional.

Cada uno de los participantes relataron de forma personal cómo estas condiciones laborales influían o afectaban sus respectivos estilos de vida tomando en cuenta aspectos familiares, académicos o de crecimiento personal y profesional(19). En

primer lugar, la afección emocional es bastante notable, pues los participantes han expresado abiertamente las emociones y sensaciones que les producen sus empleos y en especial, la forma y las condiciones bajo las que están contratados. Las emociones que más destacan son la angustia, ansiedad y frustración. La angustia es derivada de la sensación de inestabilidad que les produce no contar con un empleo estable y por lo tanto preocuparse constantemente por el momento en el que les puedan dejar de renovar contrato. Esto, acompañado de otros factores familiares y económicos, que se vean comprometidos y perjudicados por la falta de empleo y, por lo tanto, de ingresos. La ansiedad puede considerarse como una consecuencia grave de esta constante emoción de angustia, preocupación e inestabilidad, y el tener que lidiar con otros problemas que si bien, podrían ser considerados ajenos al ámbito laboral, se ven claramente condicionados. Por último, la frustración que se produce al no sentirse escuchados ni protegidos por las instituciones ni autoridades. Además de el hecho de sentirse estancados en sus propios empleos al no tener tiempo o recursos para realizar otras actividades.

En cuanto al tema legal que sirve como base para ejercer los derechos de los trabajadores, es necesario apuntar que aunque estas condiciones están sustentadas y reguladas por diferentes normativas tanto internas como externas, tomando como ejemplo la Ley Federal de Trabajo y la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos, conforme se va recabando información del personal de salud, específicamente de enfermería, al mismo tiempo se compara con lo establecido en las leyes y reglamentos, entonces resulta inconsistente(73). Finalmente, esto se sustenta con testimonios de los propios trabajadores, pues como se menciona más a detalle en los resultados y en la discusión, existe incongruencias por parte de las instituciones de salud.

El artículo 123°(74) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos(25) establece el trabajo como un derecho y que este tiene que ser digno y socialmente útil, en conjunto con el artículo 5°(75) el cual dictamina que a nadie se le puede prohibir ejercer alguna profesión u oficio legal, visualizando también al trabajo como un derecho y no como una obligación. Desde este punto de partida, en el caso de los participantes entrevistados, este derecho no se está ejerciendo en su totalidad, como en la cuestión de las prestaciones, por ejemplo, en el cual los empleados sólo son acreedores algunas de ellas como la seguridad social, o en el peor de los escenarios, aquellos participantes que han referido ni siquiera contar con una prestación tan básica y necesaria como la seguridad social. Si bien, existen otro tipo de situaciones que, aunque podrían justificarse, hacen referencia al aumento de la precarización laboral y parecieran no ser tan graves a lado de aquellas que prácticamente infringen con normas y reglas establecidas, especialmente aquellas que rigen de manera general las condiciones laborales, como la Ley Federal del Trabajo(49). Precisamente en esa última, es donde se detalla las características que deben poseer y ser descritas de manera clara estas condiciones laborales, sea cual sea la dependencia o institución, y estas, a su vez, deben ser plasmadas en un documento oficial que deberá estar firmado por ambas partes, para demostrar así que existe un acuerdo legal que declara las obligaciones, derechos y beneficios para ambos. También deben estar

descritas las especificaciones de dicho contrato: condiciones laborales, prestaciones, salario, duración y horario. Esta es la forma más concreta de que ambas partes puedan estar conscientes de sus responsabilidades.

En comparación con la parte legal que explica cómo deben establecerse los contratos, en el caso de los participantes entrevistados se encontraron incongruencias, como en el seguimiento a cada contrato de forma individual con el fin de otorgar bases a aquellos trabajadores que cumplan con ciertas características, pues los participantes de un instituto en específico refirieron que a pesar de contar con todos los requisitos, no se les ha realizado un cambio de contrato, y por otro lado, la respuesta que brindan las autoridades correspondientes sobre esta problemática, suele ser vaga o en su defecto, dispersa especialmente cuando se intenta mezclar y justificar con otros asuntos para dar un porqué. Es decir, muchas de estas problemáticas que se refieren a los contratos, son producto de una mala administración por parte de las instituciones, así como no tener funciones establecidas para aquel personal que sólo se encuentra laborando de forma temporal o eventual, el no proporcionar información sobre sus contratos, ya que, en una institución en particular, los participantes refirieron no haber recibido copia de sus contratos al menos en los últimos seis meses.

Fuera de la parte administrativa, se encuentran constantemente inmersos en un cúmulo de emociones, mayormente negativas, como la angustia y la ansiedad de no contar con un trabajo estable y por lo tanto existe una preocupación constante al pensar que en cualquier momento pueden perder su empleo, aunque esto no depende directamente de ellos, pues muchos, incluso se han visto afectados de forma personal, moral, y hasta física con tal de conservar sus empleos, ya que a lo largo de su estancia en estas instituciones han pasado por diversas situaciones por las que prefieren callar antes de expresar sus inconformidades para evitar que los vean como trabajadores problemáticos y ser despedidos. También han estado dispuestos a tomar largas jornadas de trabajo sin ningún tipo de prestaciones como vacaciones o la posibilidad de optar por guardias para tener algunos días de descanso. Muchos de los empleados han aguantado este ritmo de trabajo con la esperanza de hacerse acreedores a una base, aun cuando llevan más de tres años trabajando y no reciben respuestas claras. Esta situación también se ha visto reflejada en el estilo de vida de los participantes, pues han expresado no sentirse satisfechos e incluso frustrados por no poder avanzar ni de forma profesional ni académica(36). La cuestión es que muchos consideran que entrar a trabajar a otro sitio o institución, sería volver a empezar y perder esos años que han estado laborando y que finalmente no les están llevando a ningún lado.

Existen una serie de factores que afectan a los trabajadores, tanto de forma profesional y laboral, como de forma personal. Este trabajo ha tenido como uno de sus objetivos describir los desafíos que enfrenta el personal de enfermería para mantener un empleo, pues como se ha mencionado anteriormente, estas situaciones van desde problemáticas legales a los que ellos han tenido que ceder para seguir conservando su empleo, pues han dejado de lado parte de su vida personal, incluyendo intereses y otras metas a futuro, por un empleo que en su

defectos, ni siquiera cumple con sus expectativas ni tampoco satisface sus necesidades profesionales y personales, puesto que tampoco proporciona una estabilidad, al contrario, les genera estrés, angustia y en ciertas cuestiones infringe sus derechos como trabajadores. De este modo, este trabajo tiene la finalidad no sólo de conocer la percepción y opiniones del personal de enfermería, sino que busca dar a conocer las consecuencias de la precarización que surge por la excesiva flexibilidad laboral, que conlleva una serie de cambios como acuerdos, cambios en leyes e incluso omisión de protocolos dentro de las instituciones.

Aporte a la profesión

Este trabajo tuvo la finalidad, desde un principio tres cosas: formar parte de la evidencia no sólo de la modificación en las condiciones de contratación, del aumento en los contratos temporales y el cada vez más lento proceso para la obtención de una base, sino también de los indicios de una flexibilidad laboral cada vez más visible, pues si las autoridades no proporcionan las limitaciones necesarias, podría llegar a elevarse hasta convertirse en precariedad laboral. Esto por supuesto, intenta validarse a través de decretos y estipulaciones tanto en la Constitución Nacional, la Ley Federal del Trabajo, así como en los reglamentos internos de cada institución, en comparación con los resultados en esta investigación, de esta manera se pretende lograr una comparación entre la situación laboral real en México; por otro lado, también como una llamada de atención hacia las autoridades correspondientes, tanto nacionales como regionales, pues muchos de los profesionales, incluso quienes empiezan una vida laboral, se enfrentan cada vez más a condiciones laborales precarias: sin prestaciones, trabajos con jornadas extensas y poco remunerados, incluso con el tema de la restricción de días de descanso, vacaciones o algo básico como la seguridad social. Por último, este tema debería ser de interés social, pues no sólo se trata de la profesión de enfermería, si no que cada vez más, se va expandiendo a diferentes mercados. También es responsabilidad de los profesionales y futuros profesionales conocer los derechos y obligaciones como trabajador de una institución, así como cumplir con los reglamentos estipulados y también exigir que los derechos de los profesionales sean respetados.

Este se trata de un problema social, por lo tanto, tiene que ser abordado desde el papel de los enfermeros y enfermeras en sistema de salud. Es claro que enfermería es un pilar esencial para dicho sistema, sin embargo, es una profesión a la cual por mucho tiempo se le ha manchado con diferentes estereotipos o ideas, las cuales sugieren que los enfermeros sólo siguen órdenes. Pareciera que la mayoría de estas situaciones que ponen a los profesionistas en desventaja, es en gran parte porque como lo han descrito otros autores, al igual que en este trabajo, muchos trabajadores no conocen sus derechos ni obligaciones, por lo tanto, existe la posibilidad de que no encuentren maneras o argumentos para defenderse de situaciones injustas o que los ponen en desventaja. Por otro lado, también pareciera que todos estos reglamentos y leyes que le muestran al trabajador sus derechos y obligaciones, están restringidos. Cuando no es así, cada ciudadano es libre y debe conocer sus derechos, pero a pesar de que están al alcance de la mayoría, en el caso de los profesionales de salud, no se informan de manera autónoma.

Las autoridades juegan un papel importante en las condiciones de contratación, especialmente en la modificación de estas, pero los profesionales de la salud son quienes mantienen de pie el Sistema de Salud, son quienes no deberían trabajar bajo condiciones de salud precarias que los afecten social, psicológica, física, y moralmente, y también son quienes tienen la capacidad de frenar esta flexibilidad desregularizada.

Limitaciones

Debido a la situación de salud originada por coronavirus SARS-CoV2, muchas actividades que no eran consideradas esenciales, se vieron interrumpidas, así como anuladas, por lo que se optó por realizar las entrevistas de forma virtual. A pesar de que no hubo ninguna complicación, pues las plataformas digitales funcionaron bastante bien, incluida la función de videollamada, es decir, se limitó una comunicación cara a cara con los participantes y la posibilidad de crear una mejor conexión como en el caso de estar compartiendo el mismo espacio con una persona. originando respuestas más detalladas especialmente las de índole personal, Además de la opción de ver de cerca las reacciones de los participantes, lenguaje facial, escuchar el tono de su voz de una manera más clara, y el tipo de detalles que forman parte de las respuestas de manera implícita.

Recomendaciones

El análisis de esta información puede ser realizado y tomado en cuenta desde diferentes perspectivas, especialmente el legal, que involucra el área laboral, así como derechos y obligaciones de los trabajadores. Aunque el objeto de estudio se refiere a la percepción de los profesionales enfermeros, existieron muchos factores que influyeron directamente en esta, ya que las condiciones laborales están sujetas a cambios ocurridos en diferentes contextos.

En este caso, el trabajo se desarrolló durante una situación sanitaria crítica, pues como se ha mencionado, se trata de una enfermedad denominada Covid-19, originada por el coronavirus SARS-COV2, la cual, por más de un año ha afectado gravemente a la población mundial causando lesiones y muertes. Como consecuencia del predominio de esta enfermedad, se produjo un notable incremento en la demanda de los hospitales, y por lo tanto del talento humano, especialmente de médicos y enfermeros, sin embargo, de esta forma también aumentaron los contratos temporales y eventuales, especialmente estos últimos, pues uno de los participantes mencionó que en los contratos se especificaba el motivo de contratación: atender la demanda causada por la pandemia de COVID-19, así como la creación de centros de atención temporales.

Otro factor importante, fue la carga excesiva de trabajo, pues en su totalidad, los participantes mencionaron tener que atender a más pacientes de lo habitual, además de que aquellos pacientes denominados “pacientes covid”, requerían de cuidados intensivos. Uno de los puntos que más producen intranquilidad no sólo a los participantes y trabajadores de la salud en general, sino también a quienes observan de cerca los derechos y obligaciones laborales, es la poca organización administrativa que han referido vivir los participantes. En este caso, es el retraso de los trámites administrativos derivado del paro de actividades ocasionado por la crisis sanitaria. Principalmente trámites como la obtención de una base, pues según la información proporcionada por tres participantes pertenecientes a un mismo instituto, se les ha dicho que estas bases no han sido otorgadas debido al paro antes mencionado. Sin embargo, también comentan que no se han entregado bases desde antes del inicio de la contingencia. Desde el punto de vista administrativo, no se sabe a ciencia cierta qué es lo que interrumpe la continuidad de estos procesos, y aunque se conocen las consecuencias que ha tenido esta situación mundial de salud, no debe ser la única causa, especialmente por los testimonios de los participantes.

Convendría analizar en un nuevo estudio estas dos vertientes, una: la demora en el proceso administrativo para el cambio de contratos temporales a contratos fijos y la obtención de bases, tomando en cuenta las características de estos procesos antes y después de la pandemia y así confirmar o no si esta problemática se debe meramente a la situación que se está viviendo o existen otros factores; en segundo lugar, desde el punto de vista administrativo. Las razones exactas del por qué es tan tardado brindar bases, especialmente a aquellos trabajadores que cuentan con todos los requisitos, incluyendo más de dos años de trabajo, pues

estas razones son desconocidas por el personal de salud y tampoco se les brinda información clara del seguimiento.

En resumen, la situación de salud que ahora vive la población mundial, afecta directamente al sistema de salud, y por supuesto, también a los profesionales que emplea, en particular, desde el punto de vista laboral, en el cual se observa un ejemplo de flexibilidad laboral, ya que las condiciones laborales tienen que adaptarse a las circunstancias ambientales, sociales y económicas, principalmente(76), a pesar de ello, al realizarse acciones y tomar medidas más allá de sólo lograr el objetivo de adaptación, pueden verse comprometidos los derechos laborales y convertirse en precarización laboral(77). Sabiendo todo lo anterior, podría realizarse un mismo estudio, con el mismo enfoque, pero diferente al contexto de la contingencia de salud, para analizar dichas formas de contratación, sin que intervengan acuerdos legales creados como respuesta y para dar cobertura a esta afección, o cuestiones administrativas que no se llevan a cabo de la manera correcta o establecida, pero que han conseguido ampararse ante esta situación. Por supuesto, también es necesario realizar un seguimiento a los contratos temporales específicos que son derivados de la contingencia sanitaria, ya que su utilización podría prolongarse, aun cuando ya no sean requeridos.

Referencias bibliográficas

1. Restrepo-Ochoa DA. La Teoría Fundamentada como metodología para la integración del análisis procesual y estructural en la investigación de las Representaciones Sociales. CES Psicol [Internet]. 2013;6(1):122–33. Disponible en: <http://bitly.ws/rVUh>
2. De Oliveira O. Jóvenes y precariedad laboral en México. Papeles de población [Internet]. 2006;12(49):37–73. Disponible en: <http://bitly.ws/rVUj>
3. Torres-Guerra I, Ballesteros-Muñoz M. Emociones en el trabajo: antecedentes, efectos e intervención. Psicol Espec en salud Psicosoc [Internet]. 2015;95–123. Disponible en: <http://bitly.ws/rVUk>
4. Patlán-Pérez J. Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. Cienc Ergo Sum [Internet]. 2016;23(2):121–33. Disponible en: <http://bitly.ws/rVUo>
5. López-Arellano O, Jarillo-Soto EC. La reforma neoliberal de un sistema de salud: evidencia del caso mexicano. Cad Saude Publica. 2017;33.
6. Cruz-Vázquez F, Bellido-Castaños ME. Trayectoria laboral y satisfacción de los egresados de Licenciatura en Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza Career path and satisfaction of graduates of Nursing Bachelor from the Faculty of Higher Studies Zaragoza. Rev Enfermería del Inst Mex del Seguro Soc [Internet]. 2019;27(1):44–51. Disponible en: <http://bitly.ws/rVUp>
7. Arancibia F. Flexibilidad laboral: Elementos teóricoconceptuales para su análisis. Rev Ciencias Soc [Internet]. 2011;(26):39–55. Disponible en: <http://bitly.ws/rVUq>
8. Miguélez F. La flexibilidad laboral. Trabajo [Internet]. 2004;13. Disponible en: <http://bitly.ws/rVUt>
9. Olivera RG, Alfaro AH, Estrada SL. Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: Una propuesta teórico-metodológica. Rev Mex Sociol [Internet]. 2012;74(2):213–43. Disponible en: <http://bitly.ws/rVUu>
10. Tinoco CSQ, Lugo SR. La reforma laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo. Rev Latinoam Derecho Soc. 2015;21(21):179–201.
11. García-Guzmán B. Inestabilidad laboral en México: el caso de los contratos de trabajo. Estud Demogr Urbanos Col Mex [Internet]. 2010;25(1):73. Disponible en: <http://bitly.ws/rVUv>
12. Adiós al Seguro Popular; Insabi funcionará a partir de este 1 de enero. Aristegui noticias [Internet]. el 1 de enero de 2020; Disponible en: <http://bitly.ws/rVUw>
13. López-De la Peña X. El consentimiento informado en la legislación en salud

- de México. *Gac Méd Méx.* 1996;132(5):551–7.
14. Ley General de Salud. Artículo 100°. CAPITULO UNICO México: TÍTULO QUINTO: Investigación para la Salud; 2013.
 15. Soto-Núñez CA, Vargas-Celis IE. La Fenomenología de Husserl y Heidegger. *Cult los Cuid* [Internet]. 2017;21(48):43–50. Disponible en: <http://bitly.ws/rVUz>
 16. Uribe-Rosales VP. Edmund Husserl en la fenomenología. *Univ Autónoma del Estado Hidalgo* [Internet]. 2016; Disponible en: <http://bitly.ws/rVUE>
 17. Instituto Mexicano del Seguro Social, Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social. Convocatoria para contratación de base o confianza “B”. México: Instituto Mexicano del Seguro Social; 2021.
 18. Instituto Mexicano del Seguro Social, Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social. Tabulador de sueldos para personal de base. México; 2020.
 19. Ibarra-Cisneros MA, González-Torres LA. La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Labor Flex as a Strateg Compet its impact Econ Bus labor Mark* [Internet]. 2010;(231):33–52. Disponible en: <http://bitly.ws/rVUH>
 20. Vargas-Melgarejo LM. Sobre el concepto de percepción. *Alteridades* [Internet]. 1994;4(8):47–53. Disponible en: <http://bitly.ws/rVUJ>
 21. Observatorio de Recursos Humanos en Salud. Condiciones generales de trabajo. *Obs Recur Humanos en Sa.* 2013;II(sesión 207):1–69.
 22. Balseiro-Almario CL, Zárate-Grajales RA, Matus-Miranda R, Balan-Gleaves C, Sacristán-Ruiz F, García-Cardona M, et al. Inserción laboral, desarrollo profesional y desempeño institucional de las (os) egresadas (os) del Plan único de especialización en enfermería de la ENEO-UNAM: una experiencia de doce años. *Enfermería Univ.* 2018;9(1):16–26.
 23. Suárez V, Suárez-Quezada M, Oros-Ruiz S, Ronquillo-De Jesús E. Epidemiología de COVID-19 en México: del 27 de febrero al 30 de abril de 2020. *Elsevier.* 2020;(January):2–5.
 24. Llanos-Guerrero A, Méndez-Méndez JS. Sueldos y salarios en el sector salud: Año Internacional de los Trabajadores de la Salud [Internet]. Centro de Investigación Económica y Presupuestaria. 2020 [citado el 8 de diciembre de 2020]. Disponible en: <http://bitly.ws/rVUL>
 25. Secretaría de Hacienda y Crédito Público Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Diario Oficial de la Federación.* México; 2021 p. 196.
 26. Organización Panamericana de la Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal [Internet]. Organización Mundial de la Salud. 2019. Disponible en: <http://bitly.ws/rVUM>

27. Masse F. Enfermeras: Tan importantes y tan olvidadas [Internet]. Centro de Investigación en Política Pública. 2019. Disponible en: <http://bitly.ws/rVUP>
28. Acuerdo [A11] por el que se emiten lineamientos que contienen el procedimiento y los criterios a los que deberán sujetarse los licenciados en Enfermería, así como los pasantes en servicio social de las carreras referidas en los numerales 1 al 5, del artíc. México: Diario Oficial de la Federación; 2017.
29. Secretaría de Gobernación. Acuerdo por el que se establecen especificaciones que las secretarías de Salud, de la Defensa Nacional y de Marina; así como el Instituto de Salud para el Bienestar, el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales [Internet]. Mexico; 2020. Disponible en: <http://bitly.ws/rVUQ>
30. Instituto Mexicano del Seguro Social. Convocatoria Abierta Nacional a Bolsa de Trabajo 2019 [Internet]. Gobierno de México. 2019 [citado el 3 de octubre de 2020]. Disponible en: <http://bitly.ws/rVUS>
31. Instituto Mexicano del Seguro Social. Jornada Nacional de Reclutamiento y Contratación de Recursos Humanos para la Salud [Internet]. Gobierno de México. 2020. Disponible en: <http://bitly.ws/rVUT>
32. Instituto Mexicano del Seguro Social, Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social. Contrato Colectivo de Trabajo. México; 2019.
33. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado. Contrato Colectivo de Trabajo ISSSTE (Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado). Gobierno de México. México;
34. López-Somarrriba MT, Otero-Gutiérrez M. Gestión de Recursos Humanos Subsistema de compensaciones: Subsistema de compensaciones [Internet]. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA; 2015. Disponible en: <http://bitly.ws/rVUU>
35. Pujol RM, Osorio M. Renumeración y satisfacción laboral. Cap Hum [Internet]. 2003;(173):74. Disponible en: <http://bitly.ws/rVUV>
36. Rodríguez-Loredo CS, Betanzos-Díaz N. Vinculación entre empleado y empresa: Analizando el constructo compromiso organizacional normativo en el trabajo. En: Administración AN de F y E de C y, editor. XVI Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática. Ciudad de México: Universidad Autónoma de México; 2011. p. 16.
37. Sánchez-Vidal ME, Cegarra-Leiva D, Cegarra-Navarro JG. ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa? Universia Bus Rev [Internet]. 2011;(29):100–15. Disponible en: <http://bitly.ws/rVUW>
38. Valderrama B. Emociones: una taxonomía para el Desarrollo Emocional. Rev Científica Int [Internet]. 2015;II(1):13–28. Disponible en:

<http://bitly.ws/rVUY>

39. Bericat E. Emociones. Sociopedia.isa. 2012;1–13.
40. Fernández-Abascal E, Martín-Días MD, Domínguez-Sánchez J. Proceso psicológicos. Pirámide, editor. Madrid; 2001.
41. Sosa-Girón AS. Influencia de las emociones en el desempeño laboral [Internet]. Universidad de San Carlos de Guatemala. Universidad de San Carlos de Guatemala; 2007. Disponible en: <http://bitly.ws/rVV2>
42. Dávila-Acedo MA, Borrachero-Cortés AB, Cañada-Cañada F, Martínez-Borreguero MG, Sánchez-Martín J. Evolución de las emociones que experimentan los estudiantes del grado de maestro en educación primaria, en didáctica de la materia y la energía. Rev Eureka sobre enseñanza y Divulg las ciencias. 2015;12(3):550–64.
43. Serrano-Monroy, X.R.E., Galindo-Castillo NP. El duelo por la pérdida de la actividad laboral. Asociación Mexicana de Tanatología; 2014.
44. Sistema de Información Administrativa de Recursos Humanos de Enfermería. Registro nacional de datos por nivel académico [Internet]. Secretaría de Salud. 2020 [citado el 2 de noviembre de 2020]. Disponible en: <http://bitly.ws/rVV3>
45. Garbarino H. Las diferentes concepciones psicoanalíticas de la angustia. Rev Urug Psicoanal. 2012;(114):15–26.
46. Vargas-Terrez BE, Villamil-Salcedo V. La salud mental y la atención primaria en México. Experiencias de un modelo de atención colaborativa. Salud Ment. 2016;39(1):3–9.
47. Instituto de Salud para el Bienestar. En el Centro Banamex, dejó de sonar la campana. Gobierno de México [Internet]. el 15 de junio de 2021; Disponible en: <https://www.gob.mx/insabi/es/articulos/en-el-centro-banamex-dejo-de-sonar-la-campana?idiom=es>
48. Reyes-Ticas JA. Trastornos de Ansiedad. Guía práctica para diagnóstico y tratamiento. Bibl virtual en salud [Internet]. 2010;1–134. Disponible en: <http://bitly.ws/rVV6>
49. Secretaria de Trabajo y Previsión Social. Ley Federal del Trabajo. D Of la Fed. 2021;Última ref:1–235.
50. Albuquerque R. Despido, Retiro y Justa Causa. THEMIS Rev Derecho [Internet]. 1988;0(11):20–9. Disponible en: <http://bitly.ws/rVV7>
51. Sánchez-Castañeda A, Galeana P, Salazar-Ugarte P, Carbonell M. Derechos de los Trabajadores. DR © 2017. Universidad Nacional Autónoma de México, editor. Ciudad de México: Secretaria de Cultura; 2017. 104 p.
52. Córdova A. La ofensiva patronal. La Jornada [Internet]. el 11 de abril de 2010; Disponible en: <http://bitly.ws/rVVa>

53. Nava-Gómez M, Brito-Ortíz JF, Valdez-Escobedo A, Juárez-García A. Trato digno otorgado por enfermeras en centros de salud en Morelos, México. Rev Enfermería del Inst Mex del Seguro Soc [Internet]. 2011;19(2):91–8. Disponible en: <http://bitly.ws/rVVc>
54. Mustaca AE. Frustración y conductas sociales. Av en Psicol Latinoam. 2018;36(1):65–81.
55. Atlantic International University. Conflicto individual y frustración. En: Comportamiento Humano en las Organizaciones.
56. Grau R, Salanova M, Peiró JM. Efectos moduladores de la autoeficacia en el estrés laboral. Apunt Psicol. 2012;30:311–21.
57. Apiquian-Guiart A. El síndrome del burnout en las empresas. En: Presentación realizada en el Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac [Internet]. Mérida, Yucatán: Presentación realizada en el Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac.; 2007. Disponible en: <http://bitly.ws/rXxm>
58. Ladino H, Rojas L. Modelo de medición de fatiga laboral para el personal de la salud en IPS privadas de Colombia. Univ del Rosario [Internet]. 2019;53(9):1–91. Disponible en: <http://bitly.ws/rVVi>
59. Segura O. Agotamiento profesional (burnout): concepciones e implicaciones para la salud pública. Biomédica Rev del Inst Nac Salud [Internet]. 2014;34:5–6. Disponible en: <http://bitly.ws/rVVp>
60. Paz-Rodríguez F, Betanzos-Díaz N, Uribe-Barrera N. Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología. Aquichan. 2014;14(1):67–78.
61. IDC Online. Consecuencias de afiliar a un trabajador con un salario más bajo que el real [Internet]. Factor Capital Humano. 2020. Disponible en: <http://bitly.ws/rVVr>
62. De León-Espinoza OY. Opinión del personal auxiliar de enfermería de los servicios de cirugía del Hospital Roosevelt sobre la participación de la enfermera en el cuidado directo al paciente hospitalizado para la satisfacción de sus necesidades básicas [Internet]. Escuela Nacional de Enfermeras/os de Guatemala; 2008. Disponible en: <http://bitly.ws/rVVv>
63. Morey S. ¿Por qué estudiar un posgrado? Iberopuebla [Internet]. 2018;1–8. Disponible en: <http://bitly.ws/rVVt>
64. IDC Online. ¿Existen topes a los salarios? Revista Especializada en Temas Fiscales [Internet]. abril de 2021; Disponible en: <http://bitly.ws/rVVv>
65. Boman U, Ljung B, Thulin J. La gestión de la vida laboral y privada. Kairos Futur. 2010;36(101):28.
66. Indeed. La jornada laboral en México [Internet]. Indeed. 2021 [citado el 16 de febrero de 2021]. Disponible en: <http://bitly.ws/rVVx>

67. Uriarte-Arcineaga JDD. La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología del desarrollo. Rev Psicodidáctica [Internet]. 2005;10(2):61–79. Disponible en: <http://bitly.ws/rVVy>
68. Organización Internacional del Trabajo. Protección de los datos personales de los trabajadores [Internet]. 1997. Disponible en: <http://bitly.ws/rVVA>
69. Gonzáles P. Antigüedad laboral del trabajador: Reconocimiento y unidad esencial del vínculo laboral [Internet]. Melián Abogados. 2018 [citado el 28 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://bitly.ws/rVVB>
70. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia. En: Mesa virtual de diálogo de OIT en América Latina [Internet]. Lima: Organización Internacional del Trabajo; 2020. p. 14. Disponible en: <http://bitly.ws/rVVC>
71. Instituto Mexicano del Seguro Social. Procedimiento para la evaluación médico-laboral en aspirantes a ingresar al Instituto Mexicano del Seguro Social [Internet]. México; 2018. Disponible en: <http://bitly.ws/rVVD>
72. Instituto Mexicano del Seguro Social. Procedimiento para la operación de bolsa de trabajo [Internet]. México; 2019. Disponible en: <http://bitly.ws/rVUh>
73. Nigenda G, Ruiz-Larios JA, Aguilar-Martínez ME, Bejarano-Arias R. Regularización laboral de trabajadores de la salud pagados con recursos del Seguro Popular en México. Salud Publica Mex. 2012;54(6):616–23.
74. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. Artículo 123°. México; 2018.
75. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. Artículo 5°. México; 2016.
76. Rodríguez-Corredor ZA, Molina-Marín G. Relaciones contractuales entre las instituciones prestadoras y aseguradoras de servicios de salud del municipio de Medellín, Colombia, 2005-2006. Investig y Educ en Enfermería [Internet]. 2009;XXVII(1):78–85. Disponible en: <http://bitly.ws/rVVH>
77. Hernández-Cervantes A. La desregulación jurídica del trabajo en México: Hacia la orfandad de los derechos laborales. En: Investigaciones Jurídicas de la UNAM [Internet]. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; 2018. p. 35–49. Disponible en: <http://bitly.ws/rVVK>

Anexos

Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA
CARRERA DE ENFERMERÍA



Formato de consentimiento informado para la participación en la investigación "Contratación eventual en el mercado de la salud. El caso de enfermería".

Tultitlán, Estado de México a (fecha) de 2020.

Buenos días, mi nombre es Norma Elisa Mejía Sánchez, soy pasante de la Licenciatura en Enfermería. A través de la presente le extiendo una invitación para participar en el proyecto: "Contratación eventual en el mercado de la salud. El caso de enfermería" que tiene por objetivo analizar la percepción del personal de enfermería con respecto a las condiciones de contratación eventual. Esta investigación es considerada de bajo riesgo.

Los riesgos que puede presentar están relacionados con que la información expresada sea filtrada y su identidad sea expuesta, para disminuir estos riesgos, en ningún momento se registrará en las grabaciones ni transcripciones su nombre, las entrevistas serán etiquetadas de tal manera que se identifique el contenido, pero no el participante. La información obtenida será usada únicamente para efectos de esta investigación y solo tendrán acceso a ésta, los investigadores principales.

Usted no recibirá un beneficio directo derivado de su participación, sin embargo, los resultados generados de esta investigación pueden servir de evidencia para posteriores estudios o incluso, reformas laborales de las cuales exista un beneficio colectivo.

En caso de tener alguna duda derivada de su participación puede comunicarse con: P.S.S. Enfermería Norma Elisa Mejía Sánchez Tel: 532287068 Correo: normaelisamejiasanchez@gmail.com

Yo _____ (iniciales) he sido informado(a) sobre los procedimientos en dicho proyecto, así como de los beneficios y riesgo que esta pueda traer. Además, también estoy consciente de que debo brindar información verídica, así como del derecho a negarme si en determinado momento decido que mi información no sea utilizada en tal proyecto. Por medio de este documento autorizo y confirmo mi participación.

Toda la información obtenida será confidencial y únicamente utilizada para fines académicos. Responsable de esta investigación: P.S.S. Enfermería Norma Elisa Mejía Sánchez (Tel: 532287068 Correo: normaelisamejiasanchez@gmail.com). Proyecto: Percepción del personal de enfermería con respecto a las transformaciones de los últimos años en las condiciones de contratación y remuneración.

Firma del Investigador

Firma del Participante

Guía de Preguntas

A continuación, se muestra la guía de preguntas utilizada durante las entrevistas, así como algunas acotaciones para conocer el objetivo de cada pregunta.

- **¿Podría hablarme de su primer empleo?** (Primer contacto laboral o antecedentes laborales no necesariamente en sector salud)
- **¿Cómo fue que empezó a trabajar en el sector salud?** (Inserción laboral al sector salud)
- **¿Qué tipo de contrato mantiene?** (Tipo de contrato en términos técnicos)
- **¿En qué se diferencia su contrato con los contratos de base?** (Diferencias entre su contrato con un contrato de base, características principales: remuneración, horarios, días laborales, prestaciones)
- **¿Cómo se siente con su trabajo?**
- **¿A qué tipo de situaciones se ha enfrentado al tener un contrato temporal/eventual?** (Dificultades, beneficios u oportunidades)
- **¿Cómo influye su trabajo en su vida diaria?**
- **¿Qué tipo de emociones le hace sentir esta forma de trabajo?** (Emociones o sentimientos con respecto a su situación laboral, específicamente por estar contratado o contratada de forma eventual o temporal)
- **¿Qué espera de este trabajo?** (Expectativas laborales)
- **¿Cómo se ve en su empleo dentro de 15 años?** (Si su empleo le ha traído beneficios económicos con los cuales poder sustentarse o satisfacción laboral).
- **¿Cómo se ve usted dentro de 15 años a nivel general?** (Si se visualiza con bienes materiales o satisfacción personal. También referente al trabajo, si se visualiza o no laborando y de qué forma)

Cronograma

CRONOGRAMA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN Del 1 de Agosto del 2020 al 31 de Julio del 2021.

