



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA

NIVEL DE PARTICIPACION DE ENFERMERIA EN LA POSICION POLITICO - SINDICAL EN EL CENTRO HOSPITALARIO " 20 DE NOVIEMBRE " ISSSTE EN EL D. F.

T E S I S PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADA EN ENFERMERIA Y OBSTETRICIA PRESENTA : MA. DOLORES GARCIA BANDA

CON LA ASESORIA DE LA MTRA. CARMEN L. BALSEIRO ALMARIO

U. N. A. M. ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA MEXICO, D. F., COORDINACION DE SERVICIO Y OPCIONES TECNICALES DE TITULACION

1994

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

México, D.F. a 16 de septiembre de 1994.

LIC. SUSANA ROSALES BARRERA
Coordinadora de Servicio Social y Opciones
Terminales de Titulación de la ENEO
Presente.

Adjunto a la presente envío a usted la tesis: "NIVEL DE PARTICIPACION DE ENFERMERIA EN LA POSICION POLITICO-SINDICAL EN EL CENTRO HOSPITALARIO "20 DE NOVIEMBRE" ISSSTE EN EL D.F., elaborada por la alumna MA. DOLORES GARCIA BANDA, para ser presentada en el examen profesional de la mencionada alumna.

Por la calidad del trabajo desarrollado, doy el VOTO APROBATORIO de la tesis y auguro a la alumna muchos éxitos en su examen profesional.

Atentamente.



MTRA. CARMEN L. BALSEIRO A.
Asesora de la tesis.

AGRADECIMIENTOS

A la Dra. Lasty Balseiro A.
asesora de la investigación
por el tiempo que me dedicó
para la realización de un
trabajo con calidad.

A todos mis profesores por
la motivación y el impulso
que se me dió para finalizar
la licenciatura.

A la Universidad por crear la
ENEO-SUA para que más Enferme-
ras tengan como yo, la oportu-
nidad de terminar sus estudios
a través de este sistema.

DEDICATORIAS

A Alfredo Rivas Barrera, mi querido esposo, por el amor, cariño y apoyo que me ha brindado para que me realice como mujer y profesionista.

A mi hijo Federico porque a través de mi ejemplo, él logre triunfar en la vida.

A mi madre Antonia por haberme concebido con todo el amor de su ser.

A mis segundos padres Tere y Federico, por todo el amor y apoyo que me han dado.

CONTENIDO

INTRODUCCION	1
1. FUNDAMENTACION DEL TEMA DE INVESTIGACION.	3
1.1 DESCRIPCION DE LA SITUACION PROBLEMA.	3
1.2 IDENTIFICACION DEL PROBLEMA	5
1.3 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	5
1.4 UBICACION DEL TEMA DE ESTUDIO	6
1.5 OBJETIVOS	7
1.5.1 General	7
1.5.2 Específicos	7
2. MARCO TEORICO	8
2.1 PARTICIPACION POLITICA.	8
2.1.1 Conceptos básicos	8
- Definición etimológica.	8
- Definición conceptual	9
- La participación política en Enfermería	9
2.1.2 El contexto social de la Política	10
- La política y la economía	11
- La política y la ciencia.	12
- La política y la Enfermería	13
2.1.3 La participación política en Enfermería	14
- El liderazgo	14

- El poder	16
- La apatía política	17
2.2 POSICION POLITICO-SINDICAL	19
2.2.1 Conceptos básicos	19
- El Sindicalismo	19
- El Sindicato	19
2.2.2 Antecedentes del sindicalismo.	20
- En algunos países	20
2.2.3 Los Sindicatos	21
- Los diferentes tipos	21
- La asociación sindical	22
- Las obligaciones sindicales.	23
- El pacto sindical	25
.El pacto sindical en México	26
2.2.4 Sindicalización en Enfermería.	27
- La formación de un sindicato	27
- Las reuniones	28
3. <u>METODOLOGIA</u>	30
3.1 HIPOTESIS.	30
3.1.1 General.	30
3.1.2 De trabajo	30
3.1.3 Nula	30
3.2 VARIABLES E INDICADORES.	30

3.2.1 Independientes	30
- Indicadores	30
3.2.2 Dependiente	31
- Indicadores	31
3.2.3 Definiciones operacionales	31
3.2.4 Modelo de relación causal de las variables	32
3.3 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	33
3.3.1 Tipo	33
3.3.2 Diseño	33
3.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION UTILIZA-	
DOS	34
3.4.1 Fichas de trabajo.	34
3.4.2 Observación	35
3.4.3 Entrevista	35
3.4.4 Cuestionarios.	35
4. <u>INSTRUMENTACION ESTADISTICA</u>	36
4.1 UNIVERSO, POBLACION Y MUESTRA.	36
4.2 PROCESAMIENTO DE DATOS	37
4.3 COMPROBACION DE HIPOTESIS.	88
4.4 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.	92
5. <u>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u>	103
6. <u>ANEXOS Y APENDICES</u>	110

7. <u>GLOSARIO DE TERMINOS</u>	126
8. <u>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</u>	131

INDICE DE CUADROS

CUADRO No. 1 : EDAD DE LOS ENTREVISTADOS	38
CUADRO No. 2 : TURNO DE LOS ENTREVISTADOS.	40
CUADRO No. 3 : ESTADO CIVIL DE LOS ENTREVISTADOS.	42
CUADRO No. 4 : ESCOLARIDAD DE LOS ENTREVISTADOS	44
CUADRO No. 5 : NIVEL JERARQUICO QUE DESEMPEÑAN LOS ENTREVISTADOS	46
CUADRO No. 6 : CONOCIMIENTO DE LOS ESTATUTOS SINDICALES . .	48
CUADRO No. 7 : CONOCIMIENTO DEL REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	50
CUADRO No. 8 : ASISTENCIA A REUNIONES SINDICALES.	52
CUADRO No. 9 : CONOCIMIENTO DEL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES SINDICALES	54
CUADRO No. 10: CONOCIMIENTO DE LAS PONENCIAS SINDICALES, PROPUESTAS POR LAS ENFERMERAS.	56
CUADRO No. 11: ORIENTACION POLITICA DE LOS ENTREVISTADOS .	58
CUADRO No. 12: CONOCIMIENTO DE LAS CONQUISTAS SINDICALES. .	60
CUADRO No. 13: INCONFORMIDAD SINDICAL DE LOS ENTREVISTADOS .	62
CUADRO No. 14: NEGOCIACION DEL SINDICATO CON LAS AUTORIDADES	64
CUADRO No. 15: DISTRIBUCION DE LAS CONQUISTAS SINDICALES CON SUS AGREMIADOS	66
CUADRO No. 16: POSICION JERARQUICA QUE LES GUSTARIA OCUPAR EN EL SINDICATO	68

CUADRO No. 17: HABILIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES QUE CREEN LOS ENTREVISTADOS QUE POSEEN SUS DIRIGENTES SINDICALES	70
CUADRO No. 18: ESTILO DE LIDERAZGO QUE EJERCEN LOS DIRIGEN <u>T</u> TES SINDICALES	72
CUADRO No. 19: HABILIDAD DE COMUNICACION DE LOS DIRIGENTES SINDICALES	74
CUADRO No. 20: CONCERTACION DE LOS ENTREVISTADOS CON LA SECCION SINDICAL	76
CUADRO No. 21: CONOCIMIENTO DE LA SOLUCION DE LOS CONFLIC <u>T</u> TOS QUE REALIZA EL SINDICATO	78
CUADRO No. 22: CONCILIACION DEL SINDICATO CON SUS AGREMIA <u>D</u> DOS	80
CUADRO No. 23: DELEGACION DE FUNCIONES SINDICALES EN SUS MIEMBROS	82
CUADRO No. 24: EJERCICIO DEL PODER SINDICAL	84
CUADRO No. 25: USO DEL PODER DEL SINDICATO PARA EL BIEN COMUN	86

INDICE DE GRAFICAS

GRAFICA No. 1 : EDAD DE LOS ENTREVISTADOS	39
GRAFICA No. 2 : TURNO DE LOS ENTREVISTADOS.	41
GRAFICA No. 3 : ESTADO CIVIL DE LOS ENTREVISTADOS	43
GRAFICA No. 4 : ESCOLARIDAD DE LOS ENTREVISTADOS.	45
GRAFICA No. 5 : NIVEL JERARQUICO QUE DESEMPEÑAN LOS ENTREVISTADOS	47
GRAFICA No. 6 : CONOCIMIENTO DE LOS ESTATUTOS SINDICALES.	49
GRAFICA No. 7 : CONOCIMIENTO DEL REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	51
GRAFICA No. 8 : ASISTENCIA A REUNIONES SINDICALES	53
GRAFICA No. 9 : CONOCIMIENTO DEL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES SINDICALES	55
GRAFICA No. 10: CONOCIMIENTO DE LAS PONENCIAS SINDICALES, PROPUESTAS POR LAS ENFERMERAS.	57
GRAFICA No. 11: ORIENTACION POLITICA DE LOS ENTREVISTADOS	59
GRAFICA No. 12: CONOCIMIENTO DE LAS CONQUISTAS SINDICALES	61
GRAFICA No. 13: INCONFORMIDAD SINDICAL DE LOS ENTREVISTADOS	63
GRAFICA No. 14: NEGOCIACION DEL SINDICATO CON LAS AUTORIDADES	65
GRAFICA No. 15: DISTRIBUCION DE LAS CONQUISTAS SINDICALES CON SUS AGREMIADOS	67
GRAFICA No. 16: POSICION JERARQUICA QUE LES GUSTARIA OCUPAR EN EL SINDICATO	69

GRAFICA No. 17: HABILIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES QUE CREEN LOS ENTREVISTADOS QUE POSEEN SUS DIRIGENTES SINDICALES71
GRAFICA No. 18: ESTILO DE LIDERAZGO QUE EJERCEN LOS DIRI - GENTES SINDICALES73
GRAFICA No. 19: HABILIDAD DE COMUNICACION DE LOS DIRIGEN- TES SINDICALES75
GRAFICA No. 20: CONCERTACION DE LOS ENTREVISTADOS CON LA SECCION SINDICAL77
GRAFICA No. 21: CONOCIMIENTO DE LA SOLUCION DE LOS CONFLIC TOS QUE REALIZA EL SINDICATO79
GRAFICA No. 22: CONCILIACION DEL SINDICATO CON SUS AGREMIA DOS.81
GRAFICA No. 23: DELEGACION DE FUNCIONES SINDICALES EN SUS MIEMBROS83
GRAFICA No. 24: EJERCICIO DEL PODER SINDICAL85
GRAFICA No. 25: USO DEL PODER DEL SINDICATO PARA EL BIEN COMUN87

INTRODUCCION

La presente investigación ha sido instrumentada con el fin de analizar el nivel de participación político-sindical que permite a las Enfermeras ocupar puestos de dirigencia en el ISSSTE.

Para llevar a cabo dicho análisis se ha planeado desarrollar el primer capítulo, la Fundamentación del tema de investigación que contiene diversos apartados de relevancia, entre los que se encuentran: Descripción de la situación problema, justificación de la investigación, ubicación del tema de estudio y objetivos.

El segundo capítulo se encuentra conformado por los Fundamentos teóricos que apoyan la investigación en relación con las dos variables estudiadas.

En el tercer capítulo se desarrollan las hipótesis, las variables, los indicadores, el tipo y diseño de la investigación, así como las técnicas e instrumentos de la investigación.

En el cuarto capítulo se encuentra configurado por la Instrumentación Estadística que contiene el universo, la población, la muestra, el procesamiento de datos, la comprobación de hipótesis y análisis e interpretación de resultados.

A partir del quinto, sexto, séptimo y octavo capítulos, se en-

contrarán las conclusiones y recomendaciones, los anexos y apéndices, el glosario de términos y finalmente las referencias bibliográficas.

1. FUNDAMENTACION DEL TEMA DE INVESTIGACION

1,1 DESCRIPCION DE LA SITUACION PROBLEMA

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, fué creado por la transformación de la antigua Dirección de Pensiones Civiles, cuando a partir del 28 de diciembre de 1959, el H. Congreso de la Unión, a iniciativa del entonces Presidente Lic. Adolfo López Mateos, promulgó el decreto que dió origen a la creación de la ley del I.S.S.S.T.E. entrando en vigor el primero de enero de 1960.

El Instituto es coordinado por el Sector Salud, con carácter administrativo. Esto último le da origen a sus características institucionales tales como las prestaciones que proporciona a sus derechohabientes.

Antes de que el hospital fuera el histórico "20 de Noviembre", fue propiedad del Sr. Antonio Fajer, quien compró el terreno en 1946, construyendo el Hospital Fajer de México, S.A. de C.V. Posteriormente, el 31 de octubre de 1950, por acuerdo presidencial, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público adquirió el inmueble.

El 23 de junio de 1959, los Servicios Médicos de los trabajadores del Estado, en acuerdo con el Banco Nacional Hipotecario Urbano, establecieron un fideicomiso para concluir la obra de ingeniería civil, entregándose el Hospital al C. Subdirector

del I.S.S.S.T.E. e inaugurándose el 16 de mayo de 1961 por el Lic. A. López Mateos.

El primer Director del Centro Hospitalario "20 de Noviembre" fue el Dr. Jorge Ruiz Esparza y como primera Jefe de Enfermeras, Juvencia Velázquez Sánchez.

En el año de 1963 se inició la sección sindical V, siendo Secretaria General la Dra. S. Castañeda, con duración de tres años de gestión. Así sucesivamente siguieron otros Secretarios Generales que pertenecían a la rama de Administrativos y Servicios Generales hasta que en el año de 1984-1987, la Enfermera Profa. Claudia Barrera Miranda, inicia la participación activa de la Enfermera en la posición político-sindical en este nosocomio.

En este trienio, la participación político-sindical de la Enfermera fue pobre, ya que sólo participaron seis Enfermeras en la conformación del comité sindical. actualmente participan diez y seis Enfermeras de treinta y cinco plazas que conforman el comité sindical.

Merece especial atención el personal de Enfermería que labora en esta institución, ya que la plantilla es de 1183 Enfermeras de un total de 4000 trabajadores de base.

A pesar de que Enfermería constituye hasta el 65% del total del

En primer lugar porque no existe en la sección sindical una investigación que hable de la problemática de la participación político-sindical de enfermería.

En segundo lugar porque a partir de esta investigación se podrá elaborar un diagnóstico situacional que bosqueje el problema.

Y en tercer lugar, porque con ello se beneficiará la participación política del gremio de Enfermería.

1.4 UBICACION DEL TEMA

La presente investigación se ubica básicamente en la Administración Pública, en la ciencia política y en la Enfermería.

En la Administración Pública porque es la ciencia que se encarga de ver todas las cuestiones de tipo político y de la gestión pública en el desempeño de los cargos administrativos de que se trate en los diferentes niveles de responsabilidad profesional.

En la Política porque la Enfermera ejercitará los conceptos básicos de la política, la del poder y participación política, la de los partidos políticos, la de grupos de presión y finalmente los sistemas políticos y funciones de los mismos.

Y en Enfermería porque a través de la administración de enfermería se educará en los procesos inherentes a ella tales como:

Estructura Burocrática, Sindicalización, selección y funciones del comité, etc.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 General

Analizar el nivel de participación de la Enfermera en la posición político-sindical en el Centro Hospitalario "20 de Noviembre" del I.S.S.S.T.E. en el D.F.

1.5.2 Específicos

- Detectar el nivel de participación política de la Enfermera en el C.H. "20 de Noviembre" en el D.F.
- Identificar la posición político sindical de la Enfermera en el C.H. "20 de Noviembre" en el D.F.

2. MARCO TEORICO

2.1 PARTICIPACION POLITICA

2.1.1 Conceptos básicos

- Definición etimológica

Etimológicamente el término política proviene del griego "polis" que significa ciudad; es decir, comunidad integrada por un conjunto de hombres que residían sobre un territorio, delimitado, que constituirían una entidad prácticamente autosuficiente y estaba regida por un gobierno autónomo.

Así, lo político o la política era lo perteneciente o relativo a la polis o ciudad, y de algún modo, hacía referencia a los asuntos públicos.

En inglés de la misma raíz griega, se han derivado dos palabras que se refieren a significaciones que en castellano quedan incluidas en el mismo término política: policy, 1.- Arte, astucia, prudencia, sagacidad en la dirección y manejo de los asuntos; 2.- Curso o plan de acción, particularmente política, dirección de los negocios públicos, y politics, política ciencia o arte que trata de la administración y manejo de los negocios públicos.¹

¹ Diccionario Velázquez. Inglés-Español y Español-Inglés Folleto fotocopiado. Chicago, 1991. s/p.

De estas referencias lingüísticas se deduce que la política implica una forma específica de comportamiento humano que se relaciona con el gobierno, con la dirección de una colectividad, con ciertas pautas para la acción de un grupo en este caso, Enfermeras, y con el conocimiento de estas cuestiones. No obstante, ello no dice mucho sobre su naturaleza específica, sus características, su finalidad, sus motivaciones o su lugar exacto en la vida social. Incluso, se puede reconocer por el análisis de las acepciones gramaticales, que la palabra que se usa para nombrar esta actividad abarca una gran cantidad de acciones posibles.

- Definición conceptual

Según Julien Freund la política "es la actividad social que se propone asegurar por la fuerza, generalmente fundada en un derecho y la seguridad exterior de una unidad política particular garantizando el orden en medio de las luchas que nacen en la diversidad y de la divergencia de opiniones y de intereses".²

- La participación política en Enfermería

Por todo lo anterior, la política en Enfermería es una forma específica de comportamiento que tiene que ver con la guía y

²Eduardo Andrade. Introducción a la ciencia política. Ed. Harla. México, 1983. p. 6.

pos que se presentan en el seno de la sociedad y finalmente de toda comunidad identificada, por cierta capacidad de dominación que la separa de otras".⁴

- La política y la economía

La política y la economía se vinculan de la siguiente manera: la satisfacción de las necesidades elementales humanas constituyen también todo un sistema de interrelación social. El hombre se ha visto impedido para dar satisfacción a sus necesidades materiales, de alimentación, de vestido o de abrigo y ello ha dado lugar a una serie de actividades productivas que generan los recursos que le permitan sobrevivir frente al medio natural y que lo caracteriza como una especie capaz de transformar y modificar ese entorno, en su beneficio.⁵ Por lo tanto, la economía se convierte en un sistema de interacciones específicas tendientes a la satisfacción de estas necesidades. El autor Eduardo Andrade dice a este respecto su mecánica con sustancial condición los procesos políticos. O sea, que al otorgar ciertas capacidades materiales a personas y grupos, definen las tendencias del desarrollo del poder en una sociedad.

En Enfermería con frecuencia se separan los aspectos políticos de los económicos que tradicionalmente están vinculados. Esto

4 Ibid. p. 7.

5 Ibid. p. 9

se cree que se debe a que las Enfermeras dadas su baja capacidad económica, se preocupan más por sus necesidades primarias para poder sobrevivir con su familia y descuidan los aspectos políticos que podrían en un momento, modificar o transformar su realidad social y por tanto, su economía.

- La política y la ciencia

La ciencia como actividad que pretende conocer las realidades situándose en un plano intelectual de la naturaleza humana, no obstante, no puede quitarse la influencia que tiene el poder como tal. Así, el conocimiento se ve muchas veces impulsado o detenido por las decisiones del poder que impera una determinada sociedad.

Bovero menciona "en todos los países llegados a un nivel medio de cultura, la clase política justifica su poder apoyándose en la ciencia".⁶ O sea, que el hombre tiene el afán de conocer, pero también tiene el propósito de poder y el poder resuelve muchas veces, qué es lo que se quiere o se pretende conocer.

Giovanni hace referencia "que la visión tecnocrática está destinada a difundirse". No se infiere que los tecnócratas constituirán una clase dominante. Dice también que "los científicos

⁶ Michelangelo Bovero. Origen y fundamento del poder político. Ed. Grijalbo. México, 1985. p. 37.

se convierten así en servidores de los poderosos", se vuelve inferir que el dominio de los conocimientos convierten a los que lo poseen en sujetos capaces de imponer su poder".⁷

Es bien sabido que la ciencia y la investigación está en sus inicios en Enfermería. Por tal motivo, si la política es también de poca participación, encuentra también poca relación con la ciencia. Sin embargo, es notorio que la gente más preparada de Enfermería y aquella que se preocupa por especializarse y obtener grados académicos, puede no estar en los políticos de alto nivel, aunque se esperaba que así fuera, dado que la preparación de estas Enfermeras les garantiza una participación política de mejor nivel. Llama más la atención, que a veces los dirigentes sindicales y líderes sean personas con bajos estudios.

- La política y la Enfermería

Es notorio que la política tiene una vinculación enorme en todos los ámbitos sociales y que la política se reconoce también en todas las actividades de los hombres. De hecho, es necesario también reconocer y admitir que la política están inmersa en Enfermería como base sustantiva de las negociaciones, de las relaciones, del entendimiento a los trabajadores y de las con-

⁷ Satori Giovanni. La política: Lógica y métodos en las ciencias sociales. Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1987. p. 320.

quistas y de los logros con los patronos. Aunque se considera que Enfermería es apática en los aspectos de política, es necesario considerar también que como personas les interesa su bienestar y que como grupo numeroso de los hospitales, también les interesa su mejoría laboral, por lo que es posible asegurar que como a todos, cuando se les garantiza las conquistas laborales a las Enfermeras, ellas participan gustosamente y mantienen una posición de liderazgo en el hospital de que se trate.

2.1.3 La participación política en Enfermería

- El liderazgo

El liderazgo en el poder, según Andrade "es la capacidad de una persona o de un grupo para determinar, condicionar, dirigir o inducir la conducta de otro".⁸

Políticamente, el liderazgo está ligado al poder, el cual se caracteriza por la capacidad de la gente para actuar sobre la conducta de los demás y puede basarse en el uso de la fuerza. Según Maurice Duverger "el poderío es la ley del más fuerte, que puede constreñir materialmente al más débil al inclinarse"⁹ Al hacer la inferencia, se deduce que la fuerza en que se sustenta esta forma de poder puede ser física o económica, ya sea

⁸ Eduardo Andrade. op. cit. p. 11

⁹ Maurice Duverger. Instituciones políticas y Derecho Civil. Ed. Ariel. 5a. ed. Barcelona, 1980. p. 26.

que se base en la amenaza de un castigo corporal o en el de retirar bienes materiales necesarios para la subsistencia. Así, el mando en una forma de poder se basa en la normatividad de las sanciones.

En Enfermería el liderazgo lo ejercer aquellas personas que ocupan puestos de nivel jerárquico como son las jefes, las supervisoras, las especialistas y que de alguna manera se han preparado adecuadamente para tomar decisiones que puedan conducir al personal de Enfermería en la atención de los pacientes. Esto significa que este tipo de liderazgo se pueda considerar formal dado el puesto que ocupa este personal. Hay otros tipos de liderazgo que también ejercen los profesionales de Enfermería como son el de aquellas Enfermeras que poseen cualidades personales especiales y que esto permite que tengan una autoridad marcada sobre cierto tipo de personas que son a las que conducen y guían por el camino que ellas desea.

De esta manera, el liderazgo en Enfermería se define como el proceso utilizado para influir en actividades que realiza la enfermera o un grupo de ellas con el fin de conseguir un objetivo. Dimitri Weiss dice que el liderazgo genera poder, que es el potencial de influencia del líder, el recurso que le capacita para inducir a los seguidores a que cumplan con sus obligaciones".¹⁰ Así, el liderazgo dentro de Enfermería no se presen

¹⁰ Dimitri Weiss. Las Organizaciones, motivaciones y participación. Ed. Plaza. México, 1990. p. 281.

ta en forma espontánea, como sucede en otras profesiones, es consecuencia del aprendizaje laboral que se inicia en el período estudiantil.

Finalmente, el liderazgo es necesario para que la Enfermera sea eficiente en la dirección de su cartera política combinando la justicia con la firmeza, la amabilidad con la seguridad, guiando a las enfermeras, ayudándolas a definir sus metas y a decidir un plan eficaz para que logren sus metas.

- El poder

Las actitudes de los integrantes de la sociedad frente a la actividad política puede ser muy variada y están influenciadas por el conjunto de conocimientos, experiencias, creencias y valores presentes y poderes en un determinado ambiente social.

Juan Lock considera que el poder político y su naturaleza específica se puede distinguir de otras formas de poder".¹¹ Ya desde Aristóteles se citaba "pero existe una forma de mandato con el que se rige personas de la misma categoría y libres. Nosotros llamamos a esta forma de mandato política".

El poder en Enfermería está ligado al liderazgo. Generalmente los líderes ostentan el poder que les dan las buenas relaciones

¹¹ Juan Lock. El tratado del Gobierno. Textos filosóficos I. Ed. SEP. México, 1979. p. 238.

las negociaciones y su participación y lucha personal por conquistar nuevos niveles que le permitan tener una posición más sólida del resto del grupo. Esto quiere decir que el disfrutar del poder está restringido a cierto tipo de personas de Enfermería y que ya obteniéndolos, es difícil que puedan ser relegados del mismo.

- La apatía política

Giovanni Satori dice que la apatía se explica que si un individuo no se decide a intervenir es que no tiene necesidad de hacerlo, en virtud de que su existencia es completamente satisfactoria".¹² Otros sostienen que la no participación se explica por la manipulación ejercida por quienes tienen el poder, para los cuales el estatus existente resulta conveniente. Giovanni S. vuelve a citar "la apatía no es el fruto de la satisfacción con un orden determinado"¹³

Dentro del proceso socialización política, la Enfermera puede asumir diversas actitudes frente a los fenómenos políticos condicionados por el tipo de cultura imperante, o bien, por aquella a la que se encuentra particularmente adscrita.

Se infiere que la apatía es una baja en la participación poli-

¹² Giovanni Satori. La Política. Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1987. p. 80.

¹³ Id.

tica, pero que puede ser una pérdida de sustancia. Esto significa que hay una falta de interés en las cuestiones políticas.

La apatía de Enfermería por las cuestiones políticas es una forma de desgano y falta de interés y también un "no involucrarse" en aquellas cuestiones que podrían interesarles a las Enfermeras.

Esta apatía puede deberse a varias razones: En primer lugar el no querer pertenecer a un grupo "contaminado" y "maleado" que podría denigrar la persona de la Enfermera y que ostenta títulos de gentes de pleito, personas difíciles o inconformes con lo que se considera la norma de la gente buena de Enfermería. Desde luego, esto es un estereotipo mal entendido por este tipo de personas.

Otra razón válida que genera la apatía personal por los aspectos político-sindicales es la ignorancia misma en que la Enfermera, por exceso de trabajo en el hospital y en su familia no desea participar para no perder el tiempo en estas cuestiones que ve ajenas a ella y que carecen de importancia inmediata, aunque sí reconozca que a la larga los beneficios son muy satisfactorios.

2.2 POSICION POLITICO SINDICAL

2.2.1 Conceptos básicos

- El Sindicalismo

El sindicalismo puede definirse como la acción colectiva para proteger y mejorar el propio nivel de vida por parte del individuo que vende su fuerza de trabajo.¹⁴

- El Sindicato

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo define al sindicato como: "la asociación de trabajadores o patronos, constituida por el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".¹⁵

El movimiento sindical de Enfermería tiene aproximadamente una década de haberse gestado en el Hospital "20 de Noviembre", más o menos en estas fechas se vió claramente el interés de Enfermería por participar un poco más en las tareas sindicales y en organizarse para defender sus intereses personales y de grupo de una forma más contundente y definitiva. Anteriormente a estas fechas, se tiene conocimiento de que las tareas sindicales eran realizadas por otro personal administrativo y de servicios generales como son el personal de intendencia y mantenimiento.

¹⁴ SINTISSSTE. Historia del Sindicato Nacional de los Trabajadores del ISSSTE. Ed. ISSSTE. 2a. ed. México, 1984. p. 7.

¹⁵ Ley Federal del Trabajo. Artículo 356. Ed. Secretaría del Trabajo. 9a. ed. México, 1992. p.

2.2.2 Antecedentes del sindicalismo

Los sindicatos surgen como reacción a las condiciones en que se encuentra la clase obrera en el sistema industrial capitalista. Así, el sindicalismo se concreta en organizaciones que gradualmente se someten a la regla de una determinada sociedad.

- En algunos países

En Alemania, donde la clase obrera tiene mayor peso, se desarrolló una acción política definida en términos de clase o sea, de Socialismo.

En Inglaterra, cuando los sindicatos sienten la necesidad de promover una política autónoma, la clase obrera tiene ya una función central en la sociedad. Así, la política y el sindicalismo tienden a coincidir en el abandono del proyecto revolucionario. En México, concretamente, existe una legislación laboral especial para los "Servicios Públicos" dadas las condiciones peculiares para el desarrollo político del país; pero existe la perspectiva a mediano plazo de que queden integrados al movimiento obrero.

Por lo que respecta al Sindicalismo de los trabajadores al servicio del estado, se debe precisar que "éste no es ajeno ni a la problemática ni a la táctica ni a la organización de los sindicatos del sector industrial".¹⁶

16 SINTISSSTE . op. cit. p. 20

De hecho, el sindicato de Enfermería es considerado como medio para alcanzar fines limitados en un doble sentido porque su función resulta definida por los límites estrechos a la defensa llevada a cabo por los obreros contra los mecanismos del mercado y porque esta actividad tiene que ser compatible con la funcionalidad del sistema, es decir, con los objetivos de productividad empresarial y de desarrollo económico.

Por eso, el personal de Enfermería sabe que la organización sindical es un importante instrumento en las manos del proletaria para defenderse en contra del agravamiento de sus condiciones; pero a medida que se consiga superar tales condiciones de manera definitiva, éstas no dejan, a largo plazo, espacio para una lucha a fondo por la abolición del trabajo asalariado.

2.2.3 Los Sindicatos

- Los diferentes tipos

El artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo señala cinco tipos de sindicatos de trabajadores:

I. Gremiales, formados por trabajadores de una misma profesión oficio o especialidad.

II. De empresa, formados por trabajadores que presten su servicio en dos o más empresas de la misma rama industrial.

IV. Nacionales de industria. Estos son los formados por los traba

bajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas en la misma rama industrial, instalada en una o más entidades federativas.

V. De oficios varios.: los formados por los trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 17.¹⁷ De hecho, los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir los sindicatos sin necesidad de autorización previa, artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo.¹⁸

El sindicalismo en Enfermería es cada vez más fuerte. Se puede decir que ya hay un poco más de interés por participar y valorar la política establecida por los dirigentes sindicales, en comparación con el desinterés de hace unos años.

- La asociación sindical

La fracción XVI del artículo 123 Constitucional, contiene la garantía específica del derecho de asociación sindical, al decir: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sin

¹⁷ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Sindicalismo. Ed. Ley Federal del Trabajo. México, 1992. 9a. ed. p. 7.

¹⁸ Juan Climent. Formulario de derechos. Ed. Esfinge. México, 1994. p. 109.

dicatos, asociaciones profesionales, etc.¹⁹

Aparentemente, el artículo 9º constitucional, al proteger el derecho de asociación, parece comprender también a las asociaciones sindicales.

- Las obligaciones sindicales

Los artículos 373 al 375 de la Ley Laboral se refieren respectivamente a la obligación directiva de los sindicatos de rendir cuentas a la asamblea, cada seis meses por lo menos; a la capacidad jurídica de los sindicatos, como personas morales, para adquirir bienes, así como inmuebles destinados al objeto de la organización. De igual forma, el defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes y a la facultad de representar a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales que le corresponden.²⁰

Así, el sindicato tiene por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a los trabajadores que lo integran, pugnando por elevar las condiciones de vida de los miembros en lo económico, social y cultural.

El artículo 377 señala que son obligaciones de los sindicatos:

- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades

19 Secretaría del Trabajo. op. cit. p. 59.

20 Secretaría del Trabajo. op. cit. p. 140.

del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

- Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de sus estatutos, acompañados por duplicado, copia autorizada de las actas respectivas, e
- Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.²¹

Asimismo, y en otras circunstancias, ante regímenes populistas o donde los gobiernos desarrollan políticas de masas, los sindicatos desempeñan papel de intermediarios entre los trabajadores y el estado llegando a ser instrumento de concenso político que mantiene el gobierno.

En algunos países como México y Venezuela, el movimiento cal ha conseguido que existan legislaciones laborales avanzadas que reconocen y reglamentan estos derechos. El marco de luchas sindicales, defendido de esta manera, llega a ser muy diferente al que existe en naciones donde el ejercicio de derechos sociales es cancelado o diferido.

21

SINTISSSTE. op. cit. p. 25.

- El pacto sindical

"Buscando los orígenes del pacto sindical se pretende apuntar los antecedentes más remotos en el anal medieval y principios del renacimiento: En la industria textil, las negociaciones sindicales de los tejedores de Speyer en 1351 y 1362, y la de los tejedores de Estrasburgo en 1362. La negociación sindical de los herreros de Thor en 1437 y la de los zapateros de Emerich en 1460".²²

Se piensa que el pacto sindical es un fenómeno moderno cuya existencia es poco probable con anterioridad al siglo XIX, antes de la aparición del sindicalismo y del derecho sindical. En efecto, si su vida jurídica supone la existencia de la organización profesional de trabajadores difícilmente pudo haber aparecido antes de la formación de los primeros sindicatos. Por ello, se intuye que sus orígenes se remontan a la llamada época heroica del movimiento y del derecho obrero, como integrante de uno de los fines inmediatos de la lucha proletaria dentro del industrialismo occidental, en los albores del siglo pasado.

El pacto sindical aparece así en el siglo XX como una consecuencia del reconocimiento de las organizaciones sindicales como personas jurídicas del pacto.

22 María de la Cuevas. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. p. 472.

Dentro del sistema de las fuentes del derecho mexicano del trabajo, el pacto sindical es considerado como la fuente principal, cuya función es mejorar, de manera regular, los derechos mínimos legales y constitucionales de los trabajadores.

La connotación del pacto sindical, es la más propia pues se trata de una institución original cuya esencia no corresponde a la de los contratos; permitiéndose del término "pacto", se alude a la facultad del sindicato de trabajadores para imponer a la empresa la discusión y firma de dicho instrumento.

Se estima que la denominación de "sindical" corresponde al origen de esa nueva figura "pacto", entendida como una conquista de la sindicalización obrera sobre el sistema jurídico-político del individualismo. Por otra parte, el término es congruente con la finalidad de esta figura, destinada a incrementar las condiciones laborales mediante la acción articulada de los sindicatos del trabajo.

En Enfermería de hecho los pactos sindicales son realizados por el sindicato mediante negociaciones que elevan hasta cúpula hospitalaria para beneficiar de alguna medida o de alguna forma al personal de Enfermería. Estas negociaciones a veces resultan más fácil de hacerlas con el personal de más alto nivel del hospital como son, administrativos y directivos que con el personal que dirige a las Enfermeras. Esto se debe a veces al desco

nocimiento que tiene el personal dirigente de Enfermería de las políticas sindicales y del valor que tiene el propio sindicato para lograr y conquistar beneficios para los profesionales de Enfermería.

2.2.4 Sindicalización en Enfermería

- La formación de un sindicato

Para formar un sindicato, un organizador debe establecer contactos internos. En un hospital o cualquier otra institución de atención de salud, el organizador necesita por lo menos, una Enfermera de cada turno para ayudar a la sindicalización.

El organizador debe ser conocido por la mayoría de las Enfermeras, estar enterado de las leyes conexas y poder utilizar su tiempo libre para organizarse. Los organizadores se enteran del nivel de interés de manera informal, escuchando, haciendo preguntas y proporcionando información. Después de un período de evaluación, los organizadores se reúnen, estudian la atmósfera prevaleciente, identifican el nivel de frustración, enumeran las clases y la magnitud de los problemas del empleo, y valoran el interés de las enfermeras por la sindicalización.

Si el interés es mínimo, habrá que aplazar los esfuerzos por la sindicalización. Si las enfermeras han mostrado interés en el sindicato, se planea la campaña. Es muy importante que haya un compromiso por parte de las Enfermeras antes de que se pue-

da establecer una organización formal.

- Las reuniones

"Ann Marriner, menciona que para establecer un organismo formal los organizadores deben celebrar reuniones informales. La coordinación de los esfuerzos, el desarrollo de la unidad, de la identificación de los problemas e intereses, la educación en cuanto a la concertación y a la participación activa de las Enfermeras son las tareas que deben realizarse en las reuniones que se celebran para llegar a organizarse".²³ De hecho, los organizadores deben trabajar en áreas que no sean de trabajo y en su tiempo libre".²⁴

Con frecuencia la sindicalización es una manifestación de conducta de defensa del ego, esto es, una reacción contra el trato de que se considera como injusto o caprichoso. Entonces, una buena parte de la sindicalización es un intento de los trabajadores de inyectar más justicia y orden en la situación de trabajo.

En general, la sindicalización de Enfermería, parece en gran parte una expresión de insatisfacción. Por lo tanto, la sindicalización intenta aumentar la satisfacción de una variedad de necesidades humanas de las Enfermeras de que no están siendo

²³ Ann Marriner. Manual de la Supervisora de Enfermería. Ed. Mediterráneo. México, 1986. p. 196.

²⁴ French Wedell. Administración de los Recursos Humanos. Ed. Limusa. México, 1990. p. 527.

satisfechas a través de la situación en particular, las necesidades de seguridad, afiliación, estima, integración y autorrealización indudablemente. La membresía en sindicatos ha servido cuando menos parcialmente, para satisfacer estas necesidades para la gran mayoría de los miembros de los sindicatos.

3. METODOLOGIA

3.1 HIPOTESIS

3.1.1 General

H_1 : Existe influencia entre la participación política y la posición de jerarquía sindical de la Enfermera en el C.H. "20 de Noviembre" I.S.S.S.T.E. en el D.F.

3.1.2 De trabajo

H_2 : A mayor participación política, mayor será la posición de jerarquía sindical de enfermería en el C.H. "20 de Noviembre" en el D.F.

3.1.3 Nula

H_0 : No existe relación entre la participación política y la posición de jerarquía sindical de la enfermera en el C.H. "20 de Noviembre" en el D.F.

3.2 VARIABLES E INDICADORES

3.2.1 Variable Independiente: PARTICIPACION POLITICA

- Indicadores

- Conocimiento de estatutos
- Conocimiento de reglamentos
- Asistencia a reuniones sindicales
- Desarrollo de funciones sindicales
- Presentación de ponencias sindicales

- Orientación política
- Conocimiento de conquistas sindicales
- Inconformidad sindical
- Negociación con autoridades
- Distribución de conquistas con los agremiados

3.2.2 Variable Dependiente: POSICION POLITICO SINDICAL

- Indicadores

- Nivel de jerarquía
- Habilidad en la toma de decisiones
- Habilidad en la comunicación
- Estilo de liderazgo
- Concertaciones
- Solución de conflictos
- Conciliación
- Delegación de funciones
- Ejercicio de poder
- Uso del poder en bien común

3.2.3 Definiciones operacionales

PARTICIPACION POLITICA

Es que la enfermera tenga parte en el arte de gobernar para mantener la tranquilidad y seguridad pública conservando el orden y buenas costumbres, pero siempre dentro de un marco político y jurídico para que las enfermeras se unifiquen como clase organizada, en una dualidad económico-política. Esta participa-

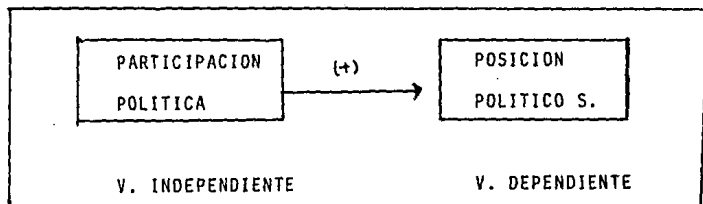
ción política tiene como misión el propiciar una distribución favorable de los bienes que genera el sector público para obtener las retribuciones deseados.

POSICION POLITICO-SINDICAL

Es el lugar que ocupa la Enfermera con respecto a las demás integrantes que conforman un sindicato de acuerdo a su estilo de liderazgo, a su habilidad para comunicarse con los demás, al arte de negociar, concertar, conciliar y delegar funciones a los otros niveles jerárquicos.

Además del conocimiento de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Estatutos, la Ley del ISSSTE, el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo para poder desempeñar bien su cargo como representante sindical ante las enfermeras y autoridades.

3.2.4 Modelo de relación causal de las variables



3.3 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION

3.3.1 Tipo

El tipo de investigación se puede considerar descriptivo, analítico, observacional y transversal.

Es descriptivo porque se pretende describir cuál es la posición política de Enfermería en el gremio de la estructura sindical del "20 de Noviembre".

Es observacional porque se pretende visualizar las condiciones de conocimientos, la orientación política, la comunicación sindical y el estilo que ejercen los líderes sindicales en beneficio de Enfermería.

Es transversal porque esta investigación se hará en un plazo de tres meses que cubren específicamente de los meses de agosto, septiembre y octubre de 1994.

3.3.2 Diseño

El trabajo de investigación se ha realizado atendiendo a los siguientes pasos:

- Análisis de un problema de investigación a partir de las opiniones de los alumnos en clase.
- Asistencia a la biblioteca para buscar el marco teórico conceptual que servirá como complemento del marco teórico refe-

rencial desarrollado.

- Elaboración de las hipótesis general, de trabajo y nula.
- Desarrollo de las definiciones operacionales de cada una de las variables.
- Búsqueda de los indicadores de las variables.
- Elaboración del cronograma o agenda, utilizando un tiempo específico de tres meses.
- Elaboración del universo, la población y muestra.
- Procesamiento de los datos, utilizando tarjetas simples y tarjetas de concentración.
- Comprobación de las hipótesis mediante las técnicas estadísticas pertinentes.
- Análisis e interpretación de la información
- Elaboración de las conclusiones y recomendaciones.
- Presentación de los anexos y los apéndices.
- Elaboración de las referencias bibliográficas

3.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

3.4.1 Fichas de trabajo

A través de las fichas será posible recopilar toda la informa-

ción en torno a las variables estudiadas para construir el marco teórico.

3.4.2 Observación

Mediante este instrumento se podrán plasmar las experiencias obtenidas en torno a las variables estudiadas, las actitudes del personal en el momento de aplicación de los cuestionarios así como las posibles reacciones de los mismos.

3.4.3 Entrevista

A través de esta técnica se podrán recopilar todos los testimonios orales del personal entrevistado y lograr mediante una relación directa con el entrevistado el conocimiento de sus formas de pensar y de sus opiniones en torno a la investigación.

3.4.4 Cuestionarios

Este será el principal instrumento que se hará mediante preguntas con opciones de respuesta, utilizando el sistema tipo Li-kert y que permita capturar los datos y traducirla en información significativa.

4. INSTRUMENTACION ESTADISTICA

4.1 UNIVERSO, POBLACION Y MUESTRA

El universo lo constituye 1183 personas de enfermería entre las que están, subjefes de hospital, enfermeras, jefes de servicio enfermeras especialistas, enfermeras generales, enfermera general técnica, y auxiliar de enfermería y que representan el 100% del universo.

La población son exclusivamente las enfermeras jefes de servicio y las especialistas que son 279 personas excluyendo a las enfermeras jefes de hospital (18), enfermeras generales tituladas (347), enfermeras generales técnicas (18). Esto significa que la población representa el 23.5% del Universo.

La muestra resulta de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{no}{1 + \frac{no}{N}}$$

De donde:

$$n = \frac{279}{1 + \frac{279}{1183}}$$

Que resulta:

$$n = \frac{279}{1 + .23}$$

De donde:

$$n = \frac{279}{1.23}$$

Así: $n = 226$

Por lo tanto, la muestra será de 226 profesionales de enfermería de los tres turnos.

4.2 PROCESAMIENTO DE DATOS

En este apartado se presentará los cuadros y gráficas que resulten de la codificación, tabulación y recuento de los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios.

CUADRO No. 1

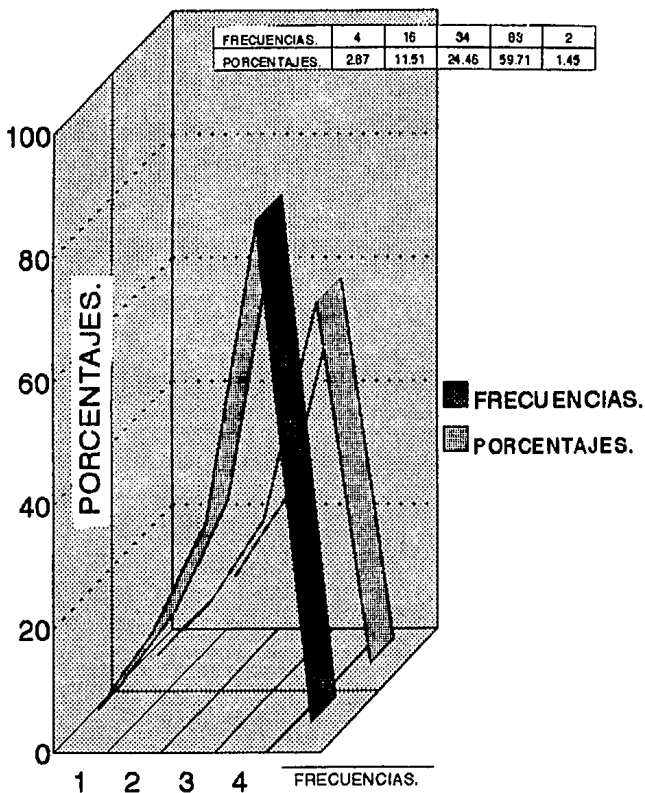
EDAD DE LOS ENTREVISTADOS

1994

OPCIONES	F	%
1. Tengo entre 20-25 años	4	2.87
2. Tengo entre 26-30 años	16	11.51
3. Tengo entre 31-35 años	34	24.46
4. Tengo más de 36 años	83	59.71
5. Sin respuesta	2	1.45
TOTALES	139	100_

FUENTE: Cuestionarios de la Investigación: Nivel de participación de Enfermería en la posición político-sindical en el Centro Hospitalario "20 de Noviembre" ISSSTE en el D.F., aplicados del 30 de agosto al 10 de septiembre de 1994.

GRAFICA No. 1
 EDAD DE LOS ENTREVISTADOS
 1994



OBSERVACIONES: El 59.71% del personal tiene mas de 36 años y el 2.87% tiene entre 20 y 25 años.

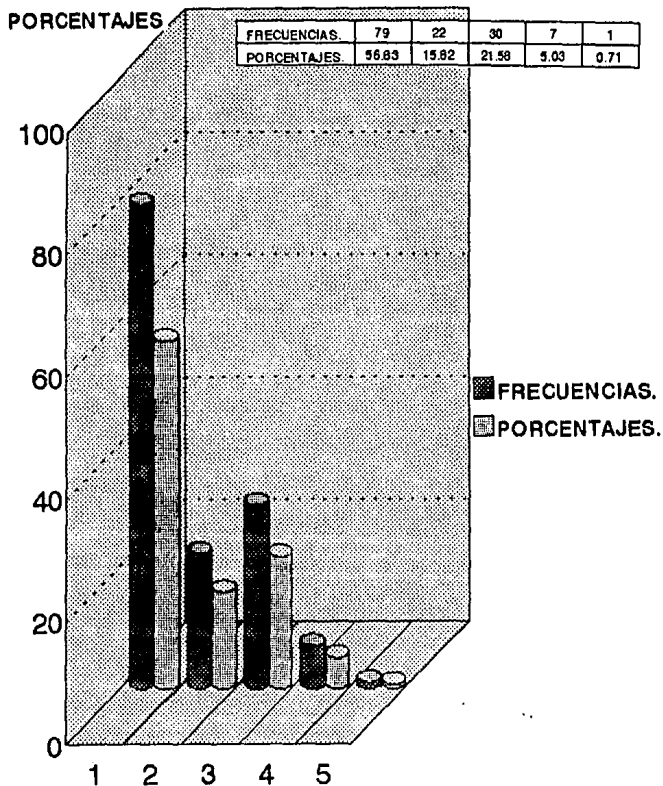
FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 2
TURNO DE LOS ENTREVISTADOS
1994

OPCIONES	F	%
1. Matutino	79	56.83
2. Vespertino	22	15.82
3. Nocturno	30	21.58
4. Mixto	7	5.03
5. Sin respuesta	1	.71
TOTALES	139	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 2
 TURNO DE LOS ENTREVISTADOS
 1994



OBSERVACIONES: El 56.83% del personal tiene el turno matutino y el 5.03% tiene turno mixto.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

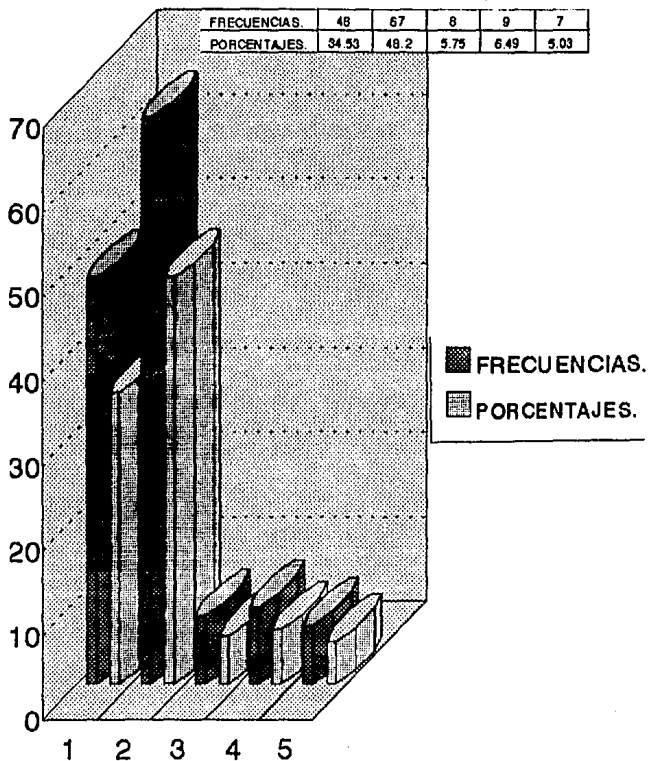
CUADRO No. 3
ESTADO CIVIL DE LOS ENTREVISTADOS

1954

OPCIONES	F	%
1. Soltero	48	34.53
2. Casado	67	48.20
3. Unión libre	8	5.75
4. Viudo	9	6.49
5. Divorciado	7	5.03
TOTALES	139	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 3
ESTADO CIVIL DE LOS ENTREVISTADOS
1994



OBSERVACIONES: El 48.20% del personal es casado y el 5.75% vive en unión libre.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 4

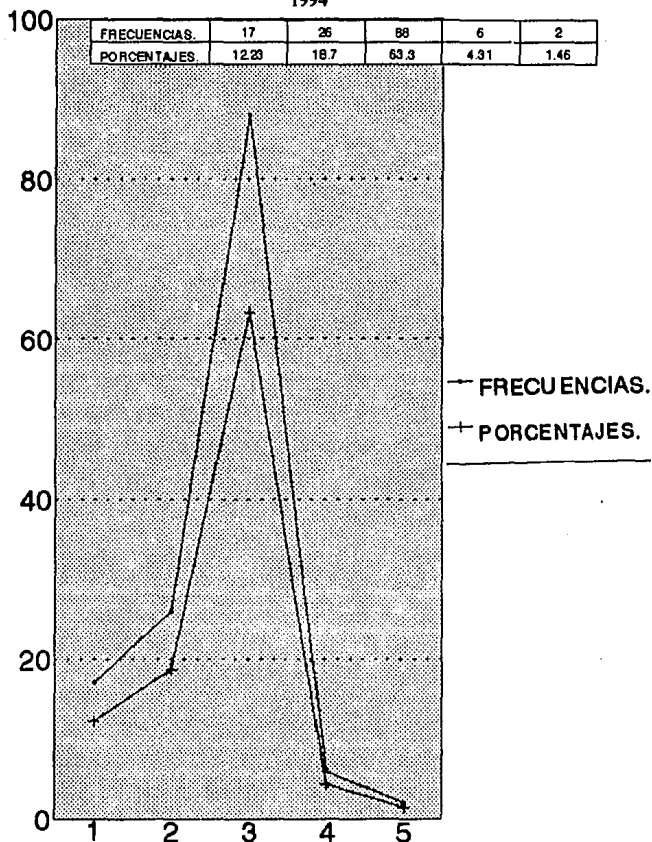
ESCOLARIDAD DE LOS ENTREVISTADOS

1994

OPCIONES	F	%
1. Licenciatura en Enfermería	17	12.23
2. Enfermera Especialista con preparatoria	26	18.70
3. Enfermera Especialista con secundaria	88	63.30
4. Enfermera General con secundaria	6	4.31
5. Enfermera General con primaria	2	1.46
TOTALES	139	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 4
ESCOLARIDAD DE LOS ENTREVISTADOS
1994



OBSERVACIONES: El 63.30% del personal posee un nivel de escolaridad de Enf. Especialista con secundaria y el 4.31% son Generales con educación media básica

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 5

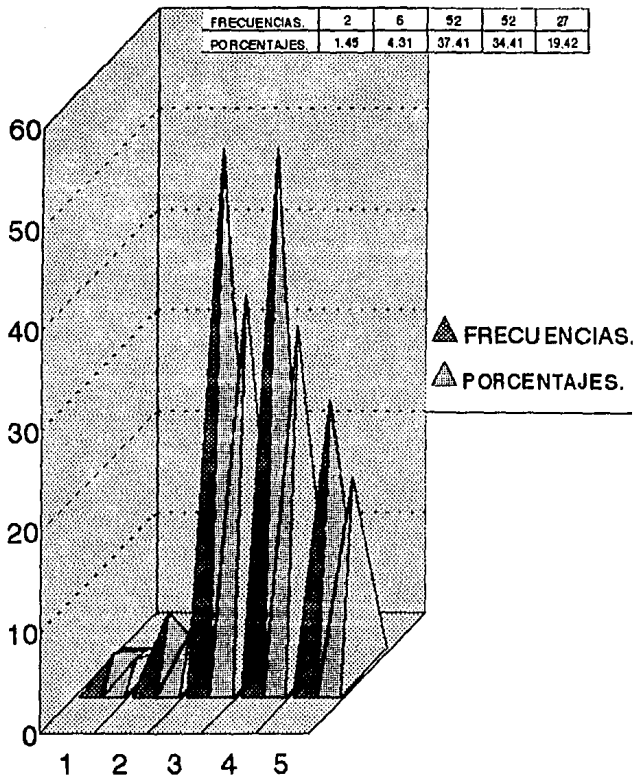
NIVEL JERARQUICO QUE DESEMPEÑAN LOS ENTREVISTADOS

1994

OPCIONES	F	%
1. Coordinadora de Enseñanza	2	1.45
2. Subjefe de Hospital	6	4.31
3. Jefe de Servicio	52	37.41
4. Especialista	52	37.41
5. General	27	19.42
TOTALES	139	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 5
 NIVEL JERARQUICO QUE DESEMPEÑAN LOS ENTREVISTADOS
 1994



OBSERVACIONES: El 37.41% son Enfermeras Jefes de Servicio y el 1.43% es Coordinadora de Enseñanza.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 6

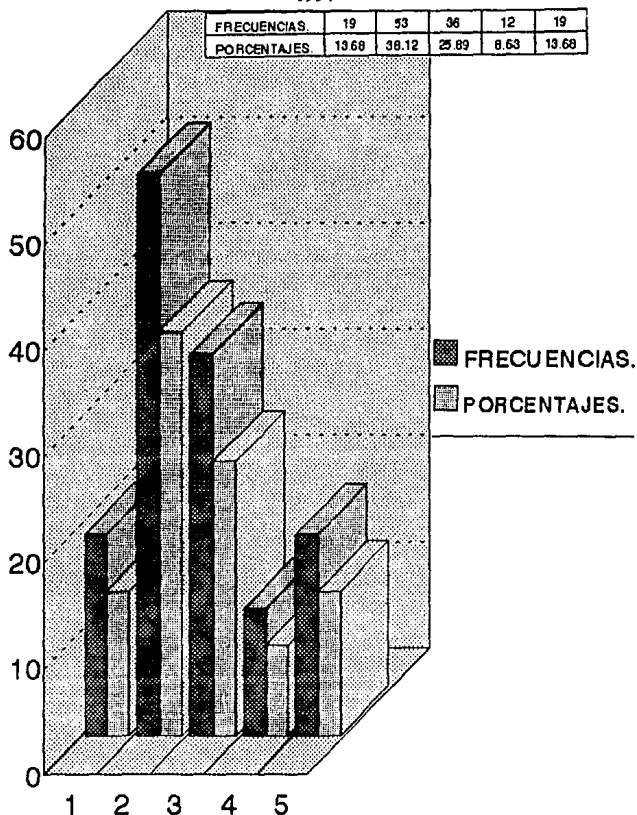
CONOCIMIENTO DE LOS ESTATUTOS SINDICALES

1994

OPCIONES	F	%
1. Sí, los conozco bien, creo que nos ayudan a ejercer los derechos y con eso tenemos mejores condiciones laborales.	19	13.68
2. Sí conozco los estatutos, son buenos, pero me falta adentrarme a ellos y ejercerlos en su totalidad.	53	38.12
3. A veces existen algunos estatutos que nos prestan y leemos algunos artículos por publicaciones del sindicato, pero en general no los conozco bien.	36	25.89
4. Aquí no nos enseñan los estatutos porque a nadie conviene que los conozcan. Especialmente a los jefes.	12	8.63
5. Sin respuesta	19	13.68
TOTALES	139	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 6
CONOCIMIENTO DE LOS ESTATUTOS SINDICALES
1994



OBSERVACIONES: El 38.12% del personal conoce los estatutos, pero le falta profundizar en ellos, y el 8.63% refiere que no se los enseñan porque a nadie le conviene que los conozcan.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 7

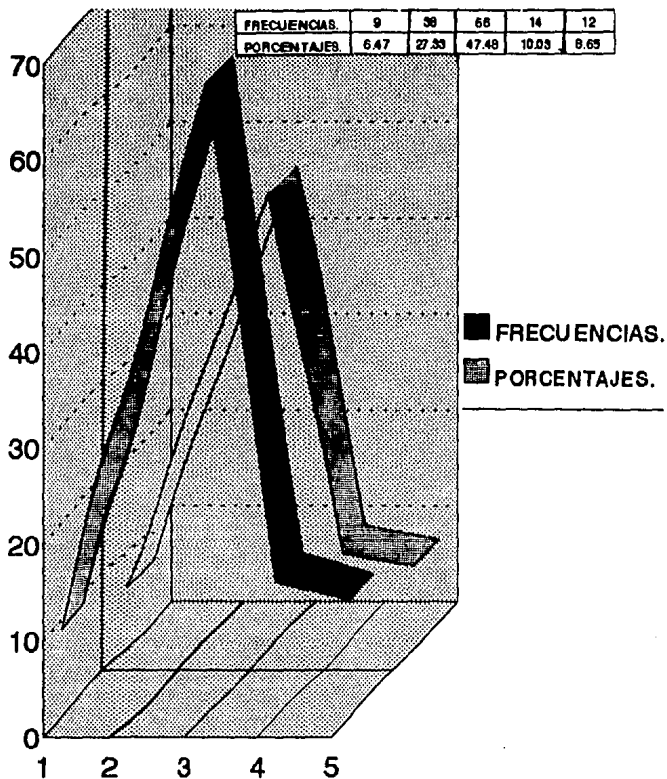
CONOCIMIENTO DEL REGLAMENTO DE
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

1954

OPCIONES	F	%
1. Sí, el Sindicato se preocupa porque conocamos el reglamento y cada uno de los artículos, especialmente los de licencias, pensiones, jubilaciones y seguridad e higiene.	9	6.47
2. Sí, aunque el Sindicato sí tiene la preocupación de que conozcamos el reglamento hay poco interés en el personal por leerlos.	38	27.33
3. No siempre se tiene el reglamento a la mano. Hay poca distribución, por eso poca gente lo conoce.	66	47.48
4. Aquí nadie conoce el reglamento, no lo distribuyen porque no quieren que la gente conozca sus derechos.	14	10.03
5. Sin respuesta	12	8.65
TOTALES	139	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 7
CONOCIMIENTO DEL REGLAMENTO DE
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
1994



OBSERVACIONES: El 47.48% del personal menciona que no siempre se tiene el reglamento a mano, y el 6.47% dice que el sindicato se preocupa porque lo conozcan.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 8

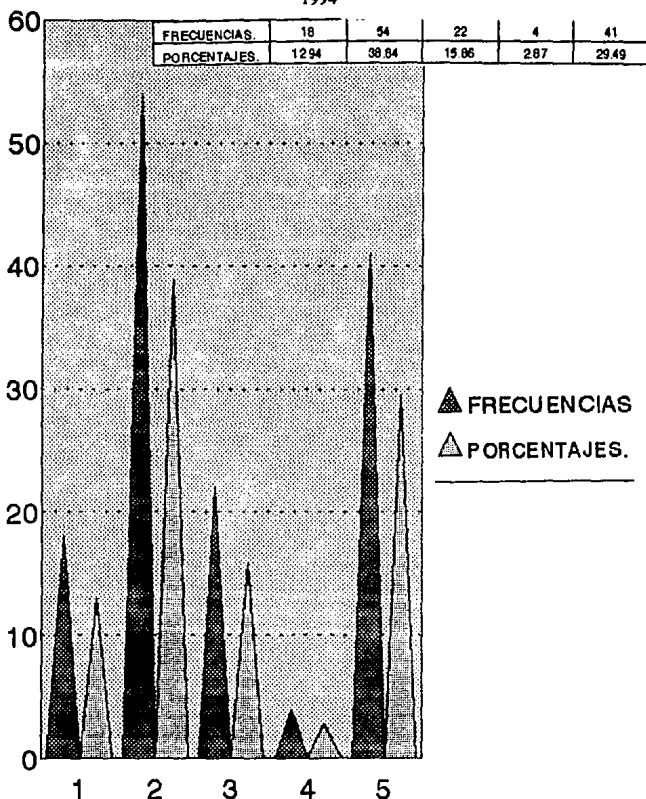
ASISTENCIA A REUNIONES SINDICALES

1954

OPCIONES	F	%
1. Sí, yo estoy pendiente de ir a cuanta reunión se convoque, todo esto me interesa mucho.	18	12.94
2. Aunque sí voy a reuniones, no asisto a todas por cuestiones de sobrecarga de trabajo, pero luego me entero.	54	38.84
3. Casi no voy, y aunque nos avisan, no leemos y no nos interesa mucho las reuniones	22	15.86
4. Todas las reuniones son una perdedera de tiempo y yo no lo tengo. Por tanto, nunca voy a ellas.	4	2.87
5. Sin respuesta	41	29.49
TOTALES	139	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 8
ASISTENCIA A REUNIONES SINDICALES
1994



OBSERVACIONES: El 38.84% asiste irregularmente a las reuniones sindicales, aunque posteriormente se enteran de lo tratado en ellas y el 2.87% refiere que dichas reuniones son una pérdida de tiempo.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 9

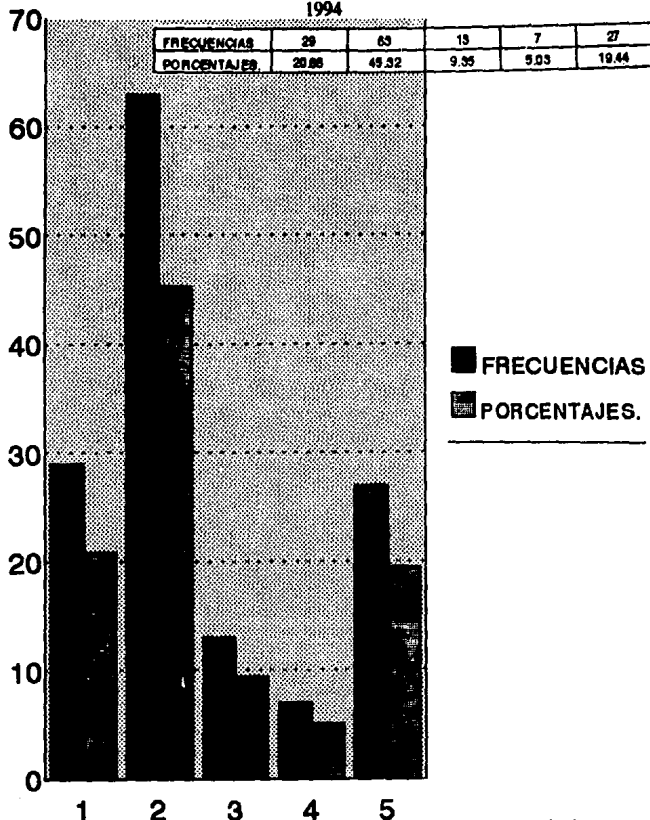
CONOCIMIENTO DEL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES SINDICALES

1994

OPCIONES	F	%
1. Sí, yo sé que hace cada miembro del sindicato y para que está ahí. Me consta que <u>trabajan</u> mucho.	29	20.86
2. Sí, yo conozco los miembros del sindicato sé que trabajan, pero no se que hace cada uno de ellos.	63	45.32
3. Creo que aunque dicen que hacen mucho, hacen poco en cuanto a cuestiones sindicales	13	9.35
4. Creo que todo es una gran grilla y no hacen las cosas que para ello fueron elegidos.	7	5.03
5. Sin respuesta	27	19.44
TOTALES	139	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 9
 CONOCIMIENTO DEL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES SINDICALES
 1994



OBSERVACIONES: El 45.32% del personal conoce los miembros del sindicato, pero desconoce sus funciones y el 5.03% expresa que todo es una "grilla" y no realizan las funciones para lo que fueron elegidos.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 10

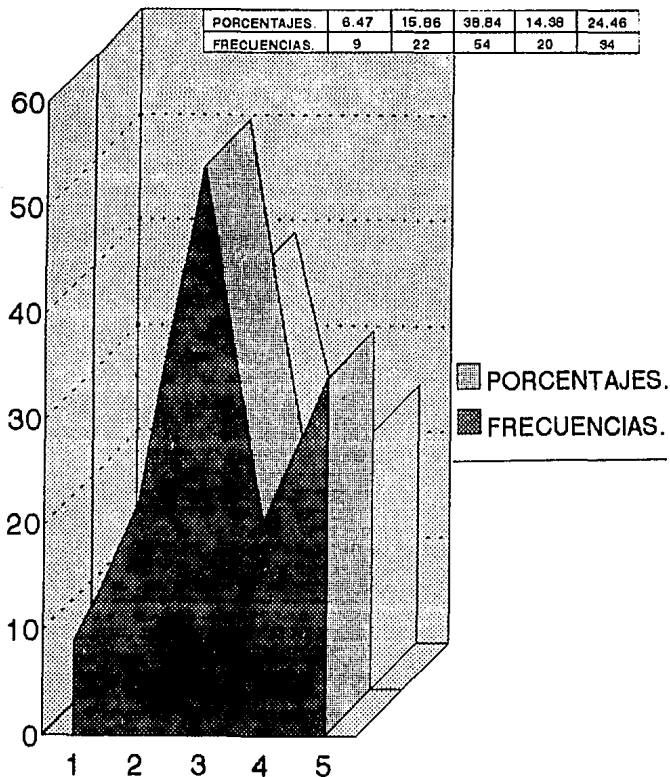
CONOCIMIENTO DE LAS PONENCIAS SINDICALES PROPUESTAS
POR LAS ENFERMERAS

1994

OPCIONES	F	%
1. Sí las conozco todas, son muy buenas. Se preocupan por nosotras.	9	6.47
2. Sí conozco casi todas, estoy pendiente de lo que preparan.	22	15.86
3. Sí conozco algunas de las ponencias que se proponen.	54	38.84
4. No conozco ninguna de las ponencias. Son muy malas las propuestas.	20	14.38
5. Sin respuesta	34	24.46
TOTALES	139	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 10
 CONOCIMIENTO DE LAS PONENCIAS SINDICALES
 PROPUESTAS POR LAS ENFERMERAS
 1994



OBSERVACIONES: El 38.84 conoce algunas de las ponencias sindicales propuestas por las Enfermeras y el 6.47% las conoce todas y dice que son muy buenas.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 11

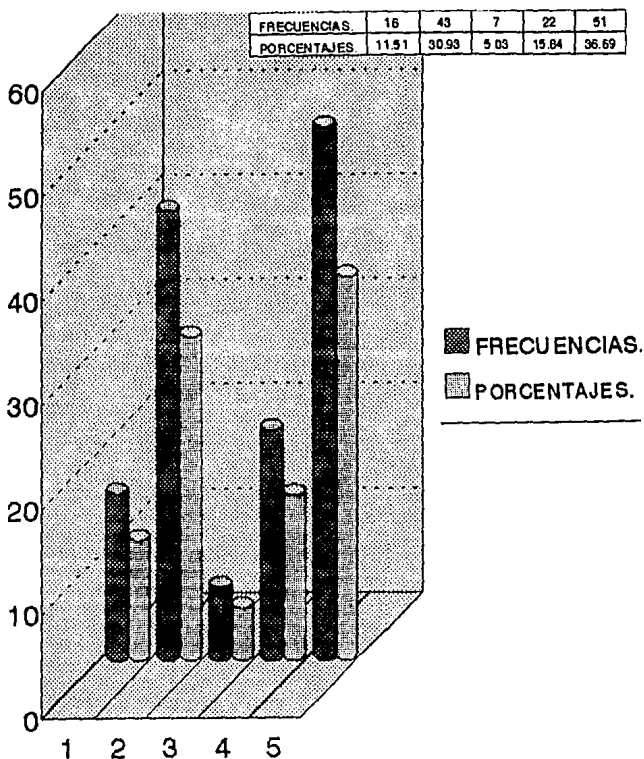
ORIENTACION POLITICA DE LOS ENTREVISTADOS

1994

OPCIONES	F	%
1. Sí, yo tengo una postura política tanto en mi trabajo como para el país. Estoy al pendiente de congresos, eventos, <u>con</u> quistas y logros sindicales	16	11.51
2. Sí, yo me entero de cosas sindicales, me entusiasma y apoyo. Me gustan los conflictos sindicales y estoy <u>pendien</u> te.	43	30.93
3. Yo creo que al son que me tocan bailo, por eso me dejó llevar por lo que más me conviene políticamente.	7	5.03
4. No, yo no tengo ninguna orientación <u>po</u> lítica. No me gusta, me parece sucio y desgastante. Todo el mundo se pelea.	22	15.84
5. Sin respuesta.	51	36.69
TOTALES	139	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 11
ORIENTACIÓN POLITICA DE LOS ENTREVISTADOS
1994



OBSERVACIONES: El 30.93% tiene interés en las cuestiones sindicales y están pendientes de ellas, y el 5.03% se deja llevar por lo que más le conviene.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 12

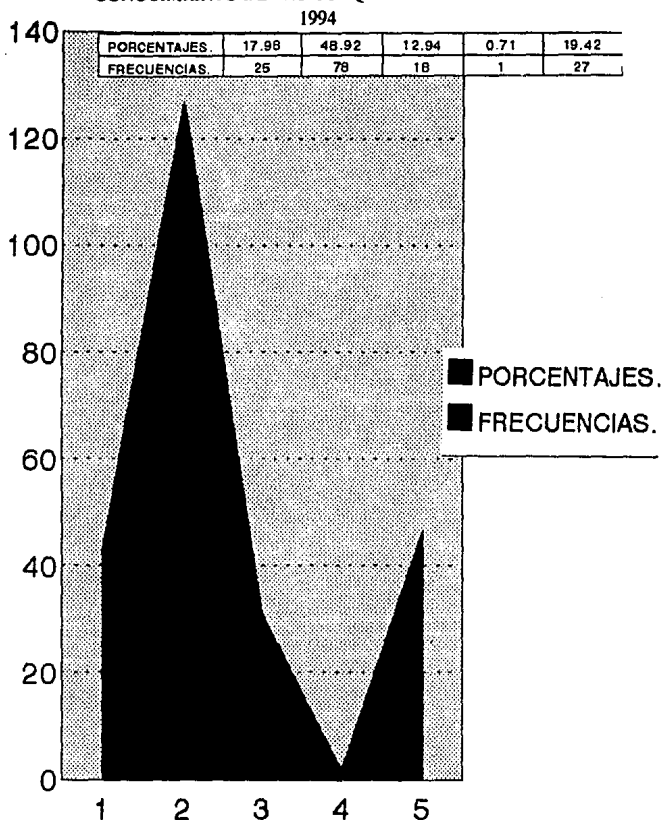
CONOCIMIENTO DE LAS CONQUISTAS SINDICALES

1994

OPCIONES	F	%
1. Sí, las conozco todas. Son estupendas Que bueno que están Enfermeras en el Sindicato.	25	17.98
2. Sí, las conozco aunque me falta inv <u>o</u> lucrarme más con ellas.	68.	48.92
3. Sí, conozco algunas. En realidad, cuan <u>o</u> do me conviene apoyo. Si no, no.	18	12.94
4. No, no me interesa para nada el Sindi <u>o</u> cato, ni las conquistas sindicales. No los necesito.	1	.71
5. Sin respuesta	27	19.42
TOTALES	139	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 12
CONOCIMIENTO DE LAS CONQUISTAS SINDICALES



OBSERVACIONES: El 48.92% del personal conoce las conquistas sindicales, aunque le falta involucrarse más con ellas, y el 1.71% no se interesa en el sindicato y menos de las conquistas sindicales.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 13

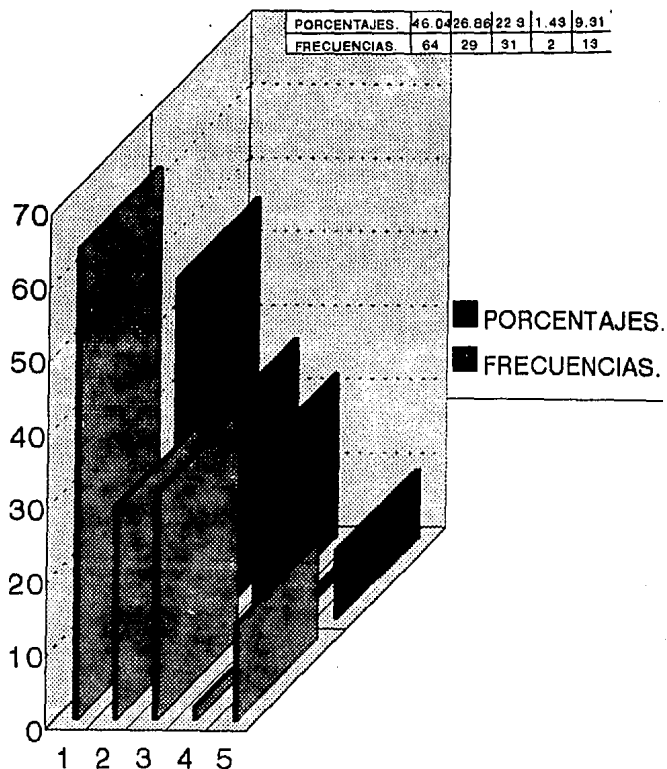
INCONFORMIDAD SINDICAL DE LOS ENTREVISTADOS

1994

OPCIONES	F	%
1. No, yo creo que son personas que están haciendo un gran esfuerzo por ayudarnos. Mi admiración para todas las Enfermeras que están en el Sindicato.	64	46.04
2. No, aunque yo nunca me he inconformado, sí vez que hay gente que no está inconforme con algo.	29	20.86
3. A veces las respuestas sindicales no son muy buenas, no logran casi nada y por eso hay inconformidad.	31	22.30
4. Sí, yo siempre estoy inconforme con el Sindicato. No me ayudan, ni me hacen caso.	2	1.43
5. Sin respuesta	13	9.35
TOTALES	139	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 13
INCONFORMIDAD SINDICAL DE LOS ENTREVISTADOS
1994



OBSERVACIONES: El 46.04% menciona que el sindicato está haciendo un gran esfuerzo para ayudar al personal y que admira a todas las Enfermeras que están en él, pero el 1.43% esta inconforme.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO Nc. 14

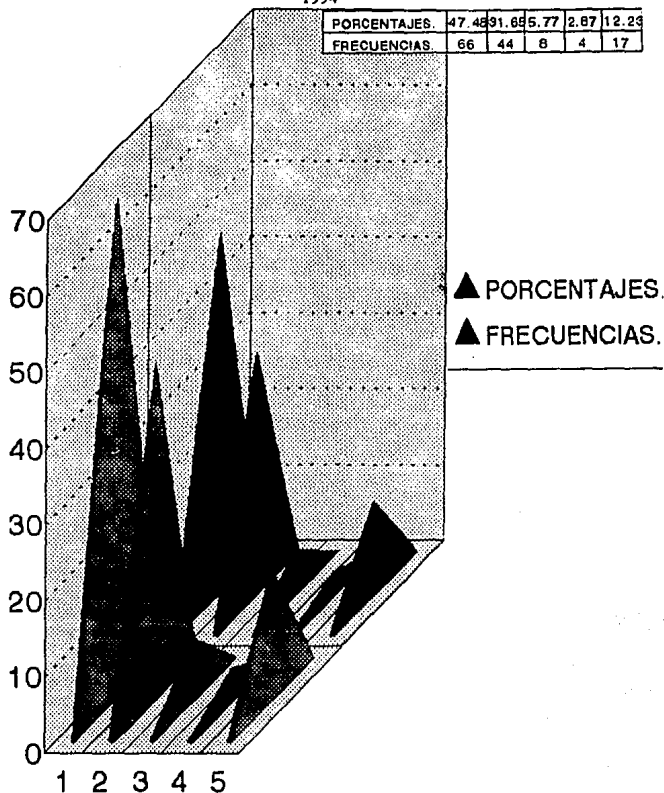
NEGOCIACION DEL SINDICATO CON LAS AUTORIDADES

1994

OPCIONES	F	%
1. Sí, siempre lo hace. Lucha por conseguir cosas para todos.	66	47.48
2. Sí, casi siempre lo hace y nos toca algo.	44	31.65
3. Sí, algunas veces lo hace, pero no nos dan nada. Se quedan con todo.	8	5.77
4. No, nunca lo hace. No les conviene, ya que perdería el poder.	4	2.87
5. Sin respuesta.	17	12.23
TOTALES	139	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 14
NEGOCIACIÓN DEL SINDICATO CON LAS AUTORIDADES
1994



OBSERVACIONES: El 47.48% del personal menciona que siempre el sindicato negocia con las autoridades, obteniendo cosas para ellos, y el 2.87% dice que nunca lo hace porque perderían el poder.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 15

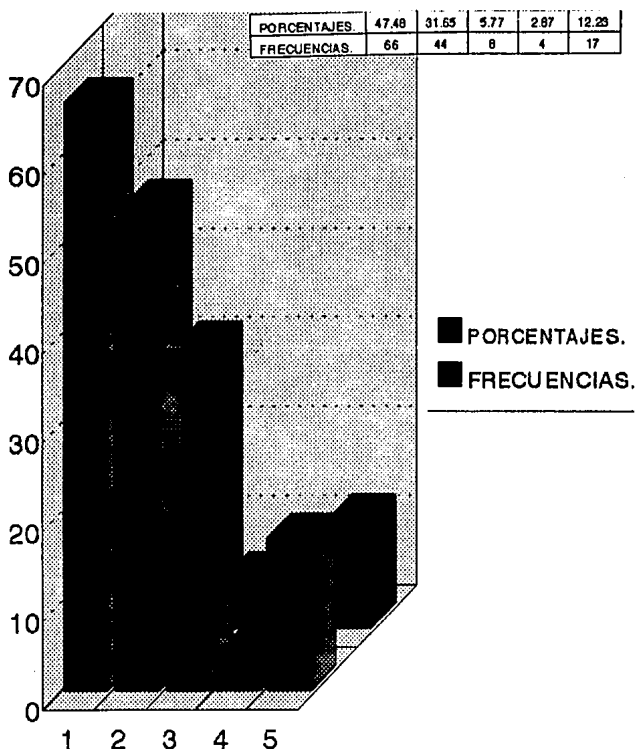
DISTRIBUCION DE LAS CONQUISTAS SINDICALES CON SUS AGREMIADOS

1994

OPCIONES	F	%
1. Sí, siempre lo hace. Nos informa y nos benefician grandemente.	42	30.21
2. Sí, casi siempre lo hace. Nos dan algo.	52	37.41
3. Sí, algunas veces, pero nunca me toca nada.	12	8.65
4. No, nunca lo hace. Se quedan con todo.	7	5.03
5. Sin respuesta.	26	18.70
TOTALES	130	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 15
DISTRIBUCION DE LAS CONQUISTAS SINDICALES CON SUS AGREMIADOS
1994



OBSERVACIONES: El 37.41% refiere que el sindicato casi siempre distribuye las conquistas sindicales con sus agremiados, y el 5.03% que nunca lo hace.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 16

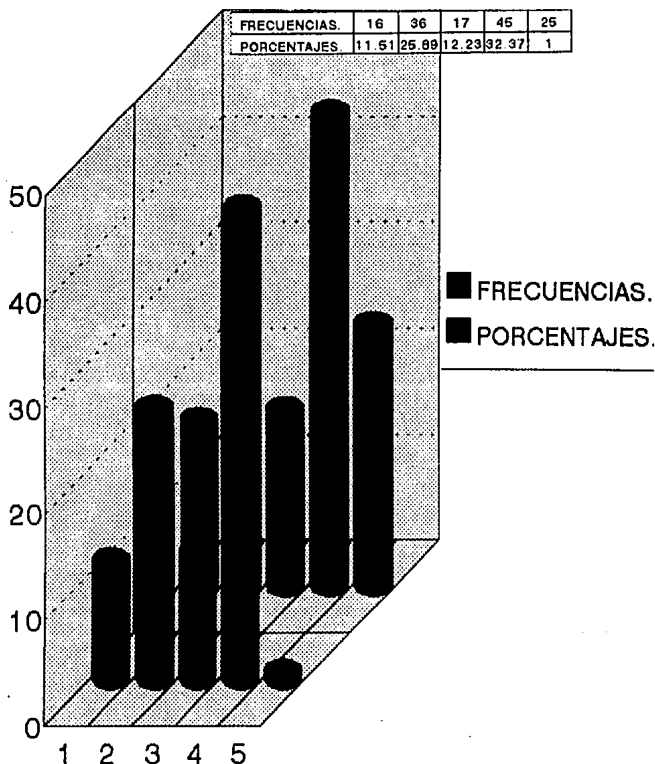
POSICION JERARQUICA QUE LES GUSTARIA OCUPAR EN EL SINDICATO

1954

OPCIONES	F	%
1. A mí me gustaría ser la Secretaria General para revolucionar positivamente el sindicato y conquistar casos para toda la Enfermería.	16	11.51
2. A mí me gustaría ser miembro de alguna Secretaría para apoyar a la Secretaría General que quede.	36	25.89
3. A mí no me gusta la grilla, por tanto, no me interesan ahora las cuestiones sindicales.	17	12.23
4. No quiero ninguna posición en el sindicato. Prefiero mi trabajo y mi paciente.	45	32.37
5. Sin respuesta.	25	18.00
TOTALES	139	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 16
 POSICIÓN JERÁRQUICA QUE LES GUSTARÍA OCUPAR EN EL SINDICATO
 1994



OBSERVACIONES: El 32.37% menciona que no quiere ocupar ninguna posición jerárquica en el sindicato, y el 11.51% le gustaría ser la Secretaria General para llevar a cabo una revolución positiva dentro del mismo.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 17

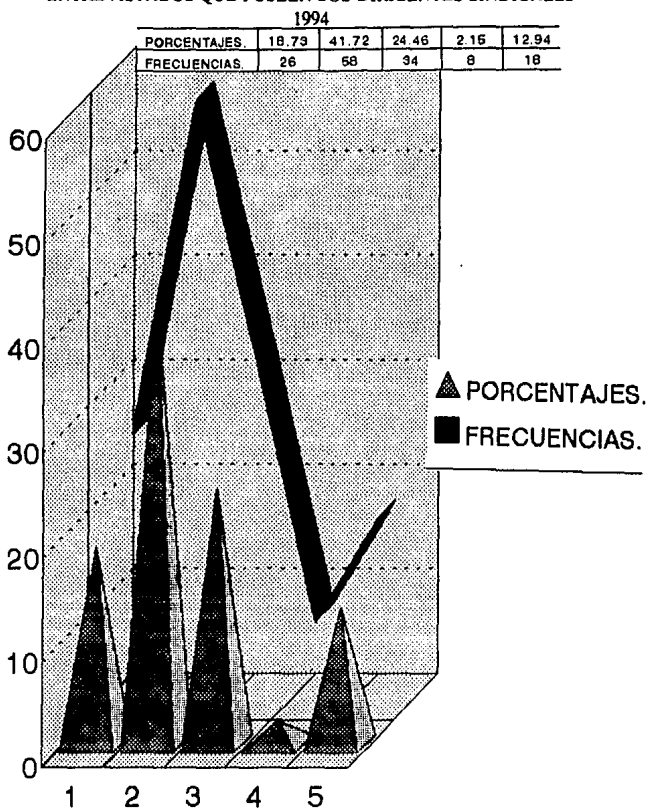
HABILIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES, QUE CREEN LOS ENTREVISTADOS
QUE POSEEN SUS DIRIGENTES SINDICALES

1994

OPCIONES	F	%
1. La habilidad que tienen nuestros dirigentes es muy buena, ya que siempre logran lo que se proponen para el bien de sus agremiados.	26	18.73
2. Nuestros dirigentes sindicales poseen una buena habilidad para la toma de decisiones ya que casi siempre obtienen cosas para sus agremiados.	58	41.72
3. No siempre tienen habilidad en la toma de decisiones, ya que luego la riegan en los momentos más importantes.	34	24.46
4. Creo que ninguno de nuestros dirigentes sabe tomar decisiones.	8	2.15
5. Sin respuesta.	18	12.94
TOTALES	139	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 17
HABILIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES QUE, CREEN LOS
ENTREVISTADOS QUE POSEEN SUS DIRIGENTES SINDICALES



OBSERVACIONES: El 41.72% del personal citan que sus dirigentes poseen buena habilidad para la toma de decisiones y por lo tanto obtienen cosas para sus agremiados, y el 2.15% refiere que ninguno de ellos saben tomar decisiones.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 18

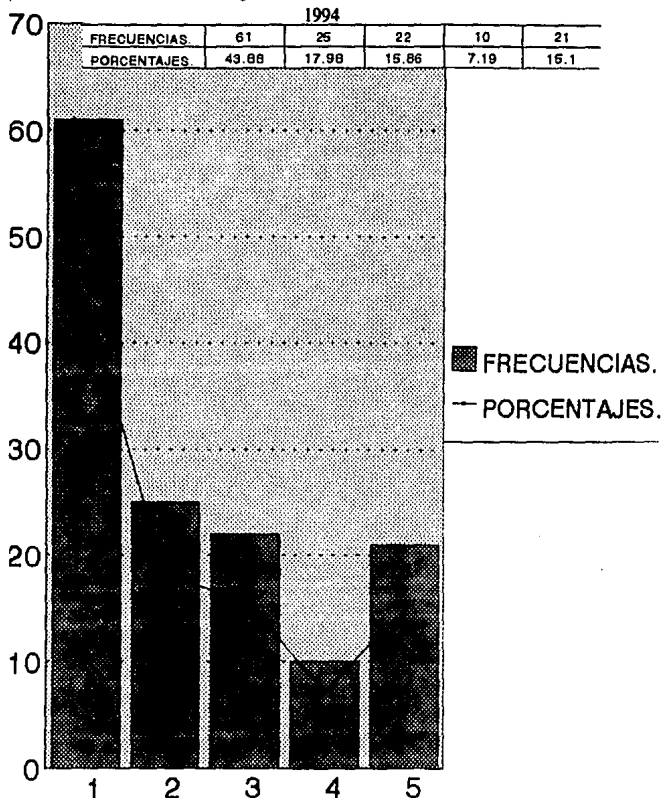
ESTILO DE LIDERAZGO QUE EJERCEN LOS DIRIGENTES SINDICALES

1954

OPCIONES	F	%
1. Pienso que mis dirigentes sindicales ejercen la democracia, ya que me saben escuchar y me solucionan mi problemática.	61	43.86
2. Creo que son democráticos, sólo que a veces están enojados y parecen que pierden la paciencia.	25	17.98
3. Yo pienso que los dirigentes de mi sindicato a veces ejercen un estilo de liderazgo democrático y otras veces anárquico, porque depende del estado de ánimo en que se encuentre.	22	15.86
4. Creo que todos mis dirigentes sindicales son dictadores ya que todos son prepotentes.	10	7.19
5. Sin respuesta.	21	15.10
TOTALES	139	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 18
ESTILO DE LIDERAZGO QUE EJERCEN LOS DIRIGENTES SINDICALES



OBSERVACIONES: El 43.88% del personal cita que sus dirigentes ejercen la democracia y saben escucharlos por lo tanto les solucionan su problemática en tanto que el 7.19% refiere que sus dirigentes son dictadores porque son prepotentes.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 19

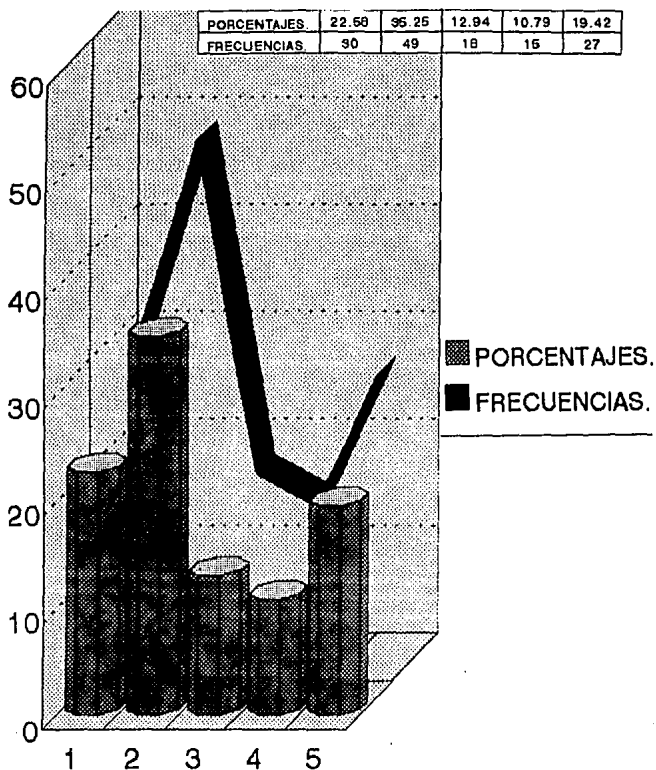
HABILIDAD DE COMUNICACION DE LOS DIRIGENTES SINDICALES

1994

OPCIONES	F	%
1. Sí, ellos son buenos oradores y siempre se comunican conmigo con un lenguaje claro y entiendo todo lo que ellos me están informando.	30	21.56
2. Sí, tienen habilidad comunicativa, negocian muy bien, son claros y concisos.	49	35.25
3. Sí tienen habilidad comunicativa, aunque a veces no entiendo de que se me está hablando.	18	12.94
4. No, porque nuestros dirigentes son muy verborreicos, hablan mucho y no comunican nada.	15	10.79
5. Sin respuesta	27	19.42
TOTALES	139	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 19
HABILIDAD DE COMUNICACIÓN DE LOS DIRIGENTES SINDICALES
1994



OBSERVACIONES: El 35.25% dice que sus dirigentes sindicales sí tienen habilidad comunicativa, negocian bien y el 10.79% cita que no la tienen ya que son verborreicos.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 20

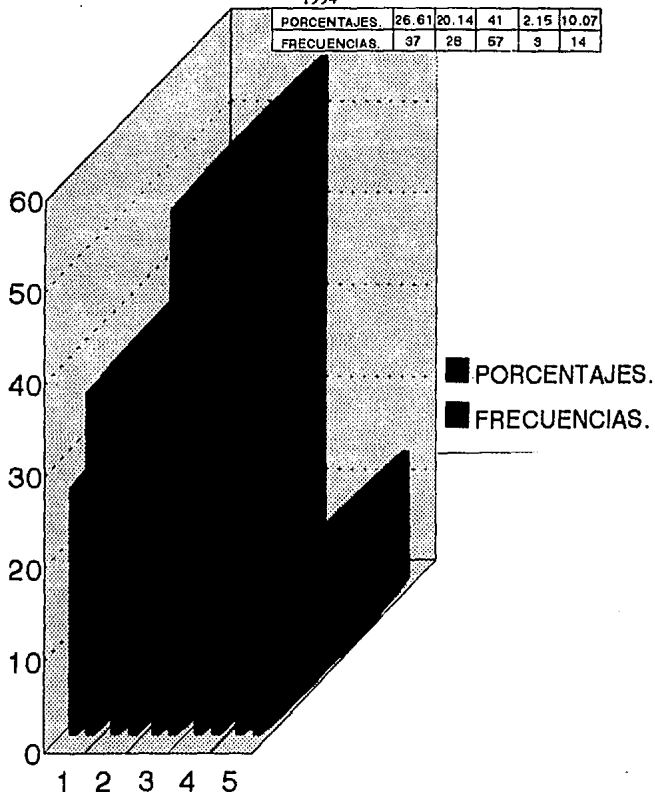
CONCERTACION DE LOS ENTREVISTADOS CON LA SECCION SINDICAL

1994

OPCIONES	F	%
1. Sí, siempre lo hago	37	26.61
2. Sí, casi siempre lo hago	28	20.14
3. Sí, algunas veces lo hago	57	41.00
4. No, nunca lo hago. No me hacen caso	3	2.15
5. Sin respuesta	14	10.07
TOTALES	139	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 20
 CONCERTACION DE LOS ENTREVISTADOS CON LA SECCIÓN SINDICAL
 1994



OBSERVACIONES: El 41% del personal refiere que algunas veces concerta con su sección sindical y el 2.15% nunca lo hace.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 21

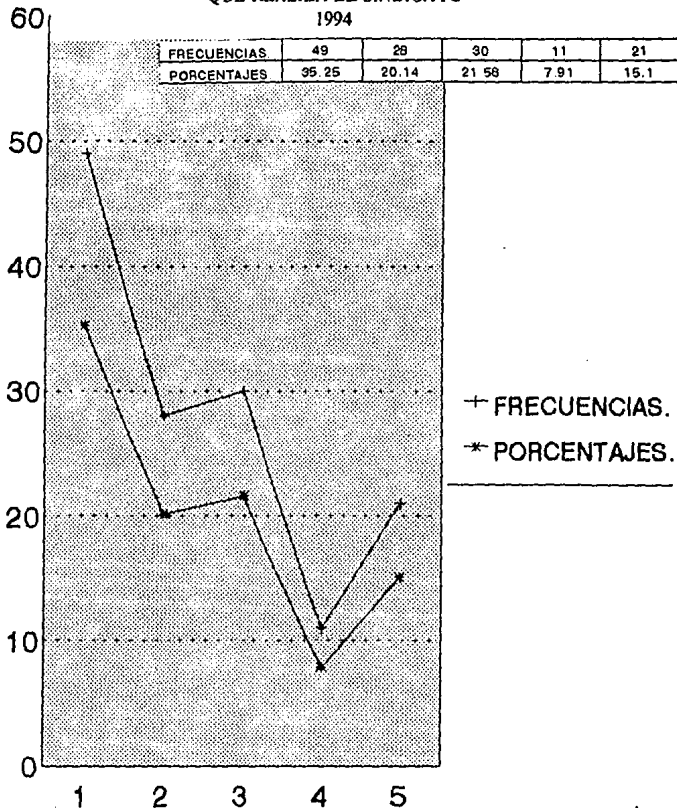
CONOCIMIENTO DE LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS QUE REALIZA
EL SINDICATO

1994

OPCIONES	F	%
1. Sí, ellos identifican el problema, analizan la situación, hacen la investigación del problema y las posibles soluciones para ejecutar la solución tomada, así como la evaluación de la misma.	49	35.25
2. Sí, ellos identifican el problema, ven donde es necesario la mejora y elaboran una solución.	28	20.14
3. Sí, ya que ellos elaboran las alternativas seleccionando las soluciones posibles y las ejecutan.	30	21.58
4. No, ellos no seleccionan solución correcta y por lo tanto, no la llevan a cabo.	11	7.91
5. Sin respuesta.	21	15.10
TOTALES	139	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 21
CONOCIMIENTO DE LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS
QUE REALIZA EL SINDICATO
1994



OBSERVACIONES: El 35.25% del personal refiere que conoce como su sindicato soluciona los conflictos y el 7.91% cita que ellos no seleccionan la solución correcta.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 22

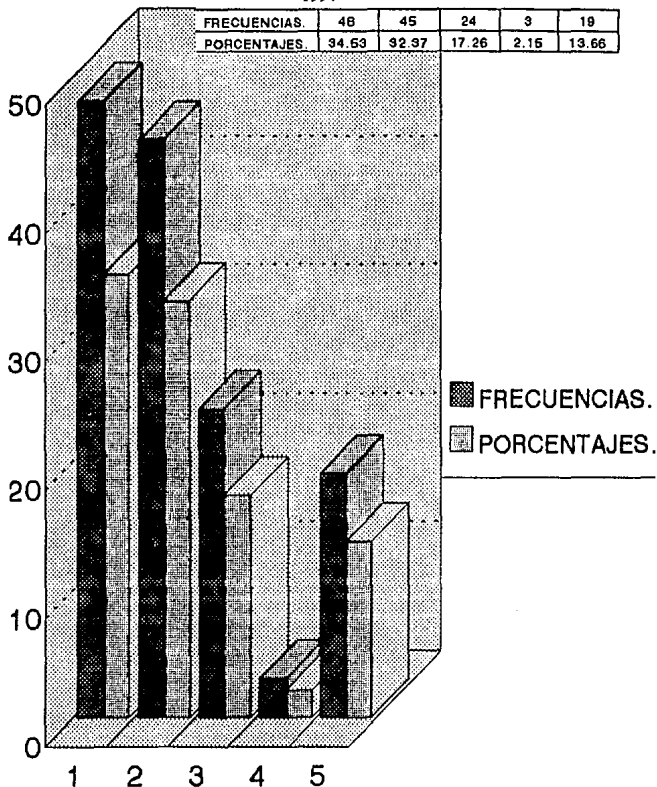
CONCILIACION DEL SINDICATO CON SUS AGREMIADOS

1994

OPCIONES	F	%
1. Sí, ellos previamente deliberan para tener una respuesta favorable a mis demandas.	48	34.53
2. Sí, ellos deciden lo bueno para mí aunque a veces no hay una respuesta favorable para mí.	45	32.37
3. Sí, a veces ellos lo hacen aunque no siempre a tiempo.	24	17.26
4. No, ellos nunca saben conciliar a mi favor. Se hacen bolas.	3	2.15
5. Sin respuesta.	19	13.66
TOTALES	139	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 22
CONCILIACIÓN DEL SINDICATO CON SUS AGREMIADOS
1994



OBSERVACIONES: El 34.52% del personal denota que el sindicato sabe como conciliar ya que siempre les da un respuesta favorable a sus demandas, así mismo el 2.15% citan que ellos nunca lo hacen a favor del trabajador.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 23

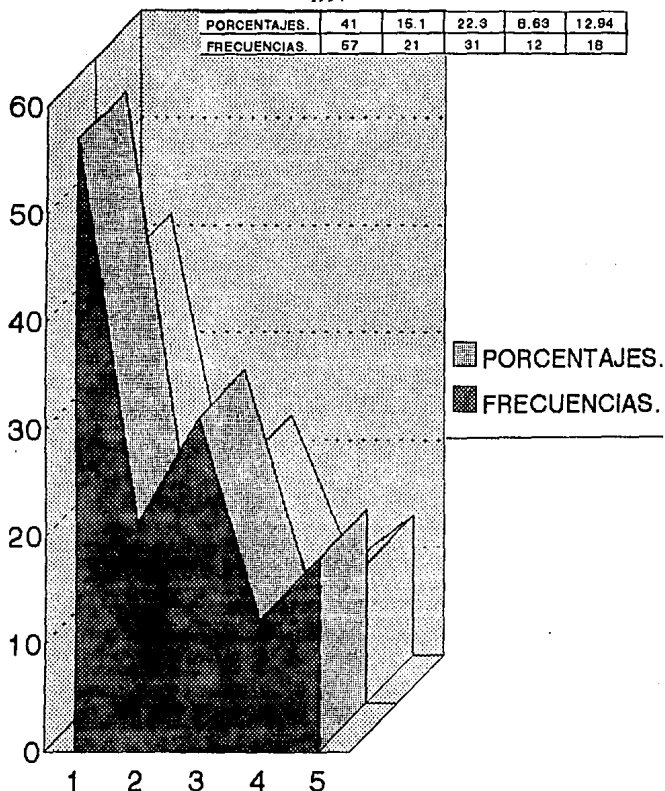
DELEGACION DE FUNCIONES SINDICALES EN SUS MIEMBROS

1994

OPCIONES	F	%
1. Sí, ellos saben descentralizar las funciones, asignando el trabajo desde un nivel a otro, para que trabajen todos.	57	41.00
2. Sí, ellos emplean las habilidades, talentos de sus miembros y las emplean a su favor.	21	15.10
3. Sí, ellos efectúan división del trabajo y lo descentralizan para que cada miembro trabaje equitativamente.	31	22.30
4. No, ellos le cargan la mano a unos y a otros, mientras que ellos flojean bastante.	12	8.63
5. Sin respuesta	18	12.94
TOTALES	139	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 23
DELEGACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES EN SUS MIEMBROS
1994



OBSERVACIONES: El 41% del personal refiere que entre sus miembros sindicales si hay descentralización de las funciones, asignando el trabajo desde un nivel a otro, y el 8.63% menciona que se les carga la mano solo a unos cuantos.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 24

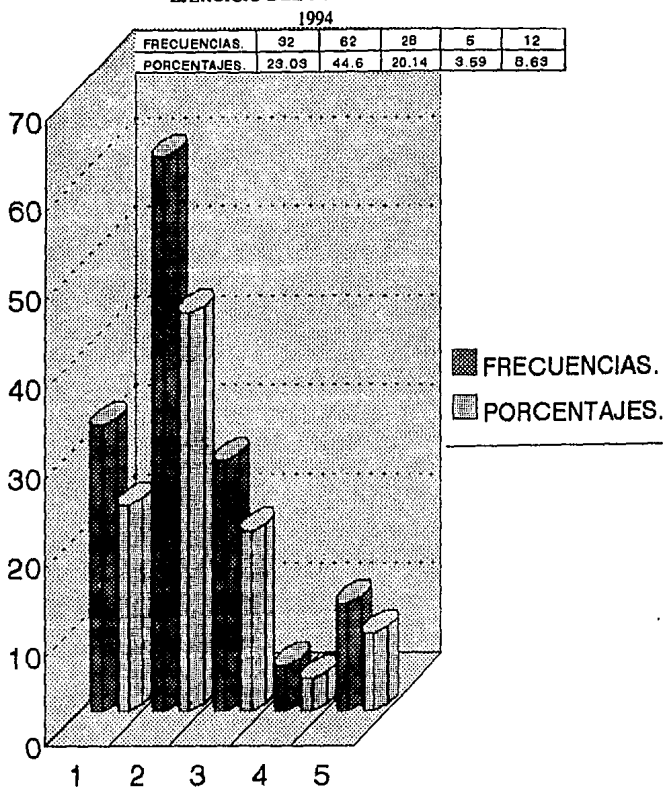
EJERCICIO DEL PODER SINDICAL

1994

OPCIONES	F	%
1. Creo que lo ejerce muy bien. Toma las decisiones pertinentes, delega autoridad, negocia y beneficia a todos los agremiados.	32	23.02
2. Creo que lo ejerce bien. Toma algunas decisiones que benefician a todos y lucha porque todos mejoremos.	62	44.60
3. A veces el poder lo ejerce en beneficio de las autoridades y otras veces está con nosotras.	28	20.14
4. El poder lo ejerce en contra nuestra. Creo que abusan del poder.	5	3.59
5. Sin respuesta.	12	8.63
TOTALES	139	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 24
EJERCICIO DEL PODER SINDICAL



OBSERVACIONES: El 44.60% del personal citan que si hay buen ejercicio del poder sindical ya que benefician a todos, mientras que el 3.59% lo ejercen en contra del personal.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 25

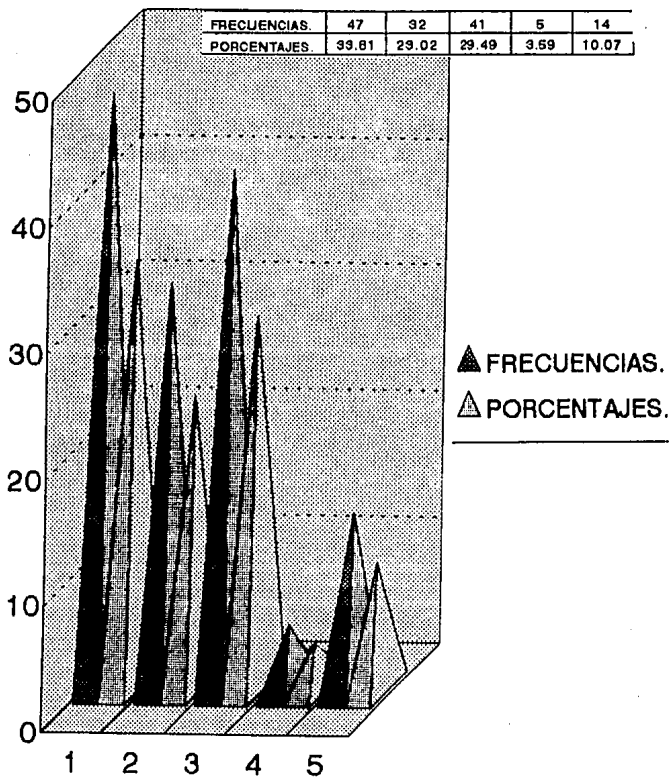
USO DEL PODER DEL SINDICATO PARA EL BIEN COMUN

1994

OPCIONES	F	%
1. Sí, todo lo que consiguen lo hacen para nosotras. Nos ayudan y nos guían. Son unas verdaderas líderes.	47	33.81
2. Sí, creo que nos ayudan, pero deberían ayudarnos más.	32	23.02
3. A veces creo que negocian en bien de algunos, pero no de todos.	41	29.49
4. No, creo que sólo piensan en el beneficio de los miembros del sindicato y no en los agremiados.	5	3.59
5. Sin respuesta.	14	10.07
TOTALES	139	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 25
USO DEL PODER DEL SINDICATO PARA EL BIEN COMÚN
1994



OBSERVACIONES: El 33.81% menciona que hay buen uso del poder en bien común, no obstante el 3.59% refiere que solo lo usan para beneficio de los miembros sindicales.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

4.3 COMPROBACION DE HIPOTESIS

La comprobación de hipótesis se realiza mediante el coeficiente de correlación de Pearson, ya que permite medir la relación de influencia de las variables X: Nivel de participación de Enfermería y la variable Y: Posición político-sindical de Enfermería

De esta manera y con una muestra de 139 encuestas aplicadas, se concentraron los datos en la tabla No. 1 que a continuación se presenta:

TABLA No. 1

MATRIZ DE CONCENTRACION DE DATOS DE LAS VARIABLES X: NIVEL DE PARTICIPACION DE ENFERMERIA Y LA VARIABLE Y: POSICION POLITICO SINDICAL

ITEMS X	X	X ²	ITEMS X	Y	Y ²	X Y
1	53	2809	11	45	2025	2279
2	66	4356	12	58	3364	3828
3	54	2916	13	61	3721	3294
4	63	3969	14	49	2401	3087
5	54	2916	15	57	3249	3078
6	43	1849	16	49	2401	2107
7	68	4624	17	48	2304	3264
8	64	4096	18	57	3249	3648

9	66	4356	19	62	3844	4092
10	52	2704	20	47	2209	2444

$$EX=583 \quad EX^2=34595 \quad EY=533 \quad EY^2=28767 \quad EXY=31121$$

Con los resultados anteriores, se desarrolla ahora la siguiente fórmula de Pearson:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Que en el despeje resulta:

$$r = \frac{(139)(31121) - (583)(533)}{\sqrt{(139)(34595) - (583)^2 (139)(28767) - (533)^2}}$$

De donde:

$$r = \frac{4325819 - 310739}{\sqrt{(4808705 - 339889) (3998613 - 284089)}}$$

Que resulta:

$$r = \frac{4015080}{\sqrt{(4468816) (3714524)}}$$

De donde:

$$r = \frac{4015080}{\sqrt{16599524}}$$

Que resulta:

$$r = \frac{4015080}{40742513}$$

Que dividiendo da como resultado:

$$r = .9854$$

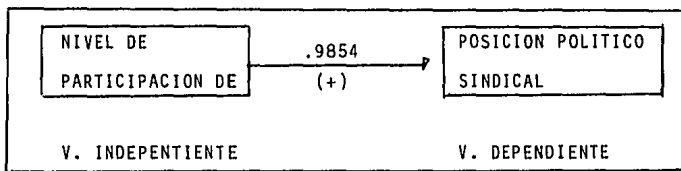
Por tanto, al resultar un coeficiente de $r = .9854$, con correlación fuertemente positiva, se comprueba la hipótesis de trabajo que dice:

H_2 : A mayor nivel de participación de Enfermería, mayor será la posición de política sindical de Enfermería en el C.H. "20 de Noviembre" en el D.F.

Asimismo, al localizar la tabla F (ver Anexo No. 2) con los valores de "r" a los niveles de confianza de .05, da un "rt" de .2050, que para un "n" de mando 90 cuestionarios aplicados, se comprueba la hipótesis de trabajo H_2 y la hipótesis general H_1 , que dice:

H_1 : Existe influencia fuertemente positiva entre el nivel de participación de Enfermería y la posición político-sindical de la Enfermera en el C.H. "20 de Noviembre" ISSSTE en el D.F.

Por lo tanto, da como resultado que el nivel de participación de Enfermería determina fuertemente la posición político-sindical que estos profesionales tengan en el Centro Hospitalario "20 de Noviembre". Esto da como consecuencia el modelo de relación comprobado siguiente:



Por tanto, se rechaza la Hipótesis Nula que dice:

H_0 : No existe relación entre el nivel de participación de Enfermería y la posición político-sindical de la Enfermera en el C.H. "20 de Noviembre" en el D.F.

4.4 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

En el cuadro No. 1 relativo a la edad de los entrevistados, se observa que el 14.38% del personal tiene 20 y 30 años y el 84.17% tiene entre 31 y más de 36 años. Esto significa que las Enfermeras trabajadoras del Hospital "20 de Noviembre" son profesionales adultas, en edad reproductiva y en la madurez necesaria para el desempeño profesional de Enfermería.

En el cuadro No. 2 relacionado con el turno de los entrevistados, se advierte que el 56% labora en el turno matutino, el 15.83% en el vespertino, el 21.58% en el nocturno y solamente el 5.03% lo hace con turno mixto. Se observa que el mayor porcentaje se encuentra laborando en el turno matutino, lo cual es significativo ya que debe haber más personal profesional en el primer turno y se cumple la regla de distribución del personal (40% de personal, para el turno matutino) en dicho turno.

En el cuadro No. 3, referente al estado civil de los entrevistados, se observa que el 48.20% de las Enfermeras son casadas, el 34.54% son solteras y el 12.24% viven en unión libre o son viudas y solamente el 5.03% es divorciada. Esto significa que el mejor estado civil es el de estar casadas, pero hay un 13.67% de diferencia entre estar casado y soltero, lo cual quiere decir que no siempre es mejor estar casado que soltero y viceversa.

En el cuadro No. 4, referente a la escolaridad de los entrevistados, solamente el 12.23% del personal de Enfermería son Lic. en Enfermería, el 18.70% son Especialistas con estudios de Preparatoria, el 63.30% son Especialistas con Secundaria, el 4.31% Enfermeras Generales con Secundaria y el 1.46% son Enfermeras Generales con estudios de Primaria. De aquí se deduce que el mayor porcentaje se lo llevan las Enfermeras Especialistas con secundaria, lo que se infiere que hay que motivarlas para que efectúen la preparatoria y luego la Licenciatura y por ende se eleve el % del personal profesional a nivel Universitario, mismo que redundará en la mejor calidad de atención profesional para el paciente.

En el cuadro No. 5, respecto al nivel jerárquico que desempeñan los entrevistados, en el Hospital "20 de Noviembre", se observa que el 74.83% del personal entrevistado son Enfermeras Jefes de Servicio o Enfermeras Especialistas, el 4.31% son Sub Jefes de Hospital, el 1.45% son Coordinadoras de Enseñanza y solamente el 19.42% desempeñan funciones de Enfermeras Generales a pesar de que son Especialistas. Esto es representativo, ya que el principal porcentaje lo ocupan los puestos jerárquicos que desempeñan funciones claves dentro del hospital.

En el cuadro No. 6 relacionado con el conocimiento de los estatutos sindicales se presenta que el 38.12% sí los conoce pero les falta interés por conocerlos mejor, para ejercerlos con ma

por conocimiento, el 25.89% conoce alguno de los estatutos ya sea porque se enteran por publicaciones hechas a través del periódico "A LA COMUNIDAD" emitido por la sección sindical, el 13.63% que nadie se los enseña, porque no les conviene a los jefes. Se deduce que a pesar de divulgarlos a través de las publicaciones, no les interesa leerlos pero cuando lo hacen ejercen mejor sus derechos y conocen de sus condiciones laborales y tienen una participación político-sindical más activa que las que no se interesan por dichos estatutos.

En el cuadro No. 7, respecto al conocimiento del reglamento de condiciones generales de trabajo, muestra que el 47.48% dice, no siempre se tiene el reglamento a mano y que hay poca distribución del mismo y que por eso poca gente lo conoce, pero no es así porque a pesar de que hay pocos ejemplares, sí se les publican los artículos más relevantes para el mejor desempeño laboral y ejercicios de sus derechos. El 6.47% sí conoce el reglamento y cada uno de los artículos que lo conforman, el 27.33% sí lo conoce, pero que hay poco interés en leerlos, no obstante el 10.03% dice que el reglamento no lo distribuyen porque no se quiere que conozcan sus derechos. Esto significa que aunque en el Sindicato tienen interés en que sus agremiados se enteren del reglamento, hay pocos ejemplares y son muy pocos los que se interesan en el mismo y que aunque el 47.48% menciona que hay poca distribución, también es cierto que es poco el interés en leerlos.

En el cuadro No. 8 relativo a reuniones sindicales, se advierte que el 38.84% sí asiste a las reuniones y cuando no lo hacen se enteran por otros medios, el 12.94% menciona que está pendiente de cuanta reunión se convoca, porque todo esto le interesa. Así mismo, el 15.86% casi no asiste porque no leen las convocatorias porque no les interesan dichas reuniones y finalmente el 2.87% refiere que todas las reuniones son una pérdida de tiempo, por lo tanto, no asiste a ellas. Esto significa que el 51.78% de las Enfermeras que fueron entrevistadas sí les interesa las reuniones sindicales y refleja el interés en todas las actividades sindicales.

En el cuadro No. 9 concniente al desarrollo de las funciones sindicales, el 20.86% sabe que hace cada miembro sindical y le consta que trabajan, el 45.32% sí los conoce a todos, pero no sabe que hace cada uno de ellos, el 9.35% refiere que hacen otras funciones que no son inherentes al sindicato y el 5.03% advierte que ninguno hace las funciones para lo que fueron elegidos. Esto representa el poco interés que tiene la Enfermera que labora en Hospital "20 de Noviembre" acerca de las funciones que desempeñan cada uno de los integrantes del sindicato seccional.

En el cuadro No. 10 referente al conocimiento de las ponencias sindicales propuestas por las Enfermeras, se observa que el 6.47% sí las conoce, el 15.86% las conoce casi todas, el 38.94% sólo

conoce algunas, el 14.38% no conoce ninguna. Esto significa que las Enfermeras conocen parcialmente las propuestas hechas por sus colegas.

En el cuadro No. 11 relacionado con la orientación política de los entrevistados, se observa que el 42.44% sí tiene una postura política definida ya que asiste a los congresos y eventos y se enteran de las conquistas y logros sindicales. El 5.03% no tiene ninguna actividad política definida ya que se inclina hacia donde más le conviene y finalmente el 15.84% no tiene orientación política. De lo anterior se deduce que las Enfermeras que laboran en el Hospital "20 de Noviembre" están altamente politizadas ya que sí existe el interés por parte de ellas hacia las cuestiones sindicales.

En el cuadro No. 12 relativo al conocimiento de las conquistas sindicales, se observa que el 17.98% sí las conoce y dice que son estupendas y que bueno que están Enfermeras dentro del Sindicato y el 48.92% sí las conoce pero que les falta más interés involucrarse en ellas. El 12.94% sólo conoce algunas y además cuando le conviene las apoya, el 1.71% no le interesa nada acerca de ellas. Esto significa que las Enfermeras que prestan sus servicios en el Hospital "20 de Noviembre" sí conocen las conquistas sindicales y están pendiente de cada una de ellas.

En el cuadro No. 13 relativo a la inconformidad sindical de los

entrevistados se advierte que el 66.90% no están inconformes, al contrario, creen que el sindicato está haciendo un gran esfuerzo por ayudarlas y además admiran a todas las Enfermeras que están en el sindicato. El 22.30% sí lo están porque las respuestas sindicales no son muy buenas y no logran casi nada, así mismo, el 1.43% sí lo está, porque no les ayudan ni les hacen caso. Esto denota que las Enfermeras profesionales que laboran en el Hospital "20 de Noviembre", están conformes con el desempeño del Sindicato.

En el cuadro No. 14, con relación a la negociación del Sindicato con las autoridades, el 47.48% de las Enfermeras citan que sus líderes siempre lo hacen y luchan por conseguir cosas para ellas, el 31.65% que casi siempre lo hacen y que les toca algo de lo que consiguen sus representantes sindicales, el 5.77% que algunas veces lo hacen pero que el Sindicato se queda con todo, y el 2.87% de las Enfermeras afirman que su Sindicato nunca lo hace porque no les conviene, ya que perderían el poder.

En el cuadro No. 15 referente a la distribución de las conquistas sindicales con sus agremiados, se observa que el 67.62% sí están de acuerdo con la distribución de las mismas porque se les informan y se les beneficia grandemente. El 65% que sí lo hace algunas veces pero que el sindicato se queda con todo. Esto significa que las Enfermeras del Hospital "20 de Noviembre" conocen la distribución de las conquistas sindicales y están conformes con lo que hace su sindicato.

En el cuadro No. 16 tocante a la posición jerárquica que les gustaría ocupar en el sindicato, se advierte que el 11.15% le gustaría ser la Secretaria General, para revolucionar positivamente el sindicato, el 25.89% le gustaría ser miembro de las secretarías que conforman la sección sindical para apoyar a la Secretaria General en turno, el 12.23% que no le gusta la política por lo tanto, no le interesa las cuestiones sindicales y el 32.37% no quiere ninguna posición dentro del sindicato porque prefiere su trabajo y su paciente. De lo anterior se deduce que las Enfermeras que prestan sus servicios en el Hospital "20 de Noviembre" le gustaría ocupar la dirigencia máxima dentro del Sindicato, o bien, ser integrante del Comité Seccional.

En el cuadro No. 17 referente a la habilidad en la toma de decisiones, que creen los entrevistados que poseen sus dirigentes sindicales, se observa que el 59.45% está de acuerdo con la buena habilidad que detectan sus dirigentes sindicales, ya que siem

pre logran lo que se proponen para el bien de sus agremiados, el 24.46% dice que no siempre tienen la sagacidad para hacerlo, y el 2.15% cree que ningún miembro sindical lo sabe hacer. Esto significa que más del 50% de las Enfermeras entrevistadas refiere que sus dirigentes sindicales tienen la inteligencia para hacerlo y refleja la confianza que se les tiene a los mismos aspecto que se considera importante para el buen desarrollo y funcionamiento de cualquier institución.

En el cuadro No. 18 relacionado con el estilo de liderazgo que ejercen los dirigentes sindicales, se observa que el 62% de las Enfermeras entrevistadas, piensan que sus líderes son democráticos, el 15.86% a veces ejercen la democracia y otras veces son anárquicos, y finalmente el 7.19% son dictadores y prepotentes. Esto significa que un alto porcentaje de las Enfermeras está de acuerdo en que sus dirigentes son democráticos, punto importante para el crecimiento de la seccional sindical, el que sus dirigentes tomen en cuenta las opiniones de sus agremiados.

En el cuadro No. 19 referente a la habilidad de comunicación de los dirigentes sindicales, se observa que el 57% de sus dirigentes son buenos oradores, comunicándose con lenguaje claro y que entienden todo lo que se les está informando, el 13% citan que sí la poseen, pero que no entienden de lo que les están hablando y el 11% dicen que no la tienen porque son verborrei-

ccs. con lo anterior se deduce que la gran mayoría de las Enfermeras que son sindicalizadas están de acuerdo con sus integrantes que conforman su sindicato y manejan bien el lenguaje político-sindical para comunicarse con sus agremiados y con las autoridades.

En el cuadro No. 20 referente a la concertación de los entrevistados con la sección sindical, se observa que el 47% de las Enfermeras siempre lo hacen o casi siempre lo hacen, el 41% lo concibe algunas veces, el 2.15% nunca lo hacen. Esto significa que una gran mayoría de las Enfermeras sindicalizadas sí pacta con su sección sindical ya que a través de estos procedimientos sus dirigentes pueden detectar sus necesidades y éstos a su vez puedan dialogar con las autoridades.

En el cuadro No. 21 relativo al conocimiento de la solución de los conflictos que realiza el sindicato, se observa que el 77% refiere que sus representantes sindicales que lo hacen bien, ya que identifican el problema, lo analizan la situación, investigan las posibles soluciones, hacen la ejecución y posteriormente evalúan o ven donde es necesario la mejora, el 8% dicen que ellos no lo saben hacer, ya que no toman la dirección correcta. Esto significa que las Enfermeras que laboran en el Hospital "20 de Noviembre" están de acuerdo que sus representantes sindicales en que sí conocen el procedimiento de la solución de las conflagraciones que se van presentando en el ámbito laboral.

En el cuadro No. 22 relacionado con la conciliación del sindicato con sus agremiados, se observa que el 67% coincide en que ellos previamente deliberan, ya sea para tener una respuesta favorable o no favorable pero siempre a tiempo, el 17.26% dice que también lo hacen pero no siempre a tiempo y finalmente el 2.15% que nunca lo hacen y menos a su favor. Esto significa que la gran mayoría de las Enfermeras tiene confianza en sus dirigentes ya que el sindicato siempre llega a un arreglo con sus agremiados.

En el cuadro No. 23 tocante a la delegación de funciones sindicales en sus miembros, se observa que el 78.40% cita que sí hay descentralización de las funciones y hay asignación del trabajo de un nivel a otro para que todos trabajen y que además las emplean a favor de los agremiados, el 9% refiere que no lo hacen ya que ellos les cargan la mano a unos mientras que otros flojean bastante. Esto significa que la gran mayoría de las Enfermeras que fueron entrevistadas, están de acuerdo que hay distribución equitativa de las funciones sindicales de sus dirigentes, aspecto importante para el buen funcionamiento de la sección sindical, en beneficio de los trabajadores del Hospital "20 de Noviembre".

En el cuadro No. 24 relativo al ejercicio del poder sindical, se observa que el 23.02% creen que lo ejercen muy bien porque toman las decisiones pertinentes ya que al delegar autoridad y

negociar, benefician a todos los agremiados. El 45% creen que lo hacen bien y que toman sólo algunas decisiones en beneficio de todos, el 20.14% piensa que el poder lo ejerce en beneficio de las autoridades y otras veces lo hace con sus agremiados, el 3.59% lo hacen en contra de los agremiados y que abusan del poder. De lo anterior se deduce que el 68% de las Enfermeras que laboran en el Hospital "20 de Noviembre" juzgan que el poder es ejercido acertadamente.

En el cuadro No. 25 relacionado con el uso del poder del síndicato para el bien común, se advierte que el 57% considera que sí hay un buen uso porque todo lo que consiguen lo hacen para sus agremiados, los guían y a su vez opinan que sus dirigentes son unos verdaderos líderes, pero también piensan que deberían ayudarlos más, el 30% opinan que negocian en bien de algunos, el 4% juzgan que no hacen buen uso, porque sólo lo hacen en beneficio de los miembros del sindicato y no de los agremiados. Esto significa que las Enfermeras profesionales del Hospital "20 de Noviembre" opinan que en general sí hay un buen uso del poder y que confían en sus dirigentes sindicales.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Después del análisis de los resultados y comprobación de la hipótesis se concluye lo siguiente:

- Se logró medir el nivel de participación de la Enfermera en posición político-sindical en el Centro Hospitalario "20 de Noviembre" del ISSSTE en el D.F.
- En relación al Marco teórico se desarrolló desde los conceptos básicos de la posición político-sindical, el contexto social de la política y la participación política en Enfermería, los conceptos básicos del sindicalismo, los antecedentes, los sindicatos, sindicalización en Enfermería, todos estos elementos son importantes en la cuál se sustenta la tesis.
- La metodología usada fue la siguiente: durante los meses de Agosto a Octubre se llevaron a cabo la revisión de la bibliografía para sustentar el marco teórico, posteriormente se elaboró el instrumento de trabajo de la investigación con veinticinco reactivos y cinco opciones cada uno. Consecutivamente se aplicaron para procesarse con tarjetas simples y de concentración. Comprobación de la hipótesis de trabajo realizándose mediante el coeficiente de correlación de Pearson la

cuál permitió evaluar la relación de influencia de la variable X y de la variable Y.

- El resultado del coeficiente $r = .9854$ logrando una correlación fuertemente positiva, por lo tanto se comprobó la hipótesis de trabajo que dice: H_2 : A mayor participación de Enfermería, mayor será la posición de política sindical de Enfermería en el C.H. "20 de Noviembre" en el D.F.
- Se rechazó la hipótesis nula que dice: H_0 : No existe relación entre el nivel de participación de Enfermería y la posición político sindical de la Enfermera en el C.H. "20 de Noviembre" en el D.F. En relación con el análisis de los cuadros, se puede concluir lo siguiente:
 - El 56% del personal que labora en el turno matutino tiene más de 36 años que, además de estar en la madurez profesional el 48.20% de las Enfermeras son casadas. Esta afirmación que se verifica en la gráfica correspondiente en donde se advierte que 67 de 139 Enfermeras gozan de este estado civil.
 - Se observa que el 12.23% son Lic. en Enfermería y el 63.30% son Enfermeras Especialistas con educación media básica.
 - Con respecto al conocimiento de los estatutos se observa que el 38.12% de las Enfermeras sí los conocen bien y el 6.47% mencionan que también los conocen el reglamento de condicio-

nes generales de trabajo, pero que les falta involucrarse más con ellos.

- Se advierte que el 51.78% de las Enfermeras se interesan en las reuniones sindicales, así como el 20.86% conocen las funciones sindicales de cada uno de los integrantes del Sindicato.
- Del total del personal entrevistado el 48.92% conocen las conquistas sindicales y al mismo tiempo, se relaciona con el 46.04% de las Enfermeras saben del gran esfuerzo que el Sindicato hace por ayudar al personal, expresando su admiración por las Enfermeras que conforman su sección sindical.
- En relación a las ponencias propuestas por las Enfermeras, el 38.84% sólo conoce alguna de ellas por lo tanto, se relaciona con el 15.84% que no ha recibido orientación política.
- En relación a la negociación de los líderes sindicales con las autoridades, el 47.48% afirma que ellos luchan por conseguir logros para el personal de Enfermería.
- En relación al puesto que les gustaría ocupar en el sindicato, se observa que el 11.61% de las Enfermeras opinan que les gustaría ser la Secretaría General con el objetivo de llevar a cabo una revolución positiva dentro del sindicato, y el 25.89% de ellas mencionan querer ser miembro de alguna Se-

cretaría para apoyar a la Secretaría General. Esto se relaciona con el 41.72% que afirman que sus dirigentes sindicales poseen habilidad para tomar decisiones, ya que casi obtienen cosas para ellas.

- Se observa que el 43.88% son dirigentes demócratas ya que los escuchan y les dan una respuesta favorable a sus problemas. Esto se relaciona con el 41.78% de las Enfermeras que dicen que sus dirigentes toman buenas decisiones por lo cual, ellas obtienen cosas para el bien de sus agremiados.
- Acerca de la comunicación que poseen los dirigentes sindicales, se observa que el 35.25% tienen habilidad comunicativa porque negocian muy bien con las autoridades, además de ser claros y concisos.
- En relación a la concertación de las Enfermeras con su sección sindical se advierte que el 46.75% siempre lo hace, en comparación del 2.15% que nunca lo hacen, refiriendo que nunca les hacen caso.
- Se observa que el 35.25% afirma que sus líderes sindicales sí saben solucionar los conflictos porque ellos realizan un buen proceso del mismo antes de tomar la decisión.
- Uno de los rubros importantes dentro de las relaciones del sindicato son sus agremiados es la conciliación entre ambos

por lo cual el 34.53% de las Enfermeras entrevistadas han conciliado con los integrantes de su sindicato y siempre han recibido una respuesta favorable a sus demandas.

- El 78.40% de las Enfermeras entrevistadas afirman que sí hay delegación de las funciones en sus miembros sindicales y que además el trabajo es equitativo, porque todos trabajan.
- Acerca del ejercicio del poder sindical, el 23.03% afirman que lo ejercen bien, porque toman las decisiones pertinentes al delegar autoridad, negociar y beneficiar a todos los agregmiados. Así, el 44.60% de las Enfermeras entrevistadas opinan que también lo ejercen bien, pero que toman algunas decisiones que benefician a todos.
- Se observa que el 53.83% de las Enfermeras afirman que el Sindicato hace buen uso del poder para el bien común, porque todo lo que consiguen es para sus agregmiados, guiándolos y que son unos verdaderos líderes.

RECOMENDACIONES

- Motivar al personal de Enfermería para que prosigan con sus estudios para elevar su nivel de escolaridad y por lo tanto, mejorarán en sus percepciones y en su posición jerárquica.
- Elaborar mayor tiraje de los estatutos o fotocopiarlos para distribuirlos entre los agregmiados y efectuar concursos a

acerca del conocimiento de los mismos.

- Invitar a las Enfermeras a participar a los cursos político-sindicales de su sindicato con el fin de que se vayan involucrando en estas cuestiones.
- Trabajar más con el personal de Enfermería que no asisten a las reuniones sindicales con el propósito de ir las adoctrinándolas en la política sindical y así conozcan y ejerzan sus derechos.
- Hacer un tiraje de boletines informáticos acerca de las funciones de cada secretaría, y de las ponencias que hacen las Enfermeras, para que cuando necesiten acudir a la sección sindical sepan con quien deben dirigirse y sigan el curso de las propuestas hechas por sus colegas.
- Publicar cada logro obtenido en el boletín sindical para tener la confianza de las Enfermeras que militan y de las que militan en el Sindicato.
- Dar a conocer la distribución de las conquistas sindicales para evitar especulaciones acerca de las mismas.
- Hacer labor de proselitismo con las Enfermeras que les interesa las cuestiones sindicales para atraer más adeptos y vayan adquiriendo conocimientos acerca de lo que es un sindicato, sus funciones, organización, de sus derechos, etc.

- Habilitar a las Enfermeras para la toma de decisiones mediante capacitación específica para ello con el fin de que en momentos álgidos se desenvuelvan bien.
- Foguear a los integrantes sindicales en la solución de conflictos para que a la hora de las conflagraciones tomen la solución correcta.
- Seguir capacitando a los integrantes sindicales en cursos como liderazgo, análisis transaccional, etc., para que logren la más alta eficiencia en la deliberación con sus agremiados.
- Implementar cursos en las cuestiones sindicales tanto para el personal como para los integrantes del sindicato para que ambos se exijan sus derechos y obligaciones.
- Elaborar cursos de oratoria, manejo de grupos, etc. para los integrantes sindicales con el fin de que éstos manejen el lenguaje con fluidéz y puedan manejar a grandes grupos.

6. ANEXOS Y APENDICES

- ANEXO No. 1: FUNCIONES DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL
- ANEXO No. 2: TABLA "F" CON VALORES DE "r" A LOS NIVELES
DE CONFIANZA DE .01 Y .05
- APENDICE No. 1: CUESTIONARIOS DE LA INVESTIGACION: NIVEL
DE PARTICIPACION DE ENFERMERA EN LA POSI-
CION POLITICO-SINDICAL EN EL CENTRO HOSPI-
TALARIO "20 DE NOVIEMBRE" ISSSTE EN EL D.F.
- APENDICE No. 2: MODELO DE TARJETA SIMPLE
- APENDICE No. 3: MODELO DE TARJETA DE CONCENTRACION DE DA-
TOS
- APENDICE No. 4: MODELO DE TARJETA MATRIZ DE CONCENTRACION
DE DATOS.

ANEXO No. 1

FUNCIONES DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL

- I. Ejecutar y vigilar el cumplimiento de las normas estatutarias y de acuerdos emanados de las asambleas, representando al sindicato, teniendo facultad para resolver todos los problemas que afecten al mismo y que no requieran decisión de la asamblea.
- II. Promover todo género de actividades tendientes a realizar los fines de la asociación.
- III. Decidir sobre la admisión de nuevos socios sometiéndolo a la asamblea inmediata.
- IV. Decidir sobre la adquisición de bienes muebles destinados al objeto del sindicato, y una vez efectuada deberá someterse a la aprobación de la asamblea ordinaria inmediata.
- V. Acordar sobre las convocatorias de las asambleas y el proyecto de la Orden del Día concerniente a las mismas.
- VI. Rendir a la Asamblea General un informe semestral, cuando menos, sobre la administración de los fondos y otros bienes, patrimonio del sindicato, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 373 de la LFT.
- VII. Imponer a los socios las correcciones disciplinarias que no sean privativas de la competencia de la asamblea, informan-

do a la asamblea inmediata sobre las mismas, para los objetos correspondientes, y someter a la asamblea los casos de sanciones a los socios, que sean de la competencia de la misma, con base en los dictámenes que les hayan turnado la Comisión de Vigilancia o la Comisión de Honor y Justicia.

VIII. Las demás funciones que están asignadas en estos estatutos.

El comité ejecutivo deberá celebrar una reunión quincenal, por lo menos, para tratar los asuntos concernientes a la buena marcha del sindicato, los acuerdos serán adoptados por la mayoría de los directivos presentes, en caso de empate, el secretario general tendrá voto de calidad. Dichos acuerdos se harán constar en el acta redactada por el secretario respectivo, que será sometida a la aprobación del comité ejecutivo en la reunión subsiguiente.

FUENTE: Juan Climent. Formulario de Derechos. Ed. Esfinge. México, 1994. p. 118.

ANEXO No. 2

TABLA "F" PARA VALORES DE "r" A LOS NIVELES
DE CONFIANZA DE .05 Y .01

TABLA F Valores de r a los	gl	.05 ✓	.01
Niveles de Confianza de 0.05 y 0.01	1	.99692	.999877
	2	.95000	.990000
	3	.8783	.95873
	4	.8114	.91720
	5	.7545	.8745
	6	.7067	.8343
	7	.6664	.7977
	8	.6319	.7646
	9	.6021	.7348
	10	.5760	.7079
	11	.5529	.6835
	12	.5324	.6614
	13	.5139	.6411
	14	.4973	.6226
	15	.4821	.6055
	16	.4683	.5897
	17	.4555	.5751
	18	.4438	.5614
	19	.4329	.5487
	20	.4227	.5368
25	.3809	.4869	
30	.3494	.4487	
35	.3246	.4182	
40	.3044	.3932	
45	.2875	.3721	
50	.2732	.3541	
60	.2500	.3248	
70	.2319	.3017	
80	.2172	.2830	
90	.2050 ✓	.2673	

FUENTE: Fisher y F Yates. Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research. 4a ed. Oliver & Boyd, Edimburgo. Tabla IV, con autorización de los autores y editores.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA

CUESTIONARIO DE LA INVESTIGACION

NIVEL DE PARTICIPACION DE ENFERMERIA EN LA POSICION
POLITICO-SINDICAL EN EL CENTRO HOSPITALARIO
"20 DE NOVIEMBRE" ISSSTE EN EL D.F.

No. DE CUESTIONARIO _____

ELABORADO POR
MARIA DOLORES GARCIA BANDA

CON LA ASESORIA DE LA MTRA.
CARMEN L. BALSEIRO ALMARIO

Fecha de elaboración: 25 de agosto de 1994.

OBJETIVO DEL CUESTIONARIO. Recabar datos de las fuentes fidedignas a fin de conformar y recabar la información necesaria para comprobar la hipótesis de trabajo y la general.

JUSTIFICACION. El presente cuestionario se hace necesario en virtud de que es el instrumento vital con el que podrá obtener la información, conjuntamente con la conservación y con el apoyo de las entrevistas. A partir de la obtención de la información, se podrán elaborar las tablas y gráficas para el conocimiento y presentación de los resultados.

INSTRUCCIONES. El presente cuestionario se ha estructurado con el objeto de recabar los datos, por lo tanto, se hace necesario que las personas encuestadas sigan las siguientes instrucciones.

1. Contestar en forma honesta las preguntas que a continuación se mencionan.
2. Marque con una "X" una opción de respuestas de cada pregunta ya que si se contesta dos opciones se invalida la respuesta.
3. Todo lo recabado es estrictamente de uso confidencial.

NOTA: Se agradece su colaboración en las respuestas que den a este cuestionario y si desea conocer los resultados estarán a su disposición al terminar la investigación.

DATOS GENERALES

1. ¿CUAL ES SU EDAD?

1. Tengo entre 20 - 25 años
 2. Tengo entre 26 - 30 años
 3. Tengo entre 31 - 35 años
 4. Tengo más de 36 años
 5. Sin respuesta

2. ¿CUAL ES SU TURNO?

1. Matutino
 2. Vespertino
 3. Nocturno
 4. Mixto
 5. Sin respuesta

3. ¿CUAL ES SU ESTADO CIVIL?

1. Soltero
 2. Casado
 3. Unión Libre
 4. Viudo
 5. Divorciado

4. ¿QUE NIVEL DE ESCOLARIDAD TIENE?

1. Licenciatura en Enfermería
 2. Enfermera Especialista con preparatoria
 3. Enfermera Especialista con secundaria
 4. Enfermera General con secundaria
 5. Enfermera General con primaria

5. ¿QUE NIVEL JERARQUICO DESEMPEÑA?

1. Coordinadora de Enseñanza
 2. Subjefe de Hospital
 3. Jefe de Servicio
 4. Especialista
 5. General

6. ¿CONOCE LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO?

1. Sí los conozco bien, creo que nos ayudan a ejercer los derechos y con eso tenemos mejores condiciones laborales.
 2. Sí conozco los estatutos, son buenos, pero me falta adentrarme a ellos y ejercerlos en su totalidad.

- 3. A veces existen algunos estatutos que nos prestan y lee mos algunos artículos por publicaciones del sindicato, pero en general, no los conozco bien.
- 4. Aquí no nos enseñan los estatutos porque a nadie convie ne que los conozcan. Especialmente a los jefes.
- 5. Sin respuesta.

7. ¿CONOCE EL REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO?

- 1. Sí, el Sindicato se preocupa porque conozcamos el regla mento y cada uno de los artículos, especialmente los de licencias, pensiones, jubilaciones y seguridad e higie- ne.
- 2. Sí, aunque el Sindicato sí tiene la preocupación de que conozcamos el reglamento, hay poco interés en el personal por leerlos.
- 3. No siempre se tiene el reglamento a la mano. Hay poca distribución por eso poca gente lo conoce.
- 4. Aquí nadie conoce el reglamento, no lo distribuyen por- que no quieren que la gente conozca sus derechos.
- 5. Sin respuesta.

8. ¿ASISTE UD. A REUNIONES SINDICALES?

- 1. Sí, yo estoy pendiente de ir a cuanta reunión se convo- que, todo esto me interesa mucho.
- 2. Aunque sí voy a reuniones, no asisto a todas por cues- tiones de sobrecarga de trabajo, pero luego me entero.
- 3. Casi no voy, y aunque nos avisan, no leemos y no nos in teresa mucho las reuniones.
- 4. Todas las reuniones son una perdedera de tiempo y yo no lo tengo. Por tanto, nunca voy a ellas.
- 5. Sin respuesta.

9. ¿CONOCE COMO SE DESARROLLAN LAS FUNCIONES SINDICALES?

- 1. Sí, yo sé que hace cada miembro del sindicato y para que está ahí. Me consta que trabajan mucho.
- 2. Sí, yo conozco los miembros del sindicato, se que traba jan, pero no se que hace cada uno de ellos.
- 3. Creo que aunque dicen que hacen mucho, hacen poco en cuanto a cuestiones sindicales.
- 4. Creo que todo es una gran grilla y no hacen las cosas que para ello fueron elegidos.
- 5. Sin respuesta.

10. ¿CONOCE LAS PONENCIAS SINDICALES QUE HAN PROPUESTO LAS ENFERMERAS EN SU SECCION SINDICAL?

- 1. Sí, las conozco todas, son muy buenas. Se preocupan por nosotras.
- 2. Sí, conozco casi todas, estoy pendiente de lo que preparan.
- 3. Sí, conozco algunas de las ponencias que se proponen.
- 4. No conozco ninguna de las ponencias. Son muy malas las propuestas.
- 5. Sin respuesta

11. ¿TIENE UD. ORIENTACION POLITICA?

- 1. Sí, yo tengo una postura política, tanto en mi trabajo como para el país. Estoy al pendiente de congresos, eventos, conquistas y logros sindicales.
- 2. Sí, yo me entero de cosas sindicales, me entusiasmo y apoyo. Me gustan los conflictos sindicales y estoy pendiente.
- 3. Yo creo que al son que me tocan bailo, por eso me dejo llevar por lo que más me conviene políticamente.
- 4. No, yo no tengo ninguna orientación política. No me gusta, me parece sucio y desgastante. Todo el mundo se pelea.
- 5. Sin respuesta.

12. ¿CONOCE UD. LAS CONQUISTAS SINDICALES?

- 1. Sí, las conozco todas. Son estupendas. Que bueno que están Enfermeras en el Sindicato.
- 2. Sí, las conozco aunque me falta involucrarme más con ellas.
- 3. Sí, conozco algunas. En realidad, cuando me conviene apoyo. Si no, no.
- 4. No, no me interesa para nada el Sindicato, ni las conquistas sindicales. No los necesito.
- 5. Sin respuesta.

13. ¿ESTA UD. INCONFORME CON SU SINDICATO?

- 1. No, yo creo que son personas que están haciendo un gran esfuerzo por ayudarnos. Mi admiración para todas las Enfermeras que están en el Sindicato.
- 2. No, aunque yo nunca me he inconformado, sí veo que hay gente que no está inconforme con algo.
- 3. A veces las respuestas sindicales no son muy buenas. no logran casi nada y por eso hay inconformidad.

4. Sí, yo siempre estoy inconforme con el Sindicato. No me ayudan, ni me hacen caso.
5. Sin respuesta.

14. ¿CREE UD. QUE EL SINDICATO NEGOCIA CON LAS AUTORIDADES?

1. Sí, siempre lo hace. Lucha por conseguir cosas para todos.
2. Sí, casi siempre lo hace y nos toca algo.
3. Sí, algunas veces lo hace, pero no nos dan nada. Se quedan con todo.
4. No, nunca lo hace. No les conviene, ya que perdería el poder.
5. Sin respuesta

15. ¿DISTRIBUYE EL SINDICATO LAS CONQUISTAS CON SUS AGREMIADOS?

1. Sí, siempre lo hace. Nos informan y nos benefician grandemente.
2. Sí, casi siempre lo hace. Nos dan algo.
3. Sí, algunas veces, pero nunca me toca nada.
4. No, nunca lo hace. Se quedan con todo
5. Sin respuesta

16. ¿QUE POSICION DE JERARQUIA LE GUSTARIA A UD. OCUPAR EN EL SINDICATO?

1. A mí me gustaría ser la Secretaria General para revolucionar positivamente el sindicato y conquistar casos para toda la Enfermería.
2. A mí me gustaría ser miembro de alguna Secretaria para apoyar a la Secretaria General que quede.
3. A mí no me gusta la grilla, por tanto, no me interesan ahora las cuestiones sindicales.
4. No quiero ninguna posición en el sindicato. Prefiero mi trabajo y mi paciente.
5. Sin respuesta

17. ¿QUE HABILIDAD CREE UD. QUE TIENE SUS DIRIGENTES SINDICALES EN LA TOMA DE DECISIONES?

1. La habilidad que tienen nuestros dirigentes es muy buena, ya que siempre logran lo que se proponen para el bien de sus agremiados.
2. Nuestros dirigentes sindicales poseen una buena habilidad para la toma de decisiones ya que casi siempre obtienen cosas para sus agremiados.
3. No siempre tienen habilidad en la toma de decisiones, ya que luego la riegan en los momentos más importantes.

- ___ 4. Creo que ninguno de nuestros dirigentes sabe tomar deci
siones.
- ___ 5. Sin respuesta.

18. ¿QUE ESTILO DE LIDERAZGO EJERCEN SUS DIRIGENTES SINDICALES?

- ___ 1. Pienso que mis dirigentes sindicales ejercen la democra
cia, ya que me saben escuchar y me solucionan mi problem
atica.
- ___ 2. Creo que son democráticos, sólo que a veces están enojad
os y parecen que pierden la paciencia.
- ___ 3. Yo pienso que los dirigentes de mi sindicato a veces
ejercen un estilo de liderazgo democrático y otras vece
s anárquico, porque depende del estado de ánimo en que
se encuentre.
- ___ 4. Creo que todos mis dirigentes sindicales son dictadores
ya que todos son prepotentes.
- ___ 5. Sin respuesta.

19. ¿CREE UD. QUE SUS DIRIGENTES SINDICALES TIENEN HABILIDAD
DE COMUNICACION?

- ___ 1. Sí, ellos son buenos oradores y siempre se comunican con
migo con un lenguaje claro y entiendo todo lo que ellos
me están informando.
- ___ 2. Sí, tienen habilidad comunicativa, negocian muy bien,
son claros y concisos.
- ___ 3. Sí tienen habilidad comunicativa, aunque a veces no enti
endo de que se me está hablando.
- ___ 4. No, porque nuestros dirigentes son muy verborreicos, ha
blan mucho y no comunican nada.
- ___ 5. Sin respuesta.

20. ¿HA CONCERTADO CON SU SECCION SINDICAL?

- ___ 1. Sí, siempre lo hago
- ___ 2. Sí, casi siempre lo hago
- ___ 3. Sí, algunas veces lo hago
- ___ 4. No, nunca lo hago. No me hacen caso
- ___ 5. Sin respuesta

21. ¿CONOCE UD. COMO HACE EL SINDICATO PARA SOLUCIONAR LOS CON
FLICTOS?

- ___ 1. Sí, ellos identifican el problema, analizan la situación
hacen la investigación del problema y las posibles soluci
ones para ejecutar la solución tomada, así como la
evaluación de la misma.
- ___ 2. Sí, ellos identifican el problema, ven donde es necesita
da

rio la mejora y elaboran una solución.

- 3. Sí, ya que ellos elaboran las alternativas seleccionando las soluciones posibles y las ejecutan.
- 4. No, ellos no seleccionan solución correcta y por lo tanto, no la llevan a cabo.
- 5. Sin respuesta.

22. ¿CREE UD. QUE HAY CONCILIACION EN EL SINDICATO?

- 1. Sí, ellos previamente deliberan para tener una respuesta favorable a mis demandas.
- 2. Sí, ellos deciden lo bueno para mí aunque a veces no hay una respuesta favorable para mí.
- 3. Sí, a veces ellos lo hacen aunque no siempre a tiempo.
- 4. No, ellos nunca saben conciliar a mi favor. Se hacen bolas.
- 5. Sin respuesta.

23. ¿EL SINDICATO DELEGA FUNCIONES EN SUS MIEMBROS?

- 1. Sí, ellos saben descentralizar las funciones, asignando el trabajo desde un nivel a otro, para que trabajen todos.
- 2. Sí, ellos emplean las habilidades, talentos de sus miembros y las emplean a su favor.
- 3. Sí, ellos efectúan división del trabajo y lo descentralizan para que cada miembro trabaje equitativamente.
- 4. No, ellos le cargan la mano a unos y a otros, mientras que ellos flojean bastante.
- 5. Sin respuesta.

24. ¿COMO EJERCE EL PODER EL SINDICATO?

- 1. Creo que lo ejerce muy bien. Toma las decisiones pertinentes, delega autoridad, negocia y beneficia a todos los agremiados.
- 2. Creo que lo ejerce bien. Toma algunas decisiones que benefician a todos y lucha porque todos mejoremos.
- 3. A veces el poder lo ejerce en beneficio de las autoridades y otras veces está con nosotras.
- 4. El poder lo ejerce en contra nuestra. Creo que abusan del poder.
- 5. Sin respuesta

25. ¿CREE UD. QUE EL SINDICATO USA EL PODER POR EL BIEN COMUN?

- 1. Sí, todo lo que consiguen lo hacen para nosotras. Nos ayudan y nos guían. Son unas verdaderas líderes.

- 2. Sí, creo que nos ayudan, pero deberían ayudarnos más.
- 3. A veces creo que negocian en bien de algunos, pero no de todos.
- 4. No, creo que sólo piensan en el beneficio de los miembros del sindicato y no en los agremiados.
- 5. Sin respuesta.

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
25	NIVEL DE PARTICIPACIÓN DE ENFERMERÍA EN LA POSICIÓN POLÍTICO-SINDICAL EN EL CTO. HOSP. "20 DE NOV" ISSSTE TARJETA SIMPLE. N° DEL CUESTIONARIO ____						11		
24							12		
23							13		
22	21	20	19	18	17	16	15	14	

MODELO DE TARJETA SIMPLE

APENDICE No. 2

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10		
.1 _____	.1 _____	.1 _____	.1 _____	.1 _____	.1 _____	.1 _____	1 _____	.1 _____	1 _____		
.2 _____	.2 _____	.2 _____	.2 _____	.2 _____	.2 _____	.2 _____	2 _____	2 _____	.2 _____		
.3 _____	.3 _____	.3 _____	.3 _____	.3 _____	.3 _____	.3 _____	3 _____	3 _____	.3 _____		
.4 _____	.4 _____	.4 _____	.4 _____	.4 _____	.4 _____	.4 _____	4 _____	4 _____	.4 _____		
.5 _____	.5 _____	.5 _____	.5 _____	.5 _____	.5 _____	.5 _____	5 _____	5 _____	.5 _____		
25	TARJETA DE CONCENTRACION DE DATOS CUESTIONARIO <u>AL</u>						11				
1 _____							1 _____				
2 _____							2 _____				
3 _____							3 _____				
4 _____							4 _____				
5 _____							5 _____				
24									12		
1 _____									1 _____		
2 _____									2 _____		
3 _____									3 _____		
4 _____									4 _____		
5 _____									5 _____		
23									13		
1 _____									.1 _____		
2 _____									2 _____		
3 _____			3 _____								
4 _____			4 _____								
5 _____			5 _____								
22	21	20	19	18	17	16	15	14			
.1 _____	1 _____	1 _____	1 _____	1 _____	1 _____	1 _____	.1 _____	.1 _____			
2 _____	.2 _____	.2 _____	2 _____	2 _____	2 _____	2 _____	2 _____	.2 _____			
.3 _____	3 _____	3 _____	3 _____	.3 _____	3 _____	.3 _____	.3 _____	3 _____			
4 _____	4 _____	4 _____	4 _____	4 _____	4 _____	4 _____	4 _____	4 _____			
5 _____	5 _____	5 _____	5 _____	5 _____	5 _____	5 _____	5 _____	5 _____			

MODELO DE TARJETA DE CONCENTRACION DE DATOS

APENDICE No. 3

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
1 _____	1 _____	1 _____	1 _____	1 _____	1 _____	1 _____	1 _____	1 _____	1 _____
2 _____	2 _____	2 _____	2 _____	2 _____	2 _____	2 _____	2 _____	2 _____	2 _____
3 _____	3 _____	3 _____	3 _____	3 _____	3 _____	3 _____	3 _____	3 _____	3 _____
4 _____	4 _____	4 _____	4 _____	4 _____	4 _____	4 _____	4 _____	4 _____	4 _____
5 _____	5 _____	5 _____	5 _____	5 _____	5 _____	5 _____	5 _____	5 _____	5 _____
25	TARJETA MATRIZ DE CONCENTRACION DE DATOS TOTAL DE CUESTIONARIOS _____								11
1 _____									1 _____
2 _____									2 _____
3 _____									3 _____
4 _____									4 _____
5 _____									5 _____
24									12
1 _____									1 _____
2 _____									2 _____
3 _____									3 _____
4 _____	4 _____								
5 _____	5 _____								
23	13								
1 _____	1 _____								
2 _____	2 _____								
3 _____	3 _____								
4 _____	4 _____								
5 _____	5 _____								
22	21	20	19	18	17	16	15	14	
1 _____	1 _____	1 _____	1 _____	1 _____	1 _____	1 _____	1 _____	1 _____	
2 _____	2 _____	2 _____	2 _____	2 _____	2 _____	2 _____	2 _____	2 _____	
3 _____	3 _____	3 _____	3 _____	3 _____	3 _____	3 _____	3 _____	3 _____	
4 _____	4 _____	4 _____	4 _____	4 _____	4 _____	4 _____	4 _____	4 _____	
5 _____	5 _____	5 _____	5 _____	5 _____	5 _____	5 _____	5 _____	5 _____	

APENDICE No. 4
 MODELO DE TARJETA MATRIZ DE CONCENTRACION DE DATOS

7. GLOSARIO DE TERMINOS

AGRAVAMIENTO	Agravio, ofensa o perjuicio a uno en sus derechos e intereses.
AGREGACION	Acción y efecto de agregar o agruparse.
APICE	Punto superior de una cosa. Lo más difícil de un asunto. Hablando de alguna cuestión o dificultad, lo más árduo y delicado de ella.
ASENTADO	Llano o firmemente estable, permanente.
BASILAR	Perteneciente o relativo a la base.
COACTIVO	Que tiene fuerza de apremiar u obligar.
COALICION	Confederación, liga, unión.
COERCITIVO	Del lat. coercitum. supino de coercere contener. Representar, contener, sujetar.
COLIGARSE	Del lat. coalitum. supino o coliscere. reunirse, juntarse. Confederación, liga, unión. Concierto entre varios integrantes sindicales conscientes, que en lugar de competir, se asocian para de-

fender sus intereses.

CONTRACTUALES

Del lat. contractus. contrato. Procedente del contrato o derivado de él.

CONSUBSTANCIAL

Adj. teológico. Que es la misma substancia, individual naturaleza y esencia con otro.

CONSENSO

consentimiento y particularmente el de todas las personas que componen una corporación.

CONTEXTURA

Organización, disposición y unión respectiva de las partes que conjuntas componen un todo. Fig. Configuración corporal del hombre.

DIALECTICA

Impulso natural del ánimo, que lo sostiene y guía en la investigación de la verdad. Serie de verdades o teoremas. Orden del ordenamiento filosófico, basado en principios diferentes que el razonamiento científico.

DICOTOMIA

División en dos partes. Métodos de clasificación en las divisiones sólo tiene 2 partes.

DESPOTISMO	Autoridad absoluta no limitada por las leyes. Abuso de autoridad en el trato con los demás. Orgullo, soberbia.
DISUACION	Exhibición o alegación de medios, especialmente de tipo bélico, encaminada a ejercer una acción psicológica sobre el presunto enemigo, a fin de hacerse desistir de cierta actitud o afección <u>es</u> timada, molesta o peligrosa.
DUBITATIVA	Abj. que implica duda.
EXTRACTIVAS	Dícese de las substancias que existen en pequeñas cantidades en un tejido <u>or</u> ganizado o en un método especial para ser extraídas.
FILONES	Ganga, cosa de la que se saca provecho o rendimiento. f. materia, negocio. <u>re</u> curso del que se espera sacar gran <u>pro</u> vecho.
INFERENCIA	Consecuencia, ilación. Llevar consigo. ocasionar, conducir a un resultado.
LATO	Ancho, grande... Dícese del sentido que se da a una palabra fuera de literal.

PARTICIPACION	Acción y efecto de participar.
PANSINDICALISTA	Erudito en cuestiones sindicales
PRAXIS	Del gr. praxis; de prássein, obrar statu quo..Ejecutar = práctica.
PODER	Tener expedita la facultad o potencia de hacer una cosa. Facultad de hacer o impedir una cosa.
SIMBOLO	Expresión, con palabras, imágenes u otro medio sensible de algo moral e <u>in</u> telectual.
TENOCRATA	Dícese del que manda o gobierna por la preeminencia de sus conocimientos técnicos.
TESITURA	Actitud o disposición del ánimo.
TORAL	Que tiene más fuerza y vigor en cualquier concepto.
VANGUARDIA	Parte de una fuerza armada que precede al grueso de las tropas.
VANGUARDISMO	Nombre genérico de ciertas escuelas o tendencias artísticas nacidas en el <u>si</u>

glo XX, tales como el cubismo, el ultraísmo, etc. con intención renovadora del avance y exploración.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ABENDROTH, Wolfgang y col. Introducción a la Ciencia Política. Ed. Anagrama. Barcelona. 1983. 3a. ed. 320 pp.
- ALCALDE, Arturo Justiniani. El Contrato Colectivo de Trabajo. Técnica de Negociación. El Derecho laboral. Ed. Siglo XXI. México, 1985. 376 pp.
- ANDRADE, Eduardo Sánchez. Introducción a la Ciencia Política. Ed. Harla. México, 1983. 263 pp.
- ARISTOTELES. Política III Textos Filosóficos II. Ed. SEP. México.
- BALDERAS, Pedro Ma. de la Luz. Administración de los servicios de Enfermería. Ed. Interamericana. Mc Hill 2a. ed. México, 1988 257 pp.
- BALSEIRO, Lasty. Investigación de Enfermería. Ed. Prado. 1a. ed. México, 1991. 216 pp.
- BARRENCHEA, Mauro. Formación Sindical. Ed. Buena Prensa. 3a. ed. México, 1982. 442 pp.
- BECERRIL, Alfonso Arrechiga. Análisis de las Prestaciones Sociales. Ed. UNAM.
- BENSAID, Daniel, Nair Alain. Teoría Marxista del Partido Polí-

tico. II Cuadernos de Pasado y Presente No. 12. 7a. ed. México 1980.

BIRNBAUM N. y col. Las clases sociales en la sociedad capitalista avanzada. 2a. ed. Barcelona 1986. 324 pp.

BIZBERG, Ilán. Estado y sindicalismo en México. Ed. El Colegio de México. 1990. 1a. ed. 390 pp.

BLAKE, Robert R. Jane Spyley M. El Modelo de cuadro organizacional. Ed. Fondo Educativo Interamericano. México, 1979. 133 pp.

BOBBIO, Norberto y Michelangelo Bovero. Origen y Fundamento del Poder Político. Ed. Grijalbo. 2a. ed. México, 1985. 135 pp.

BODENHEIMER, Edgar. Teoría del Derecho. Ed. Fondo de Cultura Económica. 12a. ed. México, 1986. 418 pp.

BOVERO, M. Origen y Fundamento del Poder Político. Ed. Grijalbo. México.

BUNGE, Mario. La Investigación Científica. Ed. Ariel. España, 1979. 955 pp.

BULMAN, René. Introducción a la Política, Libros de Mirasol. Ed. Compañía Gral. Fabril. 7a. ed. Argentina, 1986.

CIBERA, María. Sindicalismo, origen y doctrina. Ed. UTEA. Méx.

CIRCUITO. Interamericano de Estudios de Seguridad S. Administración de los Servicios de Salud en Enfermería. Ed. Organización Panamericana de la Salud. México, 1992. 560 pp.

CLIMENT. Juan B. Formulario de Derechos. Ed. Esfinge. México, 1994. 359 pp.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Ed. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

CUEVAS Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1979. t. II 644 pp.

CUEVAS Mario de la. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1984. 522 pp.

DICCIONARIO BASICO ESPASA. Ed. Espasa Calps. Madrid, 1981.

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Madrid, 1980.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO, HISPANICO UNIVERSAL, Ed. W.M. Jackson. 29a. ed. México, 1979.

DIVICENTI, Marie. Administración de los Servicios de Enfermería. Ed. Limusa. 2a. ed. México, 1984. 499 pp.

DIAZ, Alfredo F. Escobar. Alemán y la Democracia Mexicana. Ideario de la Organización Política. México.

DUVERGER, M. Instituciones Políticas y Derecho. Ed. Ariel, 5a. ed. Barcelona, 1980. 720 pp.

ENCICLOPEDIA BARSÁ BRITÁNICA. México, 1981 T. 17

ESTATUTOS, SINTISSSTE, México, 1992. 285 pp.

ESTEVE, Rimbau y Sauri. Introducción a la Política y Sociología de la comunicación. Ed. Gustavo Gil. Barcelona, 1985. 223 pp.

GIOVANNI S. La Política y Métodos en las Ciencias Sociales. Ed. Fondo de la Cultura Económica. México, 1984. 315 pp.

GUTIERREZ, Raúl Sáenz. Introducción al Método Científico. Ed. Esfínger. 6a. ed. México, 1992. 272 pp.

KAPLAN, Alicia Dedrimer. Cooperativas de Vivienda: Caracteres Sistemas, Proyecto de Ley. Estatutos. Buenos Aires.

KOONTZ, Harold. Cyril O'Dosemell. Curso de Administración Moderna. Ed. Mc Graw Hill. 8a. ed. México, 1989. 914 pp.

KRON, Thora Ellen Durbin. Manual de la Supervisora. Ed. Intera-
mericana. 5a. ed. México, 1986. 400 pp.

LARA Silvia A. Administración de los Servicios y Sistemas de Enfermería. Ed. ENEO-SUA. 1a. ed. México, 1991. 497 pp.

LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRA

BAJADORES DEL ESTADO. México, 1984. 104 pp.

LOPEZ, José Luis Cano. Método e Hipótesis científicas. Ed. Trillas. 2a. ed. México, 1986. 111 pp.

LOCK, Juan. El Tratado del Gobierno. Textos Filosóficos I. Ed. SEP.

MARRINER, Ann. Manual para la Administración de Enfermería. Traducción Dr. Samuel Ramírez Marroquín. Ed. Mediterráneo. 2a. ed. Tomo I. 236 pp., tomo II, 176 pp.

MARRINER, A. Manual para la Administración de Enfermería. Ed. Interamericana. 2a. ed. México, 1980. 344 pp.

MASSIE, Josph. L. Bases esenciales de la Administración. Ed. Diana. 11a. ed. México, 1989. 270 pp.

MENDEZ, Ignacio y otros. El Protocolo de Investigación. Ed. Trillas. 2a. ed. México, 1990. 210 pp.

MONTE, Forte Toledo Mario. Los trabajadores y las prestaciones sociales. Ed. UNAM. México.

MORAN, Laura. Método Científico y P.A.E. Ed. SUA. 1a. ed. México, 1983. 289 pp.

OCTAVO CONGRESO NACIONAL. Historia del Sindicato Nacional de los Trabajadores del ISSSTE. México, 1987. 279 pp.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Organización Permanente de Trabajo. Estatutos y Reglamentos. Ed. SPI. México, 1991.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Negociación colectiva en América Latina. Ginebra. 1978.

PADILLA, Hugo. El Pensamiento Científico. Ed. Trillas. 2a. ed. México, 1986. 317 pp.

PERRODIN, Cecilia M. Supervisión de los Servicios de Enfermería México, 1983. 407 pp.

PICK, de Weiss Susan. Ana Luisa Velasco de Faubert. Como investigador en Ciencias Sociales. Ed. Trillas. 3a. ed. México, 1984. 160 pp.

POLIT, Denise F. Investigación científica en Ciencias de la Salud. Ed. Interamericana Mc Graw Hill. 3a. ed. México, 1987. 563 pp.

REGLAMENTOS. ISSSTE. México, 1992. 285 pp.

REGIMEN DE LAS ENTIDADES Y CORPORACIONES PROMOTORAS DE VIVIENDAS. Ed. Ministerio de la Vivienda. Secretaría General Técnica España.

REYES, Ponce Agustín. Administración de Empresas. Ed. Limusa. 21a. ed. México, 1983. 392 pp.

- RHEAULT, Jean Paul. Inducción a la teoría de las decisiones. Ed. Limusa. 6a. ed. México, 1992. 412 pp.
- RIVERA, Márquez Malesio. La comprobación científica. Ed. Trillas. 2a. ed. México, 1984. 150 pp.
- ROJAS, Soriano Raúl. El método científico. Ed. La Prensa Mexicana. 13a. ed. México, 1988. 94 pp.
- SALINAS, Carlos de Gortari. Producción y participación política en el Campo. Ed. UNAM. México, 1980. 249 pp.
- SANTOS, Héctor Azuela. Estudio de Derecho Sindical. Ed. UNAM. 1a. ed. México, 1987. 318 pp.
- SIMMS, Lilian. Price Sylvia A. y cols. Administración de los servicios de Enfermería. Ed. Interamericana. 1a. ed. México, 1986. 349 pp.
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Ley Federal del Trabajo. 9a. ed. México, 1992. 454 pp.
- SNTISSSTE. Historia del Sindicato Nacional de los Trabajadores del ISSSTE. 2a. ed. México, 1984. 280 pp.
- TAMAYO y Tamayo, Mario. El Proceso de la Investigación Científica. Ed. Limusa. 2a. ed. México, 1992.
- TELLA, Torcuato. Estructuras Sindicales. Ed. Nueva Visión. Bue

nos Aires, 1989.

TORRE, Morando. Régimen Legal de los Sindicatos. Ed. Hammurabi Buenos Aires, 1987. 222 pp.

TRUEBA, Urbina Alberto. Jorge Trueba B. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Ed. Porrúa. 30a. ed. México, 1993. 654 pp.

VELASCO Luis Camacho. El Método Científico en la investigación en Ciencias de la Salud. Ed. Francisco Méndez Oteo. México, 1985. 279 pp.

WEISS. Demitri. Las organizaciones: Motivaciones y Participación. Ed. Plaza y Janes. México, 1990. 300 pp.

WENDELL L. French. Administración de Recursos Humanos. Ed. Limusa. Vol. 6. México, 1990. 656 pp.