



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**TEMA DE ENSAYO:**

**Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los trabajadores de la Salud**

**AUTORA:**

**Saavedra Marín Daniela Estefanía**

**Previo a la obtención del Grado Académico de:**

**MAGÍSTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**GUAYAQUIL, ECUADOR**

**2023**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Médica Daniela Estefanía Saavedra Marín**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**.

**REVISORA**

\_\_\_\_\_  
**Econ. Shirley Carolina Segura Ronquillo, Mgs.**

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**

\_\_\_\_\_  
**Econ. María de los Ángeles Núñez L, Mgs.**

**Guayaquil, a los 6 días del mes de septiembre del año 2023**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Daniela Estefanía Saavedra Marín**

**DECLARO QUE:**

El ensayo **Influencia de la Estabilidad Laboral en el Desempeño de los Trabajadores de la Salud** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del ensayo del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, a los 06 días del mes de septiembre del año 2023**

**LA AUTORA**

---

**Daniela Estefanía Saavedra Marín**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORIZACIÓN**

Yo, **Daniela Estefanía Saavedra Marín**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Ensayo** previo a la obtención del grado de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud** titulado: **Influencia de la Estabilidad Laboral en el Desempeño de los Trabajadores de la Salud**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 06 días del mes de septiembre del año 2023**

**LA AUTORA**

---

**Daniela Estefanía Saavedra Marín**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD  
REPORTE COMPILATIO**

CERTIFICADO DE ANÁLISIS  
magister

## Ensayo - DANIELA SAAVEDRA

**3%**  
Similitudes

1% Texto entre comillas  
0% similitudes entre comillas

0% Idioma no reconocido

Nombre del documento: Ensayo - DANIELA SAAVEDRA.doc

ID del documento: e51a65451eb71f047ebdbdf642af2882071e4

Tamaño del documento original: 671 kB

Depositante: Ángel Aurelio Castro Peñarreta

Fecha de depósito: 2/9/2023

Tipo de carga: interface

fecha de fin de análisis: 2/9/2023

Número de palabras: 4527

Número de caracteres: 31.688

Ubicación de las similitudes en el documento:

**Fuentes principales detectadas**

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec">repositorio.ucsg.edu.ec</a> <a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15629/1/UCSG-POS-MGSS-265.pdf">http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15629/1/UCSG-POS-MGSS-265.pdf</a> 34 fuentes similares	11%		Palabras idénticas: 11% (507 palabras)
2	<a href="#">Guerrero_Sandra_Tesis Metodológico revisada 3.docx</a>   Guerrero_Sandra... El documento proviene de mi grupo 27 fuentes similares	9%		Palabras idénticas: 9% (412 palabras)
3	<a href="#">localhost</a>   La estabilidad del notario en el ejercicio del cargo y su reelección. <a href="http://localhost:8080/ankal/bitstream/3317/16688/1/UCSG-POS-DDNR-43.pdf.txt">http://localhost:8080/ankal/bitstream/3317/16688/1/UCSG-POS-DDNR-43.pdf.txt</a> 23 fuentes similares	7%		Palabras idénticas: 7% (335 palabras)
4	<a href="#">ve.scielo.org</a>   Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contra... <a href="http://ve.scielo.org/hcielo.php?script=sci_arttext&amp;id=S1315-95182010000300010">http://ve.scielo.org/hcielo.php?script=sci_arttext&amp;id=S1315-95182010000300010</a> 10 fuentes similares	6%		Palabras idénticas: 6% (304 palabras)
5	<a href="#">docplayer.es</a>   UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL SISTEMA DE ... <a href="https://docplayer.es/91632405-Universidad-catolica-de-santiago-de-guayaquil-sistema-de-posgrad...">https://docplayer.es/91632405-Universidad-catolica-de-santiago-de-guayaquil-sistema-de-posgrad...</a> 16 fuentes similares	6%		Palabras idénticas: 6% (276 palabras)

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad por haberme permitido formarme en ella, gracias a todas las personas que fueron partícipes del proceso de manera directa o indirecta ya que contribuyeron a que el día de hoy todo ese aporte se vea reflejado en la culminación de mi Maestría. Gracias a cada maestro por brindarme sus conocimientos.

Finalmente agradezco de manera especial a mi novio quien estuvo durante el proceso dándome ánimos y aportando cosas buenas a mi vida.

**Daniela Estefanía Saavedra Marín**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo lo dedico a Dios quien estuvo siempre conmigo, guiándome, sin dejarme desfallecer en los obstáculos que se me iba presentando cada día.

A mi madre Nancy y a mi abuela Yolanda que aunque ya no están físicamente han sido el impulso fundamental de mi vida, gracias a estos dos seres seguiré superándome cada día ya que son mi inspiración de amor, lucha y fortaleza en la vida, sin su bendición diaria no podría haberlo logrado.

**Daniela Estefanía Saavedra Marín**

## **Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los trabajadores de la salud**

### **Introducción**

Las transformaciones que se han producido en los diferentes escenarios laborales, actualmente han provocado que varias entidades y organizaciones incrementen sus niveles de funcionamiento, para estar a la altura y ritmo de trabajo en cuanto a los diversos avances administrativos, tecnológicos, operativos y en capital humano, con el objetivo de lograr ser competentes en todos los ámbitos y así obtener el éxito. Como consecuencia razonable en la persecución del éxito, las organizaciones se comprometen a realizar una gestión adecuada y permanente, de sus recursos y talento humano, pensando en los procesos en los que son perfilados para sus puestos de trabajo dentro de estas instituciones (Contreras, Beltrán y Puga, & Cortés-García, 2022).

Algunos de los más significativos al respecto, lo constituyen la evaluación del desempeño en el trabajo y la clasificación de los puestos de los empleados. En este sentido, las estructuras en la actualidad deben diseñar y aplicar sistemas de evaluación del desempeño, que les permita identificar de manera oportuna y eficaz las fallas, tanto como limitaciones, que se registran para corregirlas y garantizar el alcance de los objetivos institucionales (Contreras, Beltrán y Puga, & Cortés-García, 2022).

Hay que considerar, que las principales falencias administrativas que inciden en el rendimiento de los trabajadores, son la remuneración que perciben y la inestabilidad laboral dentro de una empresa. De acuerdo a la OPS (Organización Panamericana de la Salud) a nivel de América Latina existe un déficit de 600.000 profesionales de la salud; la revista MediSur menciona que de acuerdo al representante de América Latina en el Consejo de la AMM (Asociación Médica Mundial), el Dr. Alarico Rodríguez de León más del 70 % de médicos están insatisfechos con sus condiciones laborales, debido a la precariedad de las condiciones y falta de estabilidad laboral, en sus países de origen, lo



cual motiva que la gran mayoría tome la decisión de emigrar a otros lugares. (OPS, 2022; Blachar, 2022; Pedraza et al., 2010)

Paguay y Morales (2023) hacen referencia que en el Ecuador los nombramientos provisionales por mandato legal no garantizan una estabilidad laboral, sin embargo, al transcurrir el plazo de vigencia mayor a cinco años de estos nombramientos generarían una especie de expectativa laboral y proyecto de vida en el servidor público, influyendo directamente sobre el desempeño del trabajador.

Para el efecto, se debe poner en consideración la creación de un ambiente favorable para el ejercicio y estabilidad laboral, por medio la negociación y aprobación de contratos colectivos ajustados a las normas legales existentes y que provean salarios dignos que satisfagan a los trabajadores y se refleje en su rendimiento. (Pedraza et al., 2010)

Tomando en consideración lo manifestado, es necesario precisar el desempeño del personal contratado, la estabilidad laboral que ofrecen las organizaciones y la relación entre ambas variables como una forma de aseguramiento de gestión y consolidación en funcionamiento de las organizaciones. (Pedraza et al., 2010)

Por lo antes expuesto, resulta importante realizar un análisis bibliográfico de las implicaciones que tiene la estabilidad laboral sobre el desempeño del personal de salud, la presente revisión bibliográfica tiene como objetivo dar una visión más amplia de la influencia de estas variables y aportar a la realización de nuevas políticas que ayuden a mejorar las condiciones laborales del personal de salud.

El documento se estructura de la siguiente manera: La primera sección está conformada por el cuerpo del documento donde se mencionan antecedentes, conceptos, clasificaciones y estudios referentes a las variables de estudio. La segunda sección refleja algunas implicaciones prácticas para responder a problemas que puedan derivar de la influencia de la estabilidad laboral en el desarrollo de los profesionales de la salud.

## **Los antecedentes de la estabilidad laboral**

A través de los años y debido a múltiples vulneraciones de los derechos laborales nace la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual fue creada en 1919 y cuyo objetivo fue desarrollar y promover un sistema de normas internacionales del trabajo en el cual tanto hombres como mujeres gocen de igualdad de oportunidades y puedan tener un trabajo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Teniendo en cuenta este enfoque, la estabilidad laboral tiene una importancia relevante ya que permite a los trabajadores permanecer en una relación laboral, es por eso que la OIT también hace mención sobre la importancia que tiene una planificación activa de la mano de obra, de manera que se provea de un empleo estable a sus trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

En la Constitución de la República del Ecuador se reconoce el principio de estabilidad laboral a partir del año de 1945, en su artículo 148 literal m), prohibía el despido sin justa causa, ordenando el pago de indemnizaciones en caso de incumplimientos. En el año 2008 existe una modificación de la Constitución de la República del Ecuador, donde no existe una mención como tal sobre la estabilidad laboral, sin embargo en su artículo 33 menciona que “el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía (...)”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008; Constitución de la República del Ecuador 1945; Storini & Navas, 2013).

## **Conceptualización de la Estabilidad laboral**

Como es de conocimiento universal, el trabajo es un derecho, el cual está plasmado en el Artículo 6 del Derecho al Trabajo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de acuerdo a lo que menciona la ONU. A tal efecto y partiendo de lo expuesto, se puede decir que la estabilidad laboral es algo que debería formar parte de este derecho; no obstante, para tener más conocimiento de

causa al dilucidar el tema es imprescindible recordar o conocer el significado su significado. (Organización de Naciones Unidas, 1948)

Federico (1986 citado por Balestero, 2020), define a la estabilidad laboral como el derecho que el trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias. Existen varios tipos de estabilidad laboral que a continuación se nombran:

La estabilidad laboral se clasifica según Socorro (2006 citado por Reyes, 2017), por su naturaleza (Tabla 1).

**Tabla 1**

*Tipos de Estabilidad Laboral*

<b>Estabilidad absoluta</b>	Hace referencia a posesión o posición vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro voluntario por parte del trabajador de su cargo. Aquí el contrato, sólo puede disolverse si existen causales indicadas en la ley.
Estabilidad Absoluta Flexible	Despido mediante justa causa Así como en caso de no probarse la reposición o pago de la indemnización Lo decide la autoridad.
Estabilidad Absoluta Rígida	Admite como causales de despido Sólo la determinada por Ley Admite la reposición o indemnización a elección del trabajador, en el caso de no haberse probado la causal que lo motivó
Estabilidad Absoluta Casi Absoluta	Puede ser despedido por haber incurrido: En falta grave Reducción de personal Cierre de la empresa o negocio por razones técnicas o falencia económica.

<b>Estabilidad Relativa</b>	Es la durabilidad. Considera que da lugar la subsistencia normal o indefinida de un contrato de trabajo y afirma: La estabilidad relativa permite al patrono o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.
Estabilidad Relativa Propia	Es igual a la estabilidad absoluta. No procede la reinstalación contra la voluntad del empleador. El trabajador puede realizar las mismas acciones que en el caso de la estabilidad absoluta Los salarios caídos proceden hasta la reincorporación del trabajador en su cargo o extinción del contrato.
Estabilidad Relativa impropia	Es la decisión del empleador aún sin causa (arbitraria) Produce la extinción de la relación contractual (eficacia) Da lugar al pago de una indemnización.

Fuente: Socorro, 2006

### **Factores internos y externos de la estabilidad laboral**

De acuerdo a Armnstrong Murlis (1998 citado por Carbo, 2022) la estabilidad laboral está influenciada por diversos factores tanto intrínsecos como extrínsecos los cuales son:

#### ***Factores Intrínsecos***

Dentro de los factores intrínsecos se encuentra la política salarial de la empresa, la cual se refiere a los salarios recibidos por los colaboradores, los cuales deben ser justos y proporcionales a las actividades que desempeñan. Estas políticas permiten que la empresa atraiga y retenga personal competente.

Por otra parte, se encuentra el plan de incentivos, los cuales hacen alusión a la compensación que reciben los empleados por su contribución física e intelectualmente

hacia la empresa, siendo estos incentivos de carácter financiero o no, pero que contribuyan en la motivación, satisfacción y estabilidad laboral.

### ***Factores Extrínsecos***

Se clasifican en políticos, económicos, sociales, tecnológicos, gobierno, legales y ambientales, los que se mencionan a continuación:

- Empresa
- Situación económica
- Mercado laboral
- Demanda de trabajo
- Oferta de trabajo
- Desempleo
- Coste de vida o calidad de vida laboral
- Motivación de los colaboradores
- Patrones y trayectorias ocupacionales.

### **Estabilidad laboral en el personal de Salud**

La estabilidad laboral es fundamental en una organización ya que puede aportar beneficios tanto para empleador como para el trabajador ayudando a lograr objetivos empresariales y personales, a continuación, se analiza algunos estudios que demuestran la influencia y el impacto que tiene la estabilidad laboral tanto en el personal sanitario como el no sanitario.

Loaiza et al. (2022) hace referencia al impacto que tuvo la estabilidad laboral en el Ecuador, durante la pandemia ya que se vulnero muchos derechos en los servidores

públicos (personal de salud operativo y administrativo), de manera que no se brindaron acciones que ayuden a que un gran porcentaje de trabajadores mantenga su trabajo o su estabilidad laboral por la falta de productividad y efectos económicos.

Rawaih et. al (2020) en su estudio tiene como objetivo analizar el vínculo existente entre la estabilidad laboral, satisfacción y la intención de rotación durante la reforma y privatización de los servicios de salud en un grupo de enfermeras de Arabia Saudita, la rotación hace referencia al número de empleados que dejan la organización ya sea por despidos o por decisión propia. Dicho esto, el estudio analizó encuestas donde resalta que la estabilidad laboral influye de manera significativa en la satisfacción y rotación de las enfermeras.

### **Conceptualización de desempeño**

El desempeño laboral ha sido conceptualizado por diferentes autores, como por ejemplo, Huamán (2018, pág. 33) define el desempeño laboral como “el resultado del proceso por el cual el trabajador adopta comportamientos específicos en las diferentes actividades que configuran el núcleo de su responsabilidad personal, como trabajador en relación a la oportunidad y adecuación al proceso formativo que la organización le proporciona”.

Para Cueva (2018), el desempeño laboral contiene las competencias y habilidades de los contribuyentes de las empresas, las cuales, si son valoradas correspondientemente, lograrán ser maniobradas, autorizadas y fortalecidas para el bien de la empresa, con un completo asesoramiento y adiestramiento apropiado, demostrando esfuerzo en equipo, con una buena comunicación y con un apropiado conocimiento.

Schermerhorn (2006 citado por Castagnola et al, 2020) menciona que el desempeño laboral es la calidad y cantidad de los trabajos realizados por un trabajador. El desempeño, hace referencia al balance de las personas u obreros en la empresa. Es lo más importante en el rendimiento por lo cual favorece a lograr las metas y objetivos de una organización.

## Factores que influyen en el desempeño de los trabajadores

Los trabajadores son ejes fundamentales para el progreso empresarial ya que son el medio principal para desarrollar la efectividad y éxito de la empresa, es por eso que uno de los objetivos gerenciales se basa en el mejoramiento del desempeño del talento humano. (Sumba et al., 2022; Patrón & Vargas, 2019)

El desempeño influye en la calidad con la que realizan las labores los empleados, las mismas que se pueden ver afectadas por diversos factores como se visualizan a continuación (Tabla 2).

**Tabla 2**

*Factores que influyen en el desempeño laboral*

<b>Factores internos</b>		
	<i>Positivos</i>	<i>Negativos</i>
<b>Clima y Cultura organizacional</b>	Adaptación e integración externa. Identidad de los miembros. Énfasis de grupo. Perfil de la decisión. Integración y Control. Enfoque de la organización.	Malos líderes ya que son ellos a quienes les toca atender, medir y controlar. Mala comunicación interna. Bajos niveles de apoyo Falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.
<b>Factores psicosociales</b>	Condiciones de trabajo y organización	Stress laboral La insatisfacción laboral y Poca productividad Rotación laboral frecuente y ausentismo
<b>Factores externos</b>		

Fuente: Patrón & Vargas, 2019

### **Estabilidad laboral y desempeño del personal de salud**

Durante los últimos años se ha percibido la importancia de los diversos factores que influyen de manera considerable en los resultados y comportamiento de los empleados de una organización, de manera que ha tomado mucha fuerza el concepto estabilidad laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de una empresa. Fung et al. (2021) hace referencia al impacto que tuvo la pandemia sobre diversos factores estresantes donde se evidencio como la percepción de la estabilidad laboral que tenían los empleados de un hotel afectaba su desempeño, dentro del sector de la salud también se visualiza la relación de estas dos variables,

De acuerdo al estudio realizado por Waheed et al. (2019) el cual fue aplicado a un grupo de médicos que trabajan en un hospital público de Pakistán, es señalada la estabilidad laboral como un mecanismo de apoyo organizacional, que mejora el desempeño laboral de los médicos en los hospitales.

Reyes (2017) concluye que el desempeño de los servidores del Ministerio de Salud Publica depende de la estabilidad laboral que tengan (nombramientos y contratos de servicios ocasionales), reflejándose que aquellos servidores que se encuentran con contratos de servicios ocasionales mantienen un desempeño excelente, en tanto que aquellos que gozan de un nombramiento permanente sus habilidades disminuyen y por ende su eficiencia y eficacia en su trabajo.

Así mismo Buchan (2010), realizo un análisis de la estabilidad y de la fuerza laboral en un contexto donde son implementadas varias políticas para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la salud. El documento objeta que existen beneficios característicos para apoyar a los responsables de la formulación de políticas y



gerentes, en vista de desarrollar una perspectiva más amplia de la estabilidad de la fuerza laboral y métodos para monitorearla.

Por otra parte, Prado (2021) desarrolló una investigación donde expone que las enfermeras representan a una fuerza laboral imprescindible en el sistema de salud internacional y como tal, deben tener condiciones de trabajo óptimas, con el objeto de preservar su bienestar y buen desempeño. Uno de los riesgos psicosociales que puede tener un mayor impacto en ellos, es la precariedad laboral. Esto permitirá implementar políticas para reducir los riesgos psicosociales entre las enfermeras.

Por su parte Bhatti et al. (2017) describe la relación del entorno laboral y su influencia directa en el personal de enfermería, con respecto a la dependencia proporcional entre un entorno con todas las condiciones propicias para el desarrollo de un trabajo tan complejo y sacrificado como el de este personal y su desempeño.

Así mismo, Sulaiman et al. (2021) señala que existen diversos estresores en el entorno laboral que aumentan el nivel de stress del personal de enfermería, entre estos estresores tenemos a la inestabilidad laboral, lo que ocasiona alteraciones en su desempeño ante los enfermos, originando dificultades en las relaciones interpersonales entre pacientes y personal, que a su vez repercute en la calidad de la atención médica.

### **Implicaciones prácticas**

Finalmente realizado el análisis del tema se considera importante replantear las políticas laborales a nivel mundial, de manera que den seguridad al personal que se encuentra en relación de dependencia con respecto a la estabilidad laboral y por consiguiente afianzar el compromiso de los trabajadores con la empresa y se refleje en su desempeño laboral con el objetivo de generar competitividad y crecimiento empresarial en el área de la salud.

De igual manera es primordial que los gerentes encargados de las entidades de salud conjuntamente con los Ministerios de cada país, establezcan planes que permitan a sus trabajadores gozar de estabilidad laboral, lo cual de acuerdo al análisis realizado es

influyente en el desempeño de los trabajadores y por ende se va a obtener mejores resultados en los objetivos planteados por cada institución de salud.

Desde el punto de vista de las regulaciones laborales relacionadas con los sistemas de seguridad y protección, tanto la estabilidad laboral como el desempeño laboral son fundamentales para lograr tener un mejor clima laboral en las instituciones, los gerentes responsables deben lograr involucrar a todos los actores con la finalidad de satisfacer las necesidades de los clientes de salud, que consiste en mejorar la gestión de los procesos, para brindar una atención médica de calidad.

## **Conclusiones**

El crecimiento organizacional de cualquier institución de salud tiene como basamento una gerencia de procesos eficiente, donde sea lograda la estabilidad laboral de los empleados y posibilite espacios de innovación en la indagación de la optimización de los procesos y del beneficio de la utilidad institucional

Un desempeño laboral que tiene como fundamento la estabilidad laboral de excelencia, posibilita la atención de calidad y la satisfacción de las necesidades de la población solicitante, elementos esenciales que están incluidos en las normativas vigentes de atención médica, a los usuarios que la requieran.

La conservación de la estabilidad laboral en las diferentes entidades de salud proporciona retroinformación en relación a los procesos que establecen los comportamientos institucionales, a fin de generar la motivación laboral y mejorar el rendimiento en los niveles de salud.

## Referencias bibliográficas

- Balestero Casanova, M. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica?. *Revista de Derecho*, 21, 118-148. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rd/n21/2393-6193-rd-21-118.pdf>
- Bhatti, M. A. Hussain, M., & Doghan, M. (2017). The role of personal and job resources in boosting nurses work engagement and performance. *Global Business and Organizational Excellence*, 32-40. <http://doi.org/10.1002/joe.21840>
- Blachar, Y. (2022). La AMM advierte de la escases de médicos en todo el mundo. MediSur. <https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/announcement/view/4861>
- Buchan, J. (2010). Reviewing The Benefits of Health Workforce Stability. *Human Resources for Health.*, 8(29). <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/1478-4491-8-29>
- Carbo Murillo, E. (2022). Factores de Terminantes en el Nivel de Madurez Institucional y su Relación con la Estabilidad Laboral en una Institución Pública. *Proyecto de Desarrollo. Universidad Estatal de Milagro, Milagro.* <https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/6782/TESIS%20FINAL%20CARBO%20DAMIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castagnola, V., Castagnola, G., Castagnola, A., & Castagnola, C. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital público del Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(3). <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667939005/573667939005.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial No. 449. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Constitución de la República del Ecuador. (1945). Registro Oficial No 228. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/20431/1/6030%20Constituci>

%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20de%20la%20Rep%C3%ABlica%20del%  
20Ecuador-1945.pdf

- Contreras, F., Beltrán y Puga, A., & Cortés-García, C. M. (2022). Impacto económico de la violencia de pareja: el caso de dos empresas colombianas. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 172-183. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4857>
- Cueva, S. (2018). Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bembos de Javier Prado, 2018. *Tesis para optar el grado académico de maestra en gestión de empresas turísticas y hotel*. Universidad de San Martín de Porres. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva\\_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Fung, A. K., Kim, S., Kim, J., & Han, H. (2021). How the COVID-19 pandemic selected hotel employee stress: Employee perceptions of occupational stressors and their consequences. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 102798. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102798>
- Huamán, G. (2018). Desempeño laboral y eficacia organizacional en la Dirección Regional de la Producción (PRODUCE), Moquegua, 2016. *Tesis*. Escuela de Posgrado, Universidad Nacional de san Agustín, Arequipa, Perú.
- Loaiza, J., Benavides, C., & Benavides, J. (2022). La falta de estabilidad laboral para el servidor público durante la pandemia. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(6), 116-122. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000600116](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000600116)
- Patrón, O., & Vargas, J. (2019). Factores internos y externos a la empresa que propician entornos de productividad en el sector privado. *Libre Empresa*, 16(1), 64 - 78. (ISSN 1657-2815 / e-ISSN 2538-9904)

- Paguay, M. Á., & Morales, M. A. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 15(2), 346-354. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3635>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. Recuperado en 21 de agosto de 2023, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es)
- Prado, V., & Jimenez, M. & Hans, W. (2021). Job Insecurity in Nursing: A Bibliometric Analysis. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18(2), 663. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020663>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). Helpdesk de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo : seguridad en el empleo. [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_152353/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152353/lang-es/index.htm)
- Organización Panamericana de la Salud. (2022). Las Américas tienen un déficit de 600.000 profesionales de la salud, que afecta el acceso a la salud en las zonas rurales y desatendidas. <https://www.paho.org/es/noticias/27-5-2022-americas-tienen-deficit-600000-profesionales-salud-que-afecta-acceso-salud-zonas>
- Organización de Naciones Unidas. (1948). Artículo 23: derecho al trabajo. <https://news.un.org/es/story/2018/12/1447461>
- Rawaih, F., Al-Dossary, R., Majed, A., Hamdan, A., Mohammed, A., & al., e. (2020). Awareness, Attitudes, Prevention, and Perceptions of COVID-19 Outbreak among Nurses in Saudi Arabia. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17(21), 8269. <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/21/8269>

- Reyes, S. (2017). La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública. *Tesis para optar el grado académico Maestría en Desarrollo del Talento Humano*. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6155>
- Storini, C., & Navas, M. (2013). La acción de protección en Ecuador: Realidad jurídica y social. Quito-Ecuador: Corte Constitucional del Ecuador. [http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/bases/biblo/texto/La\\_accion\\_de\\_proteccion\\_Ecuador\\_2013/La\\_accion\\_proteccion\\_Ecuador\\_2013.pdf](http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/bases/biblo/texto/La_accion_de_proteccion_Ecuador_2013/La_accion_proteccion_Ecuador_2013.pdf)
- Sulaiman, A. M., AlfuqahaI, O., Shaath, T., Alkurdi, R., & Almomani, R. (2021). Relationships between core self-evaluation, leader empowering behavior, and job security among Jordan University Hospital nurses. *Plos one*, *16(11)*. e0260064. <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0260064>
- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista científica Dominio de las Ciencias*, *8(1)*, 234 - 261. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2019). A meta-analysis of job insecurity and employee performance: Testing temporal aspects, rating source, welfare regimes, and union density as moderators. *Int J Environ Res Public Health*, *16(14)*, 2536. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31315198/>
- Waheed, A., Xiaoming, M., Waheed, S., & Ahmad, N. (2019). The role of social networking sites in effective e-recruitment: a study of telecom sector in context of Pakistan. *KSII Transactions on Internet and Information Systems (TIIS)*, *13(8)*, 3842-3861..



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Daniela Estefanía Saavedra Marín, con C.C: # 0106509698 autora del trabajo de titulación: *Influencia de la Estabilidad Laboral en el Desempeño de los Trabajadores de la Salud* previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 06 de septiembre de 2023

f. \_\_\_\_\_

Nombre: Daniela Estefanía Saavedra Marín

C.C: 0106509698





**REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN**

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Influencia de la Estabilidad Laboral en el Desempeño de los Trabajadores de la Salud		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Saavedra Marín Daniela Estefanía		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Segura Ronquillo Shirley Carolina		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	6 de septiembre del 2023	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	11
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Salud, Gerencia, Talento Humano		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Desempeño Laboral, Atención Médica, Comportamiento Institucional, Personal de Salud		

**RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):**

El crecimiento organizacional de cualquier institución de salud tiene como basamento una gerencia de procesos eficiente, donde sea lograda la estabilidad laboral de los empleados y posibilite espacios de innovación en la indagación de la optimización de los procesos y del beneficio de la utilidad institucional. Un desempeño laboral que tiene como fundamento la estabilidad laboral de excelencia, posibilita la atención de calidad y la satisfacción de las necesidades de la población solicitante, elementos esenciales que están incluidos en las normativas vigentes de atención médica, a los usuarios que la requieran. La conservación de la estabilidad laboral en las diferentes entidades de salud proporciona retroinformación en relación a los procesos que establecen los comportamientos institucionales, a fin de generar la motivación laboral y mejorar el rendimiento en los niveles de salud.

<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-0982095224	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:daniela.saavedra@cu.ucsg.edu.ec">daniela.saavedra@cu.ucsg.edu.ec</a> / <a href="mailto:danisaa17@gmail.com">danisaa17@gmail.com</a>
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre:</b> María de los Ángeles Núñez Lapo	
	<b>Teléfono:</b> +593-4-3804600	
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec">maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec</a>	

**SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA**

<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>	
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>	
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>	