

N=7
REV.



Universidad Nacional Autónoma de México

ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA

CONOCIMIENTO E INTERES DEL PERSONAL
DE ENFERMERIA ACERCA DE SUS OBLIGACIONES,
DERECHOS Y PRESTACIONES LABORALES

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN ENFERMERIA Y
OBSTETRICIA.

P R E S E N T A N
CRUZ ESPINOZA SILVIA
LARA ARELLANO SILVIA SOCORRO
RAMIREZ DIAZ EVERTINA
ASESORA: MTRA. MA. ANTONIETA LARIOS SALDAÑA

MEXICO, D. F. U. N. A. M.
ESCUELA NACIONAL DE
ENFERMERIA Y OBSTETRICIA
NOVIEMBRE DE 1992

U. N. A. M.
ESCUELA NACIONAL DE
ENFERMERIA Y OBSTETRICIA
COMISION DE CALIDAD
Y EFICIENCIA DE LOS
TITULOS

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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 está 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.

C O N T E N I D O

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	4
3.	FUNDAMENTACION TEÓRICA DEL PROBLEMA	5
4.	DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	12
5.	IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	13
6.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	14
	6.1 Area Geográfica	
	6.2 Universo	
	6.3 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.	
	6.4 Procesamiento de datos	15
	6.5 Recursos Humanos, materiales y financieros	16
	6.6 Interferencia en la investigación	16
7.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	17
	7.1 Cuadros y gráficas	20
	7.1.1 Interés que muestra según antigüedad con respecto al Reglamento de Condiciones de Trabajo el profesional de enfermería del ISSSTE.	
	(Cuadro y gráfica No. 1)	
	7.1.2 Interés que muestra según categoría con respecto al Reglamento de Condiciones de Trabajo el profesional de enfermería del ISSSTE.	
	(Cuadro y gráfica No. 2)	

- 7.1.3 Conocimiento que muestra según antigüedad con respecto a las prestaciones laborales el profesional de enfermería del ISSSTE. (Cuadro y gráfica No. 3)
- 7.1.4 Interés que muestra según categoría con respecto a las prestaciones laborales el profesional de enfermería del ISSSTE. (Cuadro y gráfica No. 4)
- 7.1.5 Conocimiento que muestra según antigüedad con respecto a los derechos laborales el profesional de enfermería del ISSSTE. (Cuadro y gráfica No. 5)
- 7.1.6 Interés que muestra según categoría con respecto a los derechos laborales el profesional de enfermería del ISSSTE. (Cuadro y gráfica No. 6)
- 7.1.7 Conocimiento que muestra según antigüedad con respecto a las obligaciones laborales el profesional de enfermería del ISSSTE. (Cuadro y gráfica No. 7)
- 7.1.8 Conocimiento que muestra según categoría con respecto a las obligaciones laborales el profesional de enfermería del ISSSTE. (Cuadro y gráfica No. 8)

8.	CONCLUSIONES	36
9.	SUGERENCIAS	37

10.	PROPUESTAS A PARTIR DE LAS SUGERENCIAS DE INVESTIGACIÓN	39
10.1	Programa de Difusión del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del ISSSTE	39
10.2	Programa sobre la importancia y valor de la Enfermera en la atención a la salud de la población.	44
10.3	Posibles cambios en las relaciones laborales del personal de salud ante la apertura comercial de México	52
12.	ANEXOS	57
12.1	Cronograma	
12.2	Cuestionario	
12.3	Tarjeta de concentración de datos	
13.	BIBLIOGRAFÍA	65

I. INTRODUCCIÓN

El personal de enfermería constituye, para el sector salud, una fuerza laboral de magnitud considerable por ser el grupo mayoritario de los trabajadores de la salud; en todas las instituciones que lo integran su número sobrepasa el 40% de los trabajadores, es también el grupo que más tiende a la heterogeneidad, ya que existen en su interior múltiples diferencias; la principal separación se advierte entre el personal titulado y el auxiliar, en el titulado, la separación se da entre licenciados y técnicos. También existe una diferencia entre personal asistencial ubicado en hospitales y centros médicos y el personal que labora en centros de salud y clínicas de consulta externa. Otra separación la da la institución en que labora.

Esta dificultad para establecer una identidad profesional también es producto de sus deficientes condiciones de trabajo, en donde prevalecen: bajos sueldos, turnos extenuantes por sobrecarga de trabajo, aunados al escaso reconocimiento social y a la doble jornada que el personal, en su mayor porcentaje, realiza. Esta falta de cohesión gremial se refleja en su poca participación en lo que concierne a revisiones de los contratos colectivos de trabajo, en donde su presencia es poco relevante, y sus demandas no son incluidas por falta de representatividad.

Esta compleja situación que frena el desarrollo del grupo de enfermería requiere de la atención de las propias enfermeras, quienes a través de estudios serios, lleguen a plantear estrategias que propicien la consolidación del grupo de Enfermería, de manera que adquiera una mayor conciencia de su valor como trabajadora de la salud y sea capaz de participar con más peso en la defensa de sus condiciones de trabajo.

Por lo anteriormente expuesto, nos proponemos estudiar el conocimiento e interés que el personal de enfermería manifiesta por sus derechos, prestaciones y obligaciones laborales.

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los objetivos que se pretende lograr a través de la investigación son:

- Identificar el conocimiento del personal de Enfermería, de sus obligaciones, derechos y prestaciones laborales.
- Identificar el interés que manifiesta el personal de Enfermería en el conocimiento de sus condiciones laborales.
- Promover una mayor conciencia en el personal de Enfermería acerca de la importancia de su papel en la atención a la salud de la población.
- Despertar en el grupo de Enfermería el interés por la investigación de sus condiciones de trabajo.
- Aportar al grupo de Enfermería un antecedente para continuar estudios acerca de las condiciones laborales.
- Favorecer el establecimiento de normas, derivadas de la aplicación del reglamento de condiciones generales de trabajo, que permitan armonizar el funcionamiento de los servicios de Enfermería.

3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DEL PROBLEMA.

Los servicios de enfermería se han caracterizado por ser un componente esencial del sistema de atención a la salud, cuyo propósito es hacer realidad un derecho constitucional, basado en los más altos principios de la filosofía política de nuestro país.

La importancia del grupo de enfermería radica en la multiplicidad de acciones que realiza, desde el ámbito preventivo y de promoción de la salud, hasta el de restauración y rehabilitación, así como a su ubicación en los tres niveles de atención a la salud, con funciones muy definidas y de la mayor trascendencia.

El aumento de población ha traído como consecuencia necesidades de expansión de los servicios de salud, reflejados en el incremento del número de camas de hospital y de servicios de consulta externa, así como de atención primaria, lo que se traduce en un incremento de la demanda de personal de enfermería, que a pesar de ser el grupo más numeroso del personal de salud, continúa formándose en un número considerablemente menor a las necesidades nacionales.⁽¹⁾ además de la insuficiencia en la cantidad de personal de enfermería; la calidad del servicio no es en todos los casos la que se desearía⁽²⁾, cabe señalar que ésta última guarda una relación directa con factores, tales como las condiciones de trabajo en que se desempeña, y que en esta ocasión nos proponemos revisar.

1) Según López Acuña la OMS. Recomienda como indicador una enfermera por mil habitantes y un número 3 veces mayor de enfermeras por médico.

2) Uno más Uno, Diario, México, D.F, 6 de septiembre 1990. p 1 y 10

La carencia de personal de enfermería está influenciada por la falta de interés en la profesión, que puede atribuirse, por una parte a la crisis económica, pero también a la situación socioeconómica, que se vive dentro de la profesión de enfermería, caracterizada por baja remuneración y jornadas de trabajo agotadoras; explicadas por un círculo vicioso, carencia de personal, incremento de trabajo para el personal existente, escaso reconocimiento social, dependencia excesiva del médico, procedencia de nivel socioeconómico medio bajo, formación de nivel técnico y predominio del sexo femenino, lo cual le genera una doble función, como trabajadora y como ama de casa, con las repercusiones que esto implica.⁽³⁾

Estas características que la perfilan, la llevan a concentrarse únicamente al desempeño de sus labores, con mínima motivación hacia el conocimiento y participación de los aspectos laborales, profesionales y culturales.

El personal de enfermería se halla con frecuencia en una situación que no corresponde a la importancia de sus funciones, ni al peso de sus responsabilidades en la elevación del nivel de la salud y del bienestar de la población.

El prestigio de la profesión de enfermería disminuye, y con esto se atrae a menos candidatos de calidad que contribuyan a su superación como profesión; aunado esto a la deserción en la formación por carencias económicas del estudiante, que a menudo proviene de una condición socioeconómica deficiente.⁽⁴⁾

3) Avila J. Roselia. Enfermería Cadena o Camino. P 81

4) Martiánez Benítez, Matilde et al: Sociología de una Profesión. El caso de Enfermería. p 41

Entre el personal de enfermería en ejercicio, el descontento proviene de las deficiencias en las condiciones de trabajo y de la falta de oportunidades de reconocimiento profesional, como es el caso de la licenciatura en Enfermería y de algunas especializaciones, maestrías y cursos posttécnicos, que hasta la fecha continúan sin reconocimiento en las instituciones asistenciales, situación que contribuye a la deserción profesional y al cambio constante de empleo del personal de enfermería, que pasa de una institución a otra, en busca de mejores condiciones de trabajo. Esta movilidad también ocasiona la migración hacia las grandes ciudades, que en general, ofrecen más oportunidades para la superación.⁽⁵⁾

La ideología predominante en enfermería continúa vinculada a los valores originales de su creación, tales como la abnegación, la entrega desinteresada a la atención del enfermo, la exaltación del espíritu de protección maternal, que se antepone a sus derechos laborales.⁽⁶⁾ Esta ideología es sutilmente reforzada por la política de salud, así como por las instituciones formadoras de recursos humanos y la sociedad en general.

Las políticas de disminución del gasto público en materia de salud⁽⁷⁾ repercuten en la falta de creación de empleos para los trabajadores de la salud⁽⁸⁾, situación que torna menos atractiva la profesión, y contribuye a la insatisfacción del gremio, reflejada en fatiga nerviosa, dificultad para el descanso y pocas posibilidades de recuperación de un estado óptimo para el trabajo.

5) Ibidem, p. 62

6) Ibidem, P. 73

7) Uno más Uno, suplemento página uno, 13 de enero de 1991.

8) Córdoba, A., Leal, G. Martínez C. El ingreso y el daño políticos de salud en los ochenta. UAM-Xp 132.

La organización del trabajo se ve afectada por la formación de equipos no equilibrados, con exceso de personal auxiliar, lo que condiciona la calidad de la atención y genera conflictos en el interior del equipo de trabajo.

Este descontento generalizado ha dado lugar a algunos movimientos gremiales de reivindicación laboral, como los protagonizados por las enfermeras del IMSS en 1988 y, más recientemente por las del Instituto Mexicano de Pediatría, y a una incipiente tendencia a sindicalizarse, como medida de protección de sus intereses laborales, no obstante que su libertad de acción está limitada por el hecho de trabajar con individuos enfermos que requieren atención continua e ininterrumpida, además de que la mayor parte del personal trabaja en instituciones gubernamentales y descentralizadas que limitan su derecho de huelga, más evidente aún para los trabajadores regidos por el apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Existen condiciones que rebasan la capacidad de gestión de los grupos de enfermería, tales como la política salarial y la planificación de servicio de salud⁽⁹⁾, así como la escasa participación en la elaboración de normas y toma de decisiones en lo concerniente a los servicios de enfermería.

Este panorama en el que la profesión de enfermería está inmersa, explica su actitud de cierta apatía, y desinterés por el conocimiento de sus derechos y obligaciones laborales, limitándose sólo al dominio de algunas cláusulas muy concretas, referidas a aspectos como descansos, vacaciones, días económicos y ciertos estímulos, sin preocuparse de otros rubros de mayor trascendencia

9) López A., Blanco J. De la transición epidemiológica a la epidemiología de la crisis. p 41

y repercusión en su calidad de vida, como puede ser la protección sobre riesgos de trabajo, existencia de áreas de descanso, reconocimiento de la preparación, protección a embarazadas y mayores estímulos para el desarrollo profesional, entre otras.

En la revisión de los fundamentos legales de las condiciones de trabajo analizadas, el marco de la política laboral de nuestro país es el texto y el espíritu del artículo 123 Constitucional, avanzado para su época aún en⁽¹⁰⁾ la perspectiva internacional; éste, en su sección A establece las siguientes prestaciones para los trabajadores: descanso semanal mínimo, descanso y trato especial para las trabajadoras embarazadas, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, obligación para las empresas de proporcionar y financiar viviendas adecuadas para su personal, escuelas, enfermerías, mercados, local para servicios municipales y centros recreativos, todo en espacio adecuado cuando las empresas estén situadas fuera de las poblaciones, y garantías para la vida y la salud en el trabajo.

En su sección B, el Artículo 123 establece otras prestaciones⁽¹¹⁾ obligatorias para los poderes federales y el gobierno del Distrito Federal, tales como reglas sobre los descansos, reglas para las vacaciones, vigencia de escalafón para los ascensos, disposiciones adicionales sobre indemnización en caso de despido, disposiciones adicionales sobre condiciones de trabajo y servicios a las trabajadoras embarazadas; impone también normas de seguridad e higiene en el trabajo; y establece las condiciones para el otorgamiento de vivienda a los trabajadores, así como para su capacitación profesional.

10) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

11) Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Podemos resumir que la legislación mexicana en materia laboral cubre un amplio campo de prestaciones sociales que, de acuerdo con un análisis de las relaciones de trabajo inmersas en el desarrollo socioeconómico del país⁽¹²⁾, resulta incompleta e insuficiente, no obstante seguir siendo relativamente tutelar para la clase trabajadora, por lo que ésta deberá seguir pugnando por la búsqueda de equilibrio entre los factores de la producción; ya que las condiciones de trabajo expresadas en los contratos colectivos, han dependido de la situación económica del país, y de la específica de cada institución, es claro que depende de la movilización conjunta de los trabajadores el logro de reformas en la legislación a favor del trabajo; los contratos colectivos de trabajo han sido la vanguardia⁽¹³⁾ de la legislación laboral, introduciendo mejoras en las condiciones de trabajo, incluso para quienes no están protegidos por ellos, de ahí la importancia de las negociaciones y de la revisión de contratos colectivos de trabajo.

La defensa de los contratos colectivos de trabajo requiere de una organización sindical madura con la representación suficiente como para contribuir al equilibrio de las fuerzas que intervienen en su revisión.⁽¹⁴⁾

Es evidente que la política económica actual, con tendencia a la privatización de empresas paraestatales que tienen contratos colectivos de trabajo muy favorables a los trabajadores, ha constituido un ataque a los derechos laborales; tal es el caso de empresas como Teléfonos de México, AHMSA Y SICARTSA.

12) Cordoba, op. Cit.

13) Op. Cit. p 131

14) López A., op.cit. p. 120

La crisis económica por la que atravesamos se ha reflejado en la disminución de condiciones de seguridad laboral, lo que ha dado como resultado un aumento en el número de accidentes laborales.

Por otro lado, la salud, componente esencial de la calidad de vida, ha visto reducido su presupuesto del 3% del PIB en 1978 al 1.4% en 1988, situación grave para la población en general y en especial para la clase trabajadora, esta se refleja en insuficientes coberturas de los programas de salud de las diferentes instituciones que conforman el sector salud.

Al elegir para el estudio del conocimiento de derechos y prestaciones del personal de enfermería en un hospital del ISSSTE se hace necesario presentar un marco general de dicha institución.

El ISSSTE es un organismo descentralizado que fue creado en 1959. Se gobierna por una junta directiva y un director general; tiene la función de reglamentar las prestaciones que el gobierno concede a la burocracia, de las cuales se desatacan los seguros de enfermedad, de accidentes, de reeducación y readaptación de inválidos, la elevación de los niveles de vida, promociones para mejorar la preparación técnica y cultural, créditos para la adquisición de propiedad, arrendamiento de habitaciones, préstamos, jubilaciones, seguros e indemnizaciones.⁽¹⁵⁾

Para cumplir con la función de la atención médica de su población derechohabiente cuenta con una red de establecimientos de salud regionalizada integrada por clínicas de adscripción que corresponden a un primer nivel de atención y hospitales de 2o. y 3er. nivel.

15) Sirvent, Carlos, La Burocracia, p 62

El mencionado reglamento tiene como base legal la Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado, reglamentaria del apartado B del Artículo 123 Constitucional y la Ley del ISSSTE. En su capítulo VI Artículo 48 establece los derechos de los trabajadores en 22 fracciones, las más relevantes para el personal de Enfermería son; participación en concursos escalafonarios (fracción V), participación en los cursos de capacitación, adiestramiento o especialización programados por el Instituto (fracción VIII), permisos por enfermedad de hijos menores (fracción X), recibir indemnizaciones en caso de riesgos profesionales (fracción XII), protección especial a embarazadas (fracción XIII), y realizar servicio social en su unidad de trabajo (fracción XX).

El capítulo VII se refiere a las prestaciones, entre las más importantes se encuentran las licencias sin goce y con goce de sueldo, permisos económicos, vacaciones, días de descanso obligatorio, estímulos para optimizar la productividad y prestaciones económicas y sociales.

4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.

Cual es el conocimiento e interés que el personal de enfermería tiene sobre obligaciones, prestaciones y derechos laborales?

5. IDENTIFICACION DE VARIABLES:

Las variables que se identificaron en este estudio son:

- Prestaciones: Las prestaciones son beneficios adicionales al salario nominal, constituyen una ventaja para el trabajador y son otorgados a todos los trabajadores por el solo hecho de pertenecer a la institución.⁽¹⁶⁾
- Obligaciones: Se entiende como obligaciones laborales aquellas actividades que le son impuestas al trabajador en forma unilateral por parte de la autoridad.⁽¹⁷⁾
- Derechos: Son derechos de los trabajadores las garantías o facultades que le confiere la institución.⁽¹⁸⁾
- Interés: Se entiende por interés la disposición de ánimo que manifiesta una persona hacia un objeto determinado.⁽¹⁹⁾

16) Arias Galicia, Fernando Administración de recursos humanos. p 120
17) Ibidem. p 208
18) Ibidem. p 329
19) Ibidem. p 340

6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

6.1 Area geográfica.- El presente estudio se llevó a cabo en el Hospital Regional Lic. Adolfo López Mateos del ISSSTE, ubicado en Av. Universidad núm. 132 Colonia Florida, D.F.

6.2 Universo.- Todo el personal de las diferentes categorías y turnos que consta de 745 enfermeras, 424 profesionistas y 321 no profesionales.

6.3 Métodos, Técnicas e Instrumentos de recolección de datos. Para la presente investigación se utilizó una encuesta aplicada en forma individual por medio de entrevista a todo el personal de Enfermería de los diferentes turnos y servicios en todas las categorías, para lo que fue necesario que las integrantes del equipo de investigación nos distribuyéramos en los turnos matutino, vespertino y nocturno, encuestando a todo el personal que se encontrara laborando durante la semana de aplicación, cabe señalar que se excluyó al personal que se encontraba de vacaciones, permiso con o sin sueldo, e incapacidades. Se aplicaron 697 encuestas que corresponden al 93.5% del total del personal.

6.3.1 Instrumento de recolección de datos.- El cuestionario fue el instrumento que se utilizó para la recolección de datos, este cuestionario consta de 24 preguntas estructuradas distribuidas de la siguiente manera:

Una primera parte contiene las variables demográficas de la uno a la 4 y un segundo apartado en el que aparecen preguntas de la 5 a la 20, de donde 5 se refieren a los derechos laborales, 5

preguntas sobre obligaciones, 5 preguntas relacionadas con las prestaciones y 5 preguntas que se refieren al interés.

Las preguntas se encuentran intercaladas entre sí, las correspondientes a derechos son: 7, 11, 15, 19 y 23; las de prestaciones son: 6, 10, 14, 18 y 22; las de obligaciones son: 5, 9, 13, 17 y 21; las preguntas de interés quedaron representadas por los números: 8, 12, 16, 20 y 24.

6.4 Procesamiento de datos:

Como sistema de recuento de datos se utilizaron las tarjetas simples, vaciando la información de cada cédula en una tarjeta previamente diseñada para registrar cada dato en una celda, correspondiendo el número de la tarjeta al número de cédula, posteriormente a través del recuento manual con la técnica de paloteo se concentró el total de respuestas por pregunta y por variable, se elaboraron un total de 8 cuadros de los que cuatro se refieren a la relación entre antigüedad del personal y las variables estudiadas, obligaciones, derechos, prestaciones e interés; los cuatro cuadros restantes corresponden a la relación de la categoría con las variables mencionadas.

6.5 Recursos humanos, materiales y financieros.

La presente investigación estuvo a cargo de tres pasantes de la carrera de Licenciado en Enfermería, se utilizó material de escritorio, así como máquina de escribir, fotocopidora e imprenta para la reproducción de los cuestionarios, el costo total fue de 1,500,000.00 para la operacionalización del estudio.

6.6 Interferencias en la investigación.

Podemos señalar que para la elaboración de la fundamentación teórica del problema de investigación, las dificultades encontradas consistieron en la falta de información disponible sobre el tema, en la realización del estudio se presentaron interferencias al obtener la información por parte del personal de enfermería en los servicios, ya que en la mayor parte de ellos, el exceso de trabajo no permitió que el personal contestara con el tiempo suficiente el cuestionario.

7. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

En esta gráfica se representa el interés del personal en asuntos laborales en relación con la antigüedad, se aprecia un mayor interés por conocer las condiciones de trabajo a medida que la antigüedad es mayor sin llegar a un incremento significativo, hay en general una mayor participación de todos los grupos de antigüedad en la consulta del reglamento aunque se observa un mayor número de respuestas positivas en todos los grupos de antigüedad al investigar "si saben a donde recurrir en caso de algún problema laboral", haciendo evidente una actitud dependiente por parte del grupo, que se explica por un liderazgo sindical paternalista que no ha favorecido el crecimiento del grupo.

En cuanto a la participación del grupo en la revisión de las condiciones de trabajo se observó un menor número de respuestas afirmativas, congruente con la actitud pasiva observada en éste, por último, en relación con el conocimiento de las últimas modificaciones al reglamento de condiciones de trabajo, se observó un marcado desinterés, homogéneo en todos los grupos.

En lo que respecta al interés que manifiesta el personal en las condiciones generales de trabajo de acuerdo con la categoría, en general se observa que a más alta categoría hay mayor conocimiento e interés, no obstante la participación en revisiones al reglamento y el conocimiento de las últimas modificaciones sigue siendo bajo para todas las categorías, situación compatible con el perfil de cierta apatía y dependencia, del grupo.

En el conocimiento de las prestaciones en relación a la antigüedad laboral, observamos que a mayor antigüedad se incrementa el conocimiento de las prestaciones: llama la atención que el incremento es lento y no existe diferencia significativa entre el personal de antigüedad mayor a 20 años y el de antigüedad menor a

5 años, por lo que se puede insistir en la actitud poco participativa del grupo en general.

En lo referente al conocimiento de las prestaciones en relación con la categoría, se observa que en general se incrementan ligeramente los conocimientos sobre prestaciones en la medida en que se incrementa la categoría, sin ser muy significativa la diferencia entre la primera y la última categoría.

En el conocimiento de los derechos laborales según antigüedad, se observa que el grupo, independientemente de su antigüedad, desconoce algunos derechos que son de uso menos común, como la participación en concursos escalafonarios y la posibilidad de realizar servicio social en su centro de trabajo, sin detrimento de su situación laboral, los demás derechos que se investigan son conocidos por el personal, sin ser muy significativa la categoría, ya que en general coincide el número de respuestas positivas.

En el conocimiento sobre derechos en relación a la categoría, se presenta un ligero incremento en el conocimiento, a mayor categoría, sin ser muy marcada la diferencia entre una categoría y otra: destacan como derechos menos conocidos, la participación en concursos escalafonarios y la realización de servicio social simultáneo a su jornada laboral.

El conocimiento de las obligaciones en relación con la antigüedad, se aprecia homogéneo para todos los grupos de antigüedad, en las tres primeras cláusulas investigadas, referentes al desempeño de funciones de acuerdo con el puesto, a la obligación de mantener la debida discreción en el desempeño de sus actividades, y al cumplimiento de órdenes de la autoridad correspondiente; las cláusulas menos conocidas de obligaciones son las que se refieren a la realización de exámenes médicos periódicos para el personal

que se encuentra en áreas infectocontagiosas o radiactivas, así como la obligación de asistir a cursos de capacitación y participar en los estudios de investigación que se realicen en el centro de trabajo, sobre todo para los grupos de menos de cinco años de antigüedad.

El conocimiento de obligaciones en relación con la categoría, tiene un comportamiento similar en todas las categorías, en las tres primeras cláusulas investigadas; se observa igual que en la gráfica anterior, sobre las cláusulas correspondientes a la realización de exámenes médicos para personal de áreas infectocontagiosas o radiactivas, así como la obligación de asistir a cursos de capacitación, que son las menos conocidas.

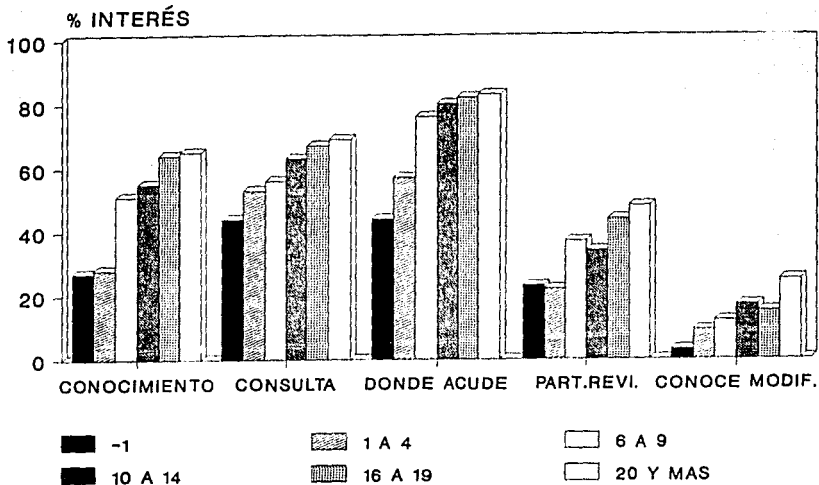
CUADRO No. 1
INTERÉS QUE MUESTRA SEGUN ANTIGÜEDAD CON RESPECTO AL
REGLAMENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO EL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA DEL ISSSTE.

1992

INTERES SOBRE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	ANTIGÜEDAD											
	1 AÑO		1 A 4 AÑOS		5 A 9 AÑOS		10-14 AÑOS		15-19 AÑOS		20 O MÁS	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
8 CONOCE EL REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL ISSSTE	20	54	35	89	48	46	68	55	60	33	44	24
12 SE INTERESA POR CONSULTAR EL REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, ANTES DE SOLICITAR ALGUNA PRESTACION.	33	41	66	58	53	41	78	45	62	31	47	21
16 EN CASO DE ENFRENTAR ALGUN CONFLICTO LABORAL SABE USTED A DONDE DEBE RECURRIR.	33	41	71	53	71	23	98	25	77	16	56	12
20 SE HA INTERESADO POR PARTICIPAR EN LAS REVISIONES DEL REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.	17	57	27	97	35	59	42	81	41	52	33	35
24 CONOCE USTED LAS ULTIMAS MODIFICACIONES HECHAS AL REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.	2	72	11	113	11	83	21	102	14	79	17	51
T O T A L	105	265	210	410	218	252	307	308	254	211	197	143

FUENTE: DATOS RECOPIADOS POR: CRUZ E. S., LARA A.S., RAMIREZ D.E. TESIS PROFESIONAL ENEO-UNAM 1992.

INTERÉS QUE MUESTRA SEGUN ANTIGÜEDAD CON RESPECTO
AL REGLAMENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO EL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ISSSTE



FUENTE: CUADRO 1.

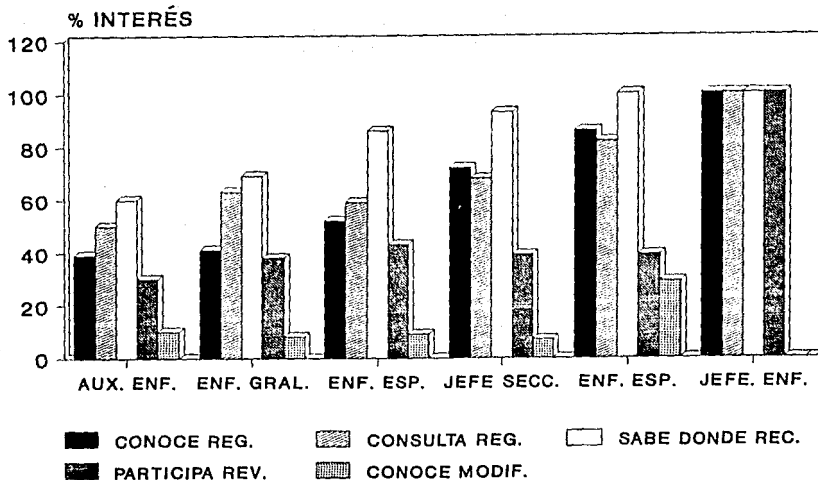
CUADRO No. 2
INTERÉS QUE MUESTRA SEGUN CATEGORÍA CON RESPECTO AL
REGLAMENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO EL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA DEL ISSSTE.

1992

INTERES SOBRE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	CATEGORIA											
	JEFE ENF.		SUPERV. ENF.		JEFE SERV.		ENF. ESP.		ENF. GRAL.		AUX. ENF.	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
8 CONOCE EL REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL ISSSTE	1	0	24	4	39	15	22	20	94	135	87	135
12 SE INTERESA POR CONSULTAR EL REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO ANTES DE SOLICITAR ALGUNA PRESTACION.	1	0	23	5	37	17	25	17	144	85	112	110
16 EN CASO DE ENFRENTAR ALGUN CONFLICTO LABORAL SABE USTED A DONDE DEBE RECURRIR.	1	0	28	0	50	4	36	6	157	72	133	89
20 SE HA INTERESADO POR PARTICIPAR EN LAS REVISIONES DEL REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.	1	0	11	17	21	33	18	24	80	141	66	156
24 CONOCE USTED LAS ULTIMAS MODIFICACIONES HECHAS AL REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.	0	1	0	20	4	50	4	38	18	211	24	198
T O T A L	4	1	94	46	151	119	105	105	501	644	422	600

FUENTE: MISMA CUADRO 1.

INTERÉS QUE MUESTRA SEGUN CATEGORÍA CON RESPECTO
AL REGLAMENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO EL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ISSSTE



FUENTE: CUADRO 2.

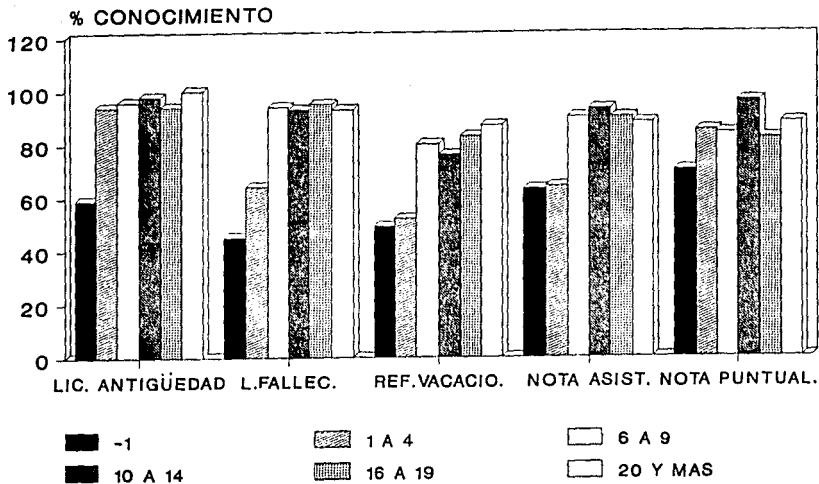
CUADRO No. 3
CONOCIMIENTO QUE MUESTRA SEGUN ANTIGÜEDAD CON RESPECTO
A LAS PRESTACIONES LABORALES EL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA DEL ISSSTE.

1992

PRESTACIONES	ANTIGÜEDAD											
	1 AÑO		1 A 4 AÑOS		5 A 9 AÑOS		10-14 AÑOS		15-19 AÑOS		20 O MÁS	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
6 CONOCE USTED QUE PUEDE OBTENER LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO POR DIEZ DIAS AL AÑO, SI SU ANTIGÜEDAD ES DE SEIS MESES A CINCO AÑOS DE SERVICIO.	44	30	116	8	90	4	121	2	87	6	68	0
10 ESTA ENTERADA DE QUE POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR EN PRIMER GRADO, SE LE OTORGARA LICENCIA CON GOCE DE SUELDO POR CINCO DIAS HABILES.	33	41	79	45	88	6	114	9	88	5	63	5
14 ES DE SU CONOCIMIENTO QUE SI DURANTE SUS VACACIONES SE INCAPACITA, TIENE DERECHO A LA RESPOSICION DE VACACIONES UNA VEZ CONCLUIDA LA ENFERMEDAD.	36	38	64	60	75	19	94	29	78	15	59	9
18 SABE USTED QUE DEBE OTORGARSELE NOTA POR ASISTENCIA CUANDO DURANTE UN MES NO FALTE A SUS LABORES.	47	27	79	45	85	9	114	9	84	9	68	8
22 SABE USTED QUE CUANDO DURANTE UN MES NO TENGA NINGUN RETARDO EN SU ENTRADA, SE LE DEBERA OTORGAR NOTA POR PUNTUALIDAD.	52	22	105	19	79	15	118	5	76	17	68	8
T O T A L	212	158	443	177	419	53	561	54	413	52	310	30

FUENTE: NISMA, CUADRO 1.

**CONOCIMIENTO QUE MUESTRA SEGÚN ANTIGÜEDAD CON
RESPECTO A LAS PRESTACIONES LABORALES EL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA DEL ISSSTE**



FUENTE: CUADRO 3.

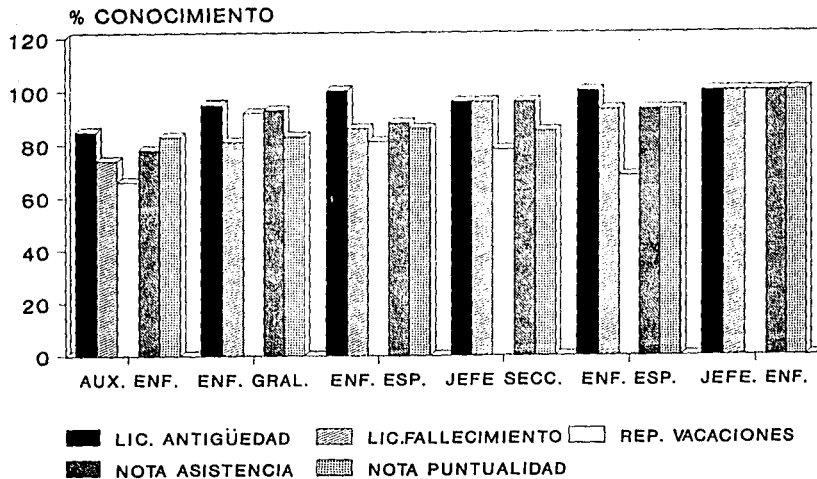
CUADRO No. 4
CONOCIMIENTO QUE MUESTRA SEGUN CATEGORÍA CON RESPECTO A
A LAS PRESTACIONES LABORALES EL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA DEL ISSSTE.

1992

CLAUSULAS CORRESPONDIENTES A LAS PRESTACIONES	CATEGORIA											
	JEFE ENF.		SUPERV. ENF.		JEFE SERV.		ENF. ESP.		ENF. GRAL.		AUX. ENF.	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
8 CONOCE USTED QUE PUEDE OBTENER LICENCIA CON SUELDO POR DIEZ DIAS AL AÑO, SI SU ANTIQUEDAD ES DE SEIS MESES A CINCO AÑOS DE SERVICIO.	1	0	28	0	52	2	42	0	217	12	189	33
10 ESTA ENTERADA QUE POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR EN PRIMER GRADO SE LE OTORGARA LICENCIA CON GOCE DE SUELDO POR CINCO DIAS HABILDES.	1	0	26	2	52	2	36	6	185	43	164	58
14 ES DE SU CONOCIMIENTO QUE SI DURANTE SUS VACACIONES SE INCAPACITA, TIENE DERECHO A LA REPOSICION DE VACACIONES UNA VEZ CONCLUIDA LA ENFERMEDAD.	1	0	19	9	42	12	34	8	210	19	147	75
18 SABE USTED QUE DEBE OTORGARSELE NOTA POR ASISTENCIA CUANDO DURANTE UN MES NO FALTE A SUS LABORES.	1	0	26	2	52	2	37	5	214	15	173	49
22 SABE USTED QUE SI DURANTE UN MES NO TIENE RETARDOS EN SU ENTRADA SE LE DEBERA OTORGAR NOTA POR PUNTUALIDAD.	1	0	26	2	46	8	36	6	189	40	185	37
T O T A L	5	0	125	15	244	26	185	25	1010	129	858	252

FUENTE: MISMA CUADRO 1.

CONOCIMIENTO QUE MUESTRA SEGUN CATEGORÍA CON RESPECTO
A LAS PRESTACIONES LABORALES EL PROFESIONAL
ENFERMERÍA DEL ISSSTE



FUENTE: CUADRO 4.

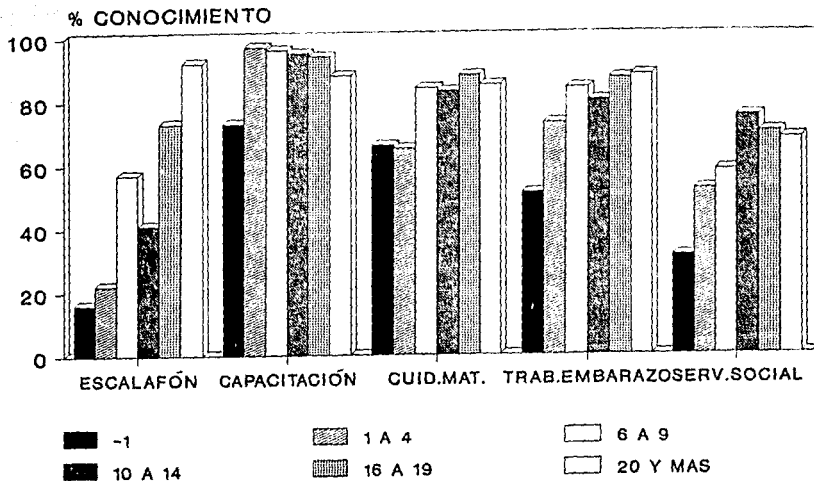
CUADRO No. 5
CONOCIMIENTO QUE MUESTRA SEGUN ANTIGÜEDAD CON RESPECTO
A LOS DERECHOS LABORALES EL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA DEL ISSSTE.

1992

PRESTACIONES	ANTIQUEDAD											
	1 AÑO		1 A 4 AÑOS		5 A 9 AÑOS		10-14 AÑOS		15-19 AÑOS		20 O MÁS	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
11 HA PARTICIPADO EN LOS CONCURSOS ESCALAFONARIOS DE SU AREA.	12	62	28	96	54	40	51	72	68	25	63	5
7 SABE USTED QUE COMO TRABAJADOR DEL INSTITUTO TIENE DERECHO A PARTICIPAR EN LOS CURSOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO QUE SE PROGRAMAN.	54	20	120	4	90	4	117	6	87	6	60	8
15 SABE USTED QUE TIENE DERECHO A OBTENER PERMISO HASTA POR OCHO DIAS EN CASO DE ENFERMEDAD DE SUS HIJOS MENORES DE 6 AÑOS.	49	25	81	43	79	15	102	21	82	11	50	10
19 SABE USTED QUE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS TIENEN DERECHO A NO DESARROLLAR ACTIVIDADES QUE IMPLIQUEN EXCESIVO ESFUERZO FISICO QUE PONGA EN RIESGO SU SALUD O LA DEL PRODUCTO.	38	35	90	34	79	15	99	24	81	12	60	8
23 SABE USTED QUE PUEDE REALIZAR SU SERVICIO SOCIAL EN SU CENTRO DE TRABAJO SIN DEJAR DE PERCIBIR SU SUELDO NI EJERCER SUS DERECHOS.	23	51	64	60	55	39	92	31	65	28	46	22
T O T A L	176	194	383	237	357	113	461	154	383	82	287	53

FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CONOCIMIENTO QUE MUESTRA SEGUN ANTIGÜEDAD CON RESPECTO
A LOS DERECHOS LABORALES EL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA DEL ISSSTE



FUENTE: CUADRO 5.

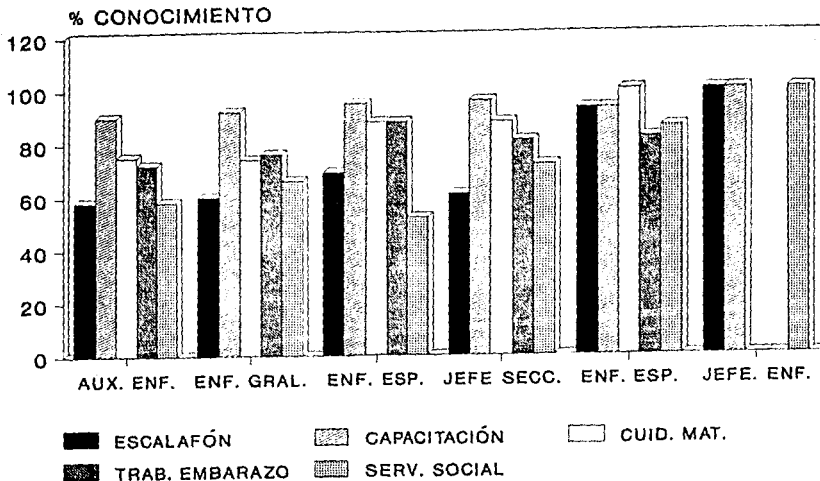
CUADRO No. 6
CONOCIMIENTO QUE MUESTRA SEGUN CATEGORÍA CON RESPECTO A
A LOS DERECHOS LABORALES EL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA DEL ISSSTE.

1992

CLAUSULAS CORRESPONDIENTES A DERECHOS	CATEGORÍA											
	JEFE ENF.		SUPERV. ENF.		JEFE SERV.		ENF. ESP.		ENF. GRAL.		AUX. ENF.	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
11 HA PARTICIPADO EN LOS CONCURSOS ESCALAFONARIOS DE SU AREA.	1	0	26	2	33	21	29	13	78	151	130	92
7 SABE USTED QUE COMO TRABAJADOR DEL INSTITUTO TIENE DERECHO A PARTICIPAR EN LOS CURSOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO QUE SE PROGRAMAN, TRABAJO ANTES DE SOLICITAR ALGUNA	1	0	26	2	52	2	40	2	211	18	199	23
15 SABE USTED QUE TIENE DERECHO A OBTENER PERMISO HASTA POR 8 DIAS EN CASO DE ENFERMEDAD DE SUS HIJOS MENORES DE SEIS AÑOS.	0	1	28	0	40	6	37	5	170	59	166	56
19 SABE USTED QUE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS TIENEN DERECHO A NO DESARROLLAR ACTIVIDADES QUE IMPLIQUEN EXCESIVO ESFUERZO FISICO QUE PONGA EN RIESGO SU SALUD O LA DEL PRODUCTO	0	1	23	5	44	10	37	5	174	55	159	63
23 SABE USTED QUE PUEDE REALIZAR SU SERVICIO SOCIAL EN SU CENTRO DE TRABAJO SIN DEJAR DE PERCIBIR SU SUELDO NI DE EJERCER SUS DERECHOS.	1	0	24	4	39	15	22	20	151	78	128	94
T O T A L	3	2	129	11	216	54	163	45	784	361	782	328

FUENTE: MISMA CUADRO 1.

CONOCIMIENTO QUE MUESTRA SEGÚN CATEGORÍA
CON RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES EL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ISSSTE



FUENTE: CUADRO 6.

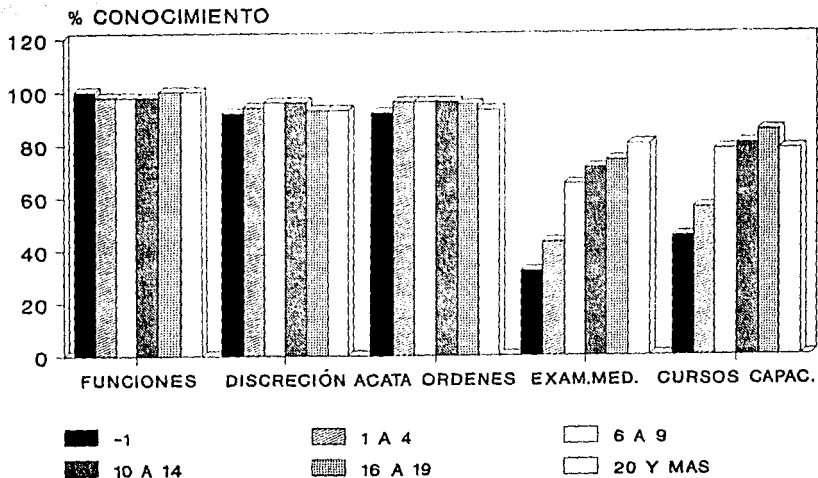
CUADRO No. 7
CONOCIMIENTO QUE MUESTRA SEGUN ANTIGÜEDAD CON RESPECTO
A LAS OBLIGACIONES LABORALES EL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA DEL ISSSTE.

1992

CLAUSULAS DE OBLIGACIONES	ANTIGÜEDAD											
	1 AÑO		1 A 4 AÑOS		5 A 9 AÑOS		10-14 AÑOS		15-19 AÑOS		20 O MÁS	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
5 SABE USTED QUE COMO TRABAJADOR ESTA OBLIGADO A DESEMPEÑAR LAS FUNCIONES PROPIAS DE SU NOMBRAMIENTO EN CALIDAD Y CANTIDAD REQUERIDAS.	74	0	121	3	92	2	120	3	93	0	60	0
9 ES DE SU CONOCIMIENTO QUE EN EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES DEBE GUARDAR LA DEBIDA DISCRECIÓN.	60	6	117	7	90	4	118	5	87	6	63	5
13 SABE USTED QUE ES SU OBLIGACION OBEDECER ORDENES QUE RECIBA DE SUS SUPERIORES EN ASUNTOS PROPIOS DEL SERVICIO.	60	6	119	5	90	4	118	5	88	5	63	5
17 ESTA ENTERADA DE QUE SI TRABAJA EN EL AREA INFECCIOSA O RADIACTIVA DEBERA SOMETERSE A EXAMENES MEDICOS CLINICOS Y DE LABORATORIO CADA CUATRO MESES O CADA QUE SEA NECESARIO.	24	50	54	70	61	33	87	36	69	24	55	13
21 SABE USTED QUE ESTA OBLIGADA A ASISTIR A LOS CURSOS DE CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO Y A PARTICIPAR EN LAS INVESTIGACIONES TECNICAS O CIENTIFICAS QUE EL INSTITUTO PROMUEVE.	33	41	69	53	73	21	99	24	79	14	53	15
T O T A L	267	103	480	140	406	64	542	73	416	49	302	38

FUENTE: MISMA DEL CUADRO 1.

CONOCIMIENTO QUE MUESTRA SEGUN ANTIGÜEDAD CON
RESPECTO A LAS OBLIGACIONES LABORALES EL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ISSSTE



FUENTE: CUADRO 7.

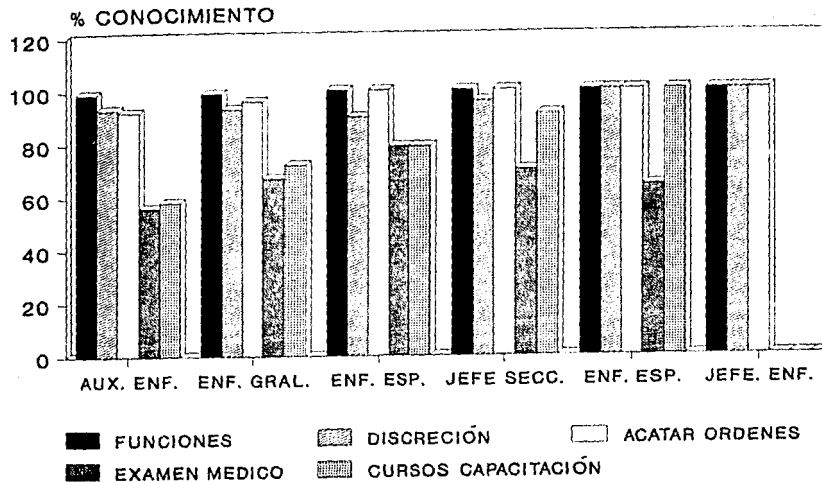
CUADRO No. 8
CONOCIMIENTO QUE MUESTRA SEGUN CATEGORÍA CON RESPECTO
A LAS OBLIGACIONES LABORALES EL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA DEL ISSSTE.

1992

CLAUSULAS CORRESPONDIENTES A OBLIGACIONES	CATEGORÍA											
	JEFE ENF.		SUPERV. ENF.		JEFE SERV.		ENF. ESP.		ENF. GRAL.		AUX. ENF.	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
5 SABE USTED QUE COMO TRABAJADOR ESTA OBLIGADO A DESEMPEÑAR LAS FUNCIONES PROPIAS DE SU NOMBRAMIENTO EN CALIDAD Y CANTIDAD REQUERIDAS.	1	0	28	0	54	0	42	0	227	2	219	3
9 ES DE SU CONOCIMIENTO QUE EN DESEMPEÑO DE SUS LABORES DEBE GUARDAR LA DEBIDA DISCRECIÓN.	1	0	28	0	52	2	38	4	213	16	207	15
13 SABE USTED QUE ES SU OBLIGACION OBEDECER LAS ORDENES QUE RECIBA DE SUS SUPERIORES EN ASUNTOS PROPIOS DEL SERVICIO.	1	0	28	0	54	0	42	0	219	10	204	18
17 ESTA ENTERADA DE QUE SI TRABAJA EN AREA INFECCIONOSAS O RADIOACTIVA DEBERA SOMETERSE A EXAMENES MEDICOS CLINICOS Y DE LABORATORIO CADA CUATRO MESES O CADA QUE SEA NECESARIO.	0	1	18	10	38	16	33	9	153	76	125	97
21 SABE USTED QUE ESTA OBLIGADA A ASISTIR A LOS CURSOS DE CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO Y A PARTICIPAR EN LAS INVESTIGACIONES TECNICAS O CIENTIFICAS QUE EL INSTITUTO PROMUEVA.	0	1	28	0	49	5	33	9	164	65	128	94
T O T A L	3	2	130	10	247	23	188	22	976	169	883	227

FUENTE: MISMA CUADRO 1.

CONOCIMIENTO QUE MUESTRA SEGUN CATEGORÍA CON
RESPECTO A LAS OBLIGACIONES LABORALES EL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA DEL ISSSTE



FUENTE: CUADRO 8.

8. CONCLUSIONES

A partir del análisis de los cuadros y gráficas de la presente investigación se destacan las siguientes conclusiones.

1. En general es escaso el interés del personal de enfermería en participar en asuntos laborales, aunque se aprecia un ligero incremento a mayor antigüedad del personal.
2. Se observa que a más alta categoría en la escala jerárquica se da un mayor interés en asuntos laborales.
3. De las variables analizadas se aprecia que el personal en las diversas categorías manifiesta mayor conocimiento de sus obligaciones laborales que de sus prestaciones y derechos.
4. Se observan marcadas actitudes de apatía y desinterés en el grupo, al no participar en general en las revisiones al Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, así como al desconocer las modificaciones más recientes del mismo.
5. El grupo manifestó tendencia a depender de otras instancias para la solución de los conflictos laborales que se le presentan.

9. SUGERENCIAS

- Promover el conocimiento del reglamento de condiciones generales de trabajo en el personal de enfermería.
- Propiciar la participación en la revisión del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo.
- Propiciar la conciencia gremial de la enfermera durante su formación profesional, y en los centros de trabajo, despertar el interés de la enfermera por su participación en agrupaciones gremiales, que refuercen su identidad y logren una mayor cohesión que se traduzca en logros de mejores condiciones laborales.
- Fomentar la investigación de las condiciones de trabajo de la enfermera y difundir los resultados.
- Desarrollar líneas de investigación sobre ambiente de trabajo, riesgos laborales y prevención de accidentes de trabajo.
- Realizar estudios acerca de las condiciones de trabajo en diversas instituciones del sector salud y proponer la unificación de las condiciones más favorables.
- Despertar el interés del personal de enfermería para involucrarse en los posibles cambios de las condiciones de trabajo que con motivo de la apertura comercial de México se darán en el sector salud.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la presente investigación el grupo integrado por: Silvia Cruz Espinoza, Silvia Lara Arellano y Evertina Ramírez Díaz, han decidido elaborar como propuestas concretas tres programas operativos con el propósito de contribuir a la superación del personal de Enfermería, se presentan a continuación.

**PROGRAMA DE DIFUSIÓN DEL REGLAMENTO DE CONDICIONES
GENERALES DE LOS TRABAJADORES DEL ISSSTE AL PERSONAL
DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL "ADOLFO LÓPEZ MATEOS"**

1.- INTRODUCCIÓN.

Recientemente se llevó a cabo un estudio de investigación sobre el conocimiento e interés del personal de Enfermería acerca de sus derechos, obligaciones y prestaciones laborales, en el Hospital "Adolfo López Mateos" del I.S.S.S.T.E.; se consideró en su totalidad al personal que se encontraba laborando en la institución. Para llevar a cabo este estudio se tomó como base el reglamento vigente de las Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores del I.S.S.S.T.E.

Los resultados obtenidos demostraron que los conocimientos del personal entrevistado sobre derechos, obligaciones, y prestaciones, son superficiales e intrascendentes. Asimismo se demostró poco interés en participar en las revisiones y modificaciones contractuales. Estos datos reflejan una vez más la falta de cohesión gremial, limitando la representatividad de grupo en la toma de decisiones que regiran su práctica diaria.

2.- OBJETIVOS.

- Promover en el grupo de Enfermería una mayor conciencia y compromiso con su función en la atención a la salud.
- Dar a conocer al personal de Enfermería el reglamento de condiciones generales de trabajo del ISSSTE.

- Despertar en el grupo de Enfermería el interés en el conocimiento de su reglamento de Condiciones Generales de Trabajo.
- Inducir en el grupo de Enfermería el logro de metas que coadyuven en sus mejores condiciones laborales.
- Fomentar en el grupo de Enfermería intereses comunes en el logro de mejores condiciones de trabajo.

3.- LIMITES.

- | | |
|--------------|--|
| 3.1 Universo | 697 Enfermeras del Hospital "Adolfo López Mateos". |
| 3.2 Lugar: | Aulas del Hospital "Adolfo López Mateos" del ISSSTE. |
| 3.3 Tiempo: | Del 10. de enero al 30 de junio de 1993. |

4.- ACTIVIDADES.

- Elaboración del programa.
- Realizar reuniones preliminares entre las autoridades y sindicato.
- Obtener 697 ejemplares de reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del ISSSTE.
- Distribuir entre el personal de enfermería los ejemplares del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo.
- Elaboración de listas y formación de grupos de acuerdo con los diferentes turnos.
- Elaboración del calendario para la programación de la capacitación.

5. ESTRATEGIAS.

- Formación de una comisión (representante de la autoridad y representante sindical), para cada una de las mesas de trabajo.
- Cada grupo estará integrado por enfermeras de las diversas categorías de enfermería.
- Cada grupo estará formado por 20 enfermeras como promedio.
- Se respetarán los turnos en la difusión del programa.
- La capacitación se realizará durante la jornada de cada una de las asistentes, con duración de 5 a 6 horas durante cinco días a la semana, con excepción del turno especial de sábados y domingos, quienes tendrán otra programación.

6. ORGANIZACIÓN.

Esta actividad es responsabilidad de las autoridades del Hospital "Adolfo López Mateos" del ISSSTE, y en especial de la Jefa de Enfermeras de dicha institución, así como de la representación sindical de la Sección 38 del Sindicato de Trabajadores del ISSSTE.

Se delegará en una comisión que represente a autoridades y sindicato, en este caso la autoridad deberá ser la supervisora de enfermería del turno en que se esté llevando la capacitación, así como del representante sindical que esté asignado.

7. RECURSOS.**7.1 Humanos.**

- 3 Supervisoras de Enfermería
- 1 Coordinadora de enseñanza.
- 3 Representantes sindicales.

7.2 Materiales.

- 697 ejemplares del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del ISSSTE.
- 1000 lápices
- 3000 hojas blancas
- Material impreso.

7.3 Recursos Financieros.

- \$3'000,000.00

8. EVALUACIÓN.

La evaluación se realizará en corto plazo, al término de la capacitación de cada uno de los grupos, a través de una cédula que contenga cinco cláusulas correspondientes a obligaciones, cinco a derechos, cinco a prestaciones y cinco, donde se manifiesten sus intereses, mismas que serán tomadas del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del ISSSTE. A largo plazo se hará con base en cumplimiento de los objetivos planteados para este programa.

**PROGRAMACION DE ACTIVIDADES
EN LA DIFUSION DEL REGLAMENTO DE CONDICIONES
GENERALES DE TRABAJO DEL ISSSTE.**

HORARIO	ACTIVIDADES 1er. DIA	ACTIVIDADES 2o. DIA	ACTIVIDADES 3er. DIA	ACTIVIDADES 4o. DIA	ACTIVIDADES 5o. DIA
PRIMERA HORA	INAUGURACION - REGISTRO DE ASISTENCIA. - DISTRIBUCION DE REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.	- ANALISIS DE LAS CLAUSULAS CORRESPONDIENTES A DERECHOS.	- ANALISIS DE LAS CLAUSULAS CORRESPONDIENTES A OBLIGACIONES.	- ANALISIS DE LAS CLAUSULAS CORRESPONDIENTES A PRESIONES.	- CONCLUSIONES.
SEGUNDA HORA	- DIFUSION DEL PROGRAMA. - PANORAMA DE LA PRACTICA DE ENFERMERIA.	" " " "	" " " "	" " " "	- CONCLUSIONES.
TERCERA HORA	" " " "	" " " "	" " " "	" " " "	- RELACION DEL REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO CON LAS CONDICIONES LABORALES ACTUALES Y CON LOS OBJETIVOS DEL ISSSTE.
CUARTA HORA	- EVOLUCION HISTORICA DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EN MEXICO.	" " " "	" " " "	" " " "	" " " "
QUINTA HORA	- MARCO LEGAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL ISSSTE - OBJETIVOS DE LA INSTITUCION	" " " "	" " " "	" " " "	- CLAUSURA

IMPORTANCIA Y VALOR DE LA ENFERMERA EN LA
ATENCIÓN A LA SALUD DE LA POBLACIÓN

44..

Introducción

En América Latina la fuerza de trabajo está representada por el 20 por ciento de mujeres que trabajan, estos datos son indicativos de que la mujer ha ido incrementando su participación en el desarrollo económico de los países.

Es de reconocerse que esta participación no es nueva, ya que siempre ha desempeñado un papel activo en la sociedad, produciendo bienes y servicios en beneficio de la familia pero sin una remuneración económica.

Actualmente, por las condiciones económicas, la mujer tiene la necesidad de realizar trabajos fuera del hogar, que le permita percibir un sueldo mejor para favorecer el desarrollo familiar, sin que esto altere su condición histórica de madre de familia. Paralelamente con el aumento de la participación de la mujer se ha registrado en las dos últimas décadas un aumento considerable del número de hogares que tienen a la madre como única responsable.

Aún cuando se han producido cambios en los países en desarrollo, las mujeres que trabajan fuera del hogar, siguen desempeñando predominantemente tareas no calificadas de oficina y administrativas. Además se ha observado que hay una discrepancia de sueldos entre hombres y mujeres, que está en función de las

diferencias en sus respectivas consideraciones de carrera o empleos. Las exigencias del hogar significan que la mujer debe elegir carreras y empleos compatibles con sus responsabilidades hogareñas. La necesidad de flexibilidad en el horario de trabajo la conduce a preferir ocupaciones de tiempo parcial.

La mayor participación de la mujer en la fuerza de trabajo de los países desarrollados y en desarrollo, plantea la cuestión de si los actuales sistemas de educación pueden satisfacer las necesidades de la mujer y del mercado del empleo. La diferente naturaleza del empleo de la mujer exige hacer una distinción en las recomendaciones políticas sobre cambios en la educación, ya que en muchos países, las mujeres están en evidente situación de inferioridad, lo que constituye un serio impedimento respecto de su condición individual y de su posición futura en la sociedad.

Se ha observado que en la mayoría de los países, la matrícula del sector femenino está considerablemente por debajo de la del sector masculino en todos los niveles de la educación. Las mujeres tienden a abandonar la escuela antes que los jóvenes. Cuando los padres tienen que escoger, en el caso de que la educación no sea gratuita, se prefiere a los varones sobre las mujeres. A menudo hay discriminación en la naturaleza y el contenido de la educación proporcionada y en las opciones ofrecidas. La elección de áreas de estudio por parte del sector femenino se rige por actitudes, conceptos y nociones convencionales en cuanto a los papeles respecto del hombre y la

mujer en la sociedad.

Por todo esto debe considerarse el acceso a la educación y a la formación como un factor fundamental para lograr el progreso social y reducir las diferencias entre los grupos socioeconómicos y entre los sexos.

Este panorama no es ajeno a las mujeres enfermeras, ya que, aunque la enfermería es una carrera como cualquier otra, social y económicamente las enfermeras son consideradas como trabajadoras o profesionistas subvaluadas, es decir, no están a la misma altura, en cuanto a prestigio social y retribución económica que las demás prácticas, técnicas o licenciaturas que existen actualmente en nuestro país. Este hecho obedece a que más del 90% de las enfermeras en el mundo son mujeres, de esta manera predomina la imagen femenina considerada siempre menos valiosa que la imagen masculina, en las sociedades con predominio masculino.

En la sociedad actual, las mujeres son consideradas como inferiores, es decir, se le niega el valor correspondiente para otorgarles un trato igualatorio, por tanto se le considera inferior, independientemente de la eficiencia con la que realice sus actividades. La condición femenina de opresión y por tanto de inferioridad, no obedece a un rasgo esencial de las mujeres que no pueda ser superado, sino que, por el contrario, nuestra pretendida inferioridad es fruto del condicionamiento social.

Se dice que la carrera de enfermería es una profesión típicamente femenina, por ello ese trabajo se considera como extensión de las funciones femeninas tradicionales (ama de casa, esposa y madre). De tal manera que la división sexual del trabajo que prevalece en el hogar, sigue reproduciéndose en las instituciones de salud.

Otro aspecto importante de resaltar, es la ideología que se ha transmitido a la enfermera desde que inicia su formación académica y que se refuerza constantemente en su práctica profesional, tales como la abnegación, el sacrificio, el espíritu de servicio, la vocación, entre otras, de esta manera se enfatiza que sólo la mujer puede desempeñar las tareas con el espíritu maternalista, de amor y sacrificio, que requiere esta profesión.

Estos componentes ideológicos contribuyen a que otros profesionales de atención a la salud vean a la enfermería como profesión subordinada, ya que el hecho de que las enfermeras al parecer, ejecutan predominantemente actividades de tipo manual; que en las instituciones de salud, los que planean y deciden generalmente, son los médicos, y quienes ejecutan son las enfermeras; que la enfermera trabaje mediante una organización que pocas veces está establecida por ella misma, así como la carencia de poder de decisión, denotan la subordinación de la enfermera al médico, convirtiéndola en ejecutora de actividades manuales, rutinarias y poco creativas.

Por lo antes mencionado consideramos de suma importancia que la enfermera tome conciencia de la trascendencia de su quehacer profesional, es decir, un profesional más conciente y crítico que permita pugnar por mejores prestaciones, mejores salarios, mayor reconocimiento y poder de decisión.

2.- OBJETIVOS:

- Promover que el grupo de enfermería eleve su autoestima.
- Fomentar el autorreconocimiento de la importancia del papel de la enfermera en la atención a la salud de la población.
- Propiciar cambios en la imagen de la enfermera ante otras profesiones relacionadas con la salud.

3.- LIMITES

- Universo: 697 enfermeras del Hospital Regional "Lic. Adolfo López Mateos del I.S.S.S.T.E.
- Lugar: Aulas del Hospital "Adolfo López Mateos" del ISSSTE.
- Tiempo: 1a. etapa: Del 1o. al 30 de Julio de 1993.
2a. etapa: De Agosto de 1993 a Marzo de 1994.

4.- ACTIVIDADES

- Establecer coordinación con las autoridades del Hospital.
- Formar un equipo de trabajo integrado por enfermeras y una psicóloga para elaborar un documento donde se plasmen los contenidos por abordar tanto en la conferencia, como en

el curso de superación profesional.

- Elaborar calendarización de la conferencia.
- Difusión del evento.
- Elaboración de invitaciones a los participantes, autoridades y personal de enfermería.
- Elaboración de constancias de agradecimiento.
- Serciorarse que todo el grupo de enfermería, de los tres turnos esté enterado del evento.
- Elaboración del calendario para la programación del curso de superación profesional. (2a. etapa).
- Elaboración de listas de asistencia a los eventos del personal de enfermería.

5.- ESTRATEGIAS

La primera etapa se llevará a cabo a través de una conferencia con duración de dos horas.

Esta actividad se realizará dos ocasiones por turno, cubriéndose así el total del personal.

En la segunda etapa se impartirá un curso de superación profesional con duración de tres días, en el que se aborden contenidos más profundos sobre la ideología de la enfermera, mismo que se impartirá hasta lograr la cobertura total del personal.

6.- ORGANIZACIÓN

Este proyecto forma parte del programa de trabajo de la jefe de enfermeras del Hospital Regional "Lic. Adolfo López Mateos" del ISSSTE en el cual colabore una supervisora de enfermería del turno correspondiente.

7.- RECURSOS HUMANOS

- Subjefe de enfermeras
- Psicólogo
- Enfermeras

8.- RECURSOS MATERIALES

- Material impreso
- Proyector de acetatos
- Proyector de diapositivas

9.- RECURSOS FINANCIEROS

- \$1,000,000.00

10.- EVALUACION

Se realizará a través de la aplicación de un cuestionario de actitudes.

**PROGRAMACION DE ACTIVIDADES EN EL CURSO DE
SUPERACION PROFESIONAL PARA EL PERSONAL
DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL
"LIC. ADOLFO LÓPEZ MATEOS" DEL I.S.S.S.T.E.**

HORARIO	ACTIVIDADES 1er. DIA	ACTIVIDADES 2o. DIA	ACTIVIDADES 3er. DIA
1a. hora	-Inauguración -Registro de asistencia.	Análisis y discusión de la práctica de enfermería	Análisis y dis cusión del pa pel de la en fermera en el equipo de sa lud.
2a. hora	-Análisis del autoconcepto (autoimagen)		
3a. hora	-Desarrollo histórico de la mujer en el mun do.	" Importancia de la participación de la enfermera en el sec tor Salud.	
4a. hora	-Antecedentes del trabajo de la mujer en el mundo.	"	Conclusiones
5a. hora	-Origen de la práctica de en fermería.	Importancia de los Programas a cargo del personal de enfermería.	
6a. hora		"	Clausura

POSIBLES CAMBIOS EN LAS RELACIONES LABORALES DEL PERSONAL DE SALUD ANTE LA APERTURA COMERCIAL DE MEXICO.

1.- INTRODUCCIÓN.

La firma del tratado de libre comercio entre Estados Unidos, Canadá y nuestro país, implicará necesariamente cambios en diversos aspectos de la vida laboral. La Ley Federal del Trabajo, pese a lo avanzada para su época, ha sido rebasada y si bien deberá preservar su espíritu de protección al trabajador, tendrá que ser modificada para introducir como elemento esencial la productividad, en este punto coinciden tanto empresarios como algunos sindicatos e instancias gubernamentales, quienes reconocen que los cambios que vive el país obligan a modernizar los sistemas de trabajo, para que permitan el desarrollo competitivo y productivo a fin de poder hacer frente a economías desarrolladas. El sector salud no es ajeno a los cambios en las políticas económicas del país y el personal de salud, incluyendo al de enfermería, debe estar al tanto de las implicaciones que en sus relaciones laborales pueden tener las modificaciones a los contratos colectivos o reglamentos de condiciones generales de trabajo. Por lo que es conveniente que la enfermera no sólo conozca con mayor profundidad sus actuales condiciones de trabajo, sino que también analice aquellos rubros o apartados en los que con seguridad se centrarán los cambios para que pueda participar con propuestas concretas que incorporen sus principales inquietudes y demandas, y no permanezca al margen, como hasta ahora lo ha hecho, en la defensa de sus condiciones de trabajo.

El presente programa surge como respuesta a las necesidades detectadas, en el personal de enfermería, en la investigación sobre el conocimiento e interés del personal de enfermería acerca de sus obligaciones, derechos y prestaciones laborales, realizada

en el Hospital Lic. Adolfo López Mateos del I.S.S.S.T.E., en donde se aprecia que existe un marcado desinterés, por parte del grupo, en sus condiciones de trabajo.

2.- OBJETIVOS.

- Promover el interés del personal de enfermería acerca de sus condiciones de trabajo.
- Fomentar la elaboración de propuestas concretas para la revisión del reglamento general de condiciones de trabajo que incorpore las principales necesidades del personal de enfermería en el marco de su modernización de las relaciones laborales.

3.- LÍMITES

3.1 Universo

697 enfermeras del Hospital "Adolfo López Mateos"

3.2 Lugar

Aulas del Hospital "Adolfo López Mateos"

3.3 Tiempo

Del 10. de julio al 15 de diciembre de 1993.

4.- ACTIVIDADES.

- Elaboración del programa.
- Recabar las conclusiones del taller efectuado durante el 1er. semestre acerca de la difusión del reglamento de condiciones generales de trabajo.

- Organizar los grupos de trabajo en los diferentes turnos.
- Elaboración del calendario para programar la capacitación.

5.- ESTRATEGIAS.

- Formación de una comisión (representante de la autoridad y representante sindical) para cada una de las mesas de trabajo.
- Cada grupo estará integrado con las diversas categorías de enfermería.
- El grupo estará formado por 20 enfermeras como promedio.
- La difusión del programa se hará respetando los turnos.
- La capacitación se realizará durante la jornada de cada una de las asistentes, con duración de 5 a 6 horas durante cinco días a la semana a excepción del turno especial de sábados y domingos, quienes tendrán otra programación.

6.- ORGANIZACIÓN.

Esta actividad es responsabilidad de las autoridades del Hospital "Adolfo López Mateos" del ISSSTE, Y en especial de la Jefe de Enfermeras de dicha institución, así como de la representación sindical de la Sección 38 del Sindicato de Trabajadores del ISSSTE.

Se delegará en una comisión que represente a autoridades y sindicatos, en este caso la autoridad deberá ser la supervisora de enfermería del turno en que se esté llevando

la capacitación, así como del representante sindical que está asignado.

7.- RECURSOS.

7.1 Humanos

- 3 Supervisoras de Enfermería
- 1 Coordinadora de Enseñanza
- 3 Representantes Sindicales

7.2 Materiales

- 697 ejemplares del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del ISSSTE.
- 100 lápices
- 3000 hojas blancas
- Material impreso

7.3 Recursos financieros

- 3'000,000.00

8.- EVALUACIÓN.

La evaluación se realizará de acuerdo con las propuestas que los subgrupos hagan, mismas que serán analizadas por una comisión e integradas en un sólo documento.

PROGRAMACION DE ACTIVIDADES

HORARIO	ACTIVIDADES 1er. DIA	ACTIVIDADES 2o. DIA	ACTIVIDADES 3er. DIA	ACTIVIDADES 4o. DIA	ACTIVIDADES 5o. DIA
PRIMERA HORA	INAUGURACION DEL TALLER. REGISTRO DE ASISTENTES.	REPERCUSIONES EN EL SECTOR SALUD DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.	PRINCIPALES CAMBIOS INTRODUCIDOS RECIENTEMENTE EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.	DIFERENTES ESTIMULOS (ASISTENCIA. PUNTUALIDAD) SU APLICACION Y SUGERENCIAS.	CAPACITACION, CLAUSULAS, SU APLICACION Y REPERCUSIONES. SUGERENCIAS.
SEGUNDA HORA	RECAPITULACION DE LAS CONCLUSIONES DEL TALLER DE DIFUSION DEL REGLAMENTO GENERAL DE CONDICIONES DE TRABAJO.				
TERCERA HORA	REGLAMENTO GENERAL DE CONDICIONES DE TRABAJO.	MARCO LEGAL DE LAS RELACIONES LABORALES EN MEXICO Y EN EL ISSSTE.		RIESGOS DE TRABAJO EN EL REGLAMENTO GENERAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. CLAUSULAS, SU APLICACION Y SUGERENCIAS.	ESCALAFON EN ENFERMERIA, CLAUSULAS, APLICACION Y SUGERENCIAS.
CUARTA HORA	PANORAMA GENERAL DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.				
QUINTA HORA			PRODUCTIVIDAD EN EL REGLAMENTO GENERAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL ISSSTE. CLAUSULAS, SU APLICACION Y SUGERENCIAS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD.		

ANEXOS

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA**

**SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA
LICENCIATURA EN ENFERMERIA**

CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
	1o.	2o.	3o.	4o.	1o.	2o.	3o.	4o.	1o.	2o.	3o.	4o.	1o.	2o.	3o.	4o.	1o.	2o.	3o.	4o.
Planeacion, Ejecucion, Analisis y Presentacion del protocolo de Investigacion.	X	X	X	X	X	X	X	X												
Autorizacion de la investigacion.										X										
Aplicacion del cuestionario											X	X								
Analisis de datos y conclusiones.													X	X	X					
Titulacion.																	X	X	X	X

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA

ESTUDIO SOBRE EL CONOCIMIENTO E INTERÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
SOBRE OBLIGACIONES, PRESTACIONES Y DERECHOS LABORALES.

CUESTIONARIO

- | | | |
|--------------------|---------------------|--------|
| 1. Categoría _____ | 2. Edad _____ | 1. () |
| | | 2. () |
| 2. Sexo _____ | 4. Antigüedad _____ | 3. () |
| | | 4. () |

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

INSTRUCTIVO PARA EL LLENADO DEL FORMULARIO DEL ESTUDIO SOBRE EL CONOCIMIENTO E INTERES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SOBRE DERECHOS, PRESTACIONES Y OBLIGACIONES LABORALES.

Objetivos:

Obtener información sobre el conocimiento e interés que el personal de Enfermería tiene sobre derechos, prestaciones y obligaciones laborales, en el Hospital Regional Lic. Adolfo López Mateos del ISSSTE.

Instrucciones:

La información para el llenado del presente cuestionario será obtenida por medio de la entrevista.

El encuestador leerá la pregunta detenidamente al entrevistado y esperará la respuesta de éste, cruzando el espacio correspondiente.

Recomendaciones:

- 1.- Solicitar previamente la colaboración.
- 2.- Llevar a cabo la entrevista en un lugar libre de interferencias.
- 3.- No omitir ninguna pregunta.
- 4.- No omitir ningún registro.
- 5.- Marcar una sola de las respuestas.
- 6.- No sugerir la respuesta al entrevistado.

1. Sabe usted que como trabajador está obligado a desempeñar () las funciones propias de su nombramiento en calidad y cantidad requeridas:
si () no ()
2. Conoce usted que puede obtener licencia con sueldo por () diez días al año si su antigüedad es de seis meses a cinco años de servicio:
si () no ()
3. Sabe usted que como trabajador del Instituto tiene () derecho a participar en los cursos de capacitación y adiestramiento que se programen:
si () no ()
4. Conoce el reglamento de condiciones generales de trabajo del ISSSTE: ()
si () no ()
5. Es de su conocimiento que en el desempeño de sus () labores debe guardar la debida discreción:
si () no ()
6. Está enterada que por fallecimiento de un familiar en () primer grado se le otorgará licencia con goce de sueldo por cinco días hábiles:
si () no ()
7. Ha participado en los concursos escalafonarios de su () área:
si () no ()

9. Sabe usted que es su obligación obedecer las órdenes ()
que reciba de sus superiores en asuntos propios del
servicio.
si () no ()
10. Es de su conocimiento que si durante sus vacaciones se ()
incapacita, tiene derecho a la reposición de vacaciones
una vez concluida la enfermedad:
si () no ()
11. Sabe usted que tiene derecho a obtener permiso hasta ()
por 8 días en caso de enfermedad de sus hijos menores
de seis años:
si () no ()
12. En caso de enfrentar un conflicto laboral sabe usted a ()
donde recurrir:
si () no ()
13. Está enterada que si trabaja en áreas infectocontagio ()
sas o radioactiva deberá someterse a exámenes médicos
clínicos y de laboratorio cada 4 meses o cada que sea
necesario:
si () no ()
14. Sabe usted que debe otorgársele nota por asistencia ()
cuando durante un mes no falte a sus labores:
si () no ()
15. Sabe que las trabajadoras embarazadas tienen derecho a ()
no desarrollar actividades que impliquen excesivo
esfuerzo físico que ponga en riesgo su salud o la del
producto:
si () no ()

16. Se ha interesado por participar en las revisiones del ()
reglamento de condiciones generales de trabajo:
si () no ()
17. Sabe usted que está obligada a asistir a los cursos de ()
capacitación o adiestramiento y a participar en las
investigaciones técnicas o científicas que el instituto
promueva:
si () no ()
18. Sabe usted que cuando durante un mes no tenga ningún ()
retardo en su entrada se le deberá otorgar nota por
puntualidad:
si () no ()
19. Sabe usted que puede realizar su servicio social en su ()
centro de trabajo sin dejar de percibir su sueldo ni de
ejercer sus derechos:
si () no ()
20. Conoce usted las últimas modificaciones hechas al ()
reglamento de condiciones generales de trabajo:
si () no ()

TARJETA DE CONCENTRACION DE DATOS

1	2	3	4	5	6	7	8	9
24								10
								11
23	001							12
								13
22	21	20	19	18	17	16	15	14

BIBLIOGRAFIA

1. ARIAS GALICIA, Fernando. Administración de recursos humanos Ed. Trillas, México, 1986. p. 290
2. AVILA J. Roselia. Situación académica y de servicio profesional de la Enfermería de México, en Graciela Hierro et. al Enfermería Cadena o Camino? APAUNAM, México S/F pp. 81-101.
3. BARAGLIA, Franco et al, La salud de los trabajadores. Edit. Nueva Imagen, México 1984.
4. CHRUDEN-SHERMAN. Administración de personal. Edit. Compañía editorial continental, México 1987.
5. CLAY LINDBREN, Henry. Introducción a la Psicología Social Edit. Trillas, México 1984.
6. CORDOBA, A. Leal, G. Martínez C. El ingreso y el daño Políticas de salud en los ochenta, UAM-X, México 1989, pp. 132
7. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
8. DUBIN, Robert. Las relaciones Humanas en la Administración. Edit. Continental, México 1982.
9. IMSS Ley del Seguro Social. Edit. Porrúa, México 1986.
10. KAYE J. Dionisio, Los riesgos del Trabajo. Edit. Trillas, México 1985.

11. LOPEZ ACUÑA, Daniel, La salud desigual en México. 3a. Edic. Siglo XXI, México 1982.
12. LOPEZ A., BLANCO J. De la transición epidemiológica a la epidemiología de la crisis. Centro de estudios en salud, Edit. Fin de siglo, México 1990. pp. 41.
13. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
14. MARTINEZ BENITEZ, Ma. Matilde. et. al. Sociología de una profesión el caso de Enfermería. Edit. C.E.E. Nuevo Mar, México, 1985.
15. SIRVEN, Carlos. La Burocracia FCYP. UNAM, México 1989 pp. 62
16. STAVEN HAGEN R. y Francisco Zapata, Sistemas de Relación Obrero Patronales en América Latina. Edit. Centro de Estudios Sociológicos. El Colegio de México, 1981.
17. TAFLIAFERRI, Louis. Organización y Supervisión de Recursos Humanos. Edit. Limusa, México 1981.
18. Uno más Uno. Diario. México, D.F. 6 de septiembre de 1990. pp. 1 y 10.
19. Uno más Uno. Suplemento, México D.F. 13 de enero de 1991, pp. 1 y 13.