



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA

"INFLUENCIA DE LA MOTIVACION, EN LOS ESTUDIOS DE LICENCIATURA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA CLINICA HOSPITAL ISSSTE DE TUXPAM, VERACRUZ"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADA EN ENFERMERIA Y OBSTETRICIA

P R E S E N T A : CLAUDIA HERNANDEZ LANDAVERDE

U. N. A. M. ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA

CON LA ASESORIA DE LA MAESTRA CARMEN L. BALSEIRO ALMARIO



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.

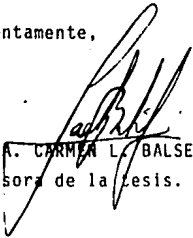
México, D.F. a 20 de septiembre de 1994.

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: "INFLUENCIA DE LA MOTIVACION, EN LOS ESTUDIOS DE LICENCIATURA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA CLINICA HOSPITAL ISSSTE DE TUXPAM, VERACRUZ", elaborada por la alumna CLAUDIA HERNANDEZ LANDAVERDE 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

Con admiración y respeto a la Maestra Carmen L. Balseiro Almarío por haberme brindado sus conocimientos y apoyo en el asesoramiento, para la elaboración y culminación de la presente tesis.

A la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia de la UNAM, por la formación académica que recibí por parte del personal docente, durante mi estancia en ese plantel.

A la Clínica Hospital Regional del ISSSTE en Tuxpam, Ver., por las facilidades que me proporcionaron para la realización de esta tesis.

DEDICATORIAS

A mis padres Rafael Hernández Tamariz y María Landaverde Hernández, que con su apoyo y cariño, estuvieron cerca en los momentos difíciles, con sus palabras de aliento y estímulo, sembrando en mí la inquietud para lograr la superación personal.

A todos y cada uno de mis compañeros de trabajo, así como al director médico Dr. Amado Meza Angeles, que en su momento contribuyeron para la culminación de esta etapa de mi carrera.

A la Licenciada Luz María Vera López por su orientación y ayuda desinteresada, para la realización de esta parte de mi carrera, así como para la elaboración de la presente tesis.

CONTENIDO

INTRODUCCION	1
1. <u>FUNDAMENTACION DEL TEMA DE INVESTIGACION.</u>	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	5
1.5 OBJETIVOS	6
1.5.1 General	6
1.5.2 Especificos	6
2. <u>MARCO TEORICO</u>	7
2.1 MOTIVACION.	7
2.1.1 Características de la motivación.	7
- Motivos innatos o biosociales	7
.Criterios para que un motivo sea bioso-	
cial	8
- Motivos adquiridos o psicosociales.	9
2.1.2 Teorías de la motivación.	10
- Sigmund Freud	11
- Walter B. Cannon.	11
- Abraham Maslow	11

2.1.3 Motivación en Enfermería	12
- Expectativas	12
- Decisión	13
- Competencia.	14
- Salarios	15
- Reconocimiento	16
- Autorrealización	18
2.2 ESTUDIOS DE LICENCIATURA	19
2.2.1 Conceptos básicos	19
- De Licenciado	19
- De Licenciado en Enfermería.	20
2.2.2 La enseñanza en la Licenciatura.	20
- El sistema escolarizado	20
- El sistema abierto	20
- Requisitos de ingreso.	21
.Sistema escolarizado.	21
.Sistema abierto	22
- Características del aspirante.	22
- Escuelas que imparten los estudios de <u>licen</u> ciatura	23
2.2.3 Diseño curricular de la Licenciatura en el Sistema escolarizado	25
- Area I: Salud Individual y Colectiva	25
.Semestres	25

- Area II : Materno Infantil	26
.Semestres	26
- Area III: Médico Quirúrgica.	27
.Semestres	27
- Area IV : Integradora de la práctica de Enfermería	28
.Semestres	29
2.2.4 Diseño curricular de la Licenciatura en el Sistema abierto	29
- Area IV: Enfermería Avanzada	30
2.2.5 Campos de trabajo del egresado	30
3. <u>METODOLOGIA</u>	32
3.1 HIPOTESIS	32
3.1.1 General	32
3.1.2 De trabajo	32
3.1.3 Nula	32
3.2 VARIABLES E INDICADORES.	32
3.2.1 Independiente	32
- Indicadores.	32
3.2.2 Dependiente.	33
- Indicadores.	33
3.2.3 Definiciones operacionales	34
3.2.4 Modelo de relación causal de las variables	36

3.3 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	36
3.3.1 Tipo	36
3.3.2 Diseño	38
3.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	39
3.4.1 Fichas de trabajo	39
3.4.2 Observación	40
3.4.3 Entrevista	40
3.4.4 Cuestionarios.	40
4. <u>INSTRUMENTACION ESTADISTICA</u>	41
4.1 UNIVERSO, POBLACION Y MUESTRA.	41
4.2 PROCESAMIENTO DE DATOS	42
4.3 COMPROBACION DE HIPOTESIS.	93
4.4 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.	97
5. <u>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u>	108
6. <u>ANEXOS Y APENDICES</u>	118
7. <u>GLOSARIO DE TERMINOS</u>	132
8. <u>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</u>	141

CONTENIDO DE CUADROS

CUADRO No. 1	:	EDAD DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . .	43
CUADRO No. 2	:	TURNO EN QUE LABORAN LAS ENTREVISTADAS . .	45
CUADRO No. 3	:	CATEGORIA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN- TREVISTADO	47
CUADRO No. 4	:	ESTADO CIVIL DE LAS ENFERMERAS ENTREVIS- TADAS	49
CUADRO No. 5	:	ANTIGUEDAD DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTA- DAS	51
CUADRO No. 6	:	TIPO DE RECCNOCIMIENTOS RECIBIDOS POR LAS ENFERMERAS	53
CUADRO No. 7	:	SUELDO QUE RECIBEN LAS ENFERMERAS ENTRE- VISTADAS	55
CUADRO No. 8	:	PODER CON EL QUE CUENTA EL PERSONAL DE ENFERMERIA	57
CUADRO No. 9	:	PRESTIGIO CON QUE CUENTAN LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS	59
CUADRO No. 10	:	SUPERACION PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA	61
CUADRO No. 11	:	SATISFACCION EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA.	63
CUADRO No. 12	:	PRODUCTIVIDAD QUE REALIZAN LAS ENFERME- RAS	65

CUADRO No. 13 :	TENACIDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERIA . . .	67
CUADRO No. 14 :	ASCENSOS QUE HAN RECIBIDO LAS ENFERMERAS	69
CUADRO No. 15 :	SENTIMIENTO DE AUTORREALIZACION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA	71
CUADRO No. 16 :	META DE ELECCION DE LA LICENCIATURA DE ENFERMERIA	73
CUADRO No. 17 :	INCLINACION PERSONAL HACIA LA LICENCIATURA EN ENFERMERIA	75
CUADRO No. 18 :	PERSPECTIVAS QUE TIENE LA LICENCIATURA PARA EL PERSONAL DE ENFERMERIA	77
CUADRO No. 19 :	CAPACIDAD DE DECISION QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA	79
CUADRO No. 20 :	ASPIRACIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA.	81
CUADRO No. 21 :	PRESTIGIO SOCIAL CON EL QUE CUENTA EL PERSONAL	83
CUADRO No. 22 :	OFERTAS DE TRABAJO CON QUE CUENTAN LAS ENFERMERAS	85
CUADRO No. 23 :	SENTIDO HUMANISTA CON QUE CUENTA EL PERSONAL DE ENFERMERIA	87
CUADRO No. 24 :	VOCACION POR LA CARRERA CON QUE CUENTA EL PERSONAL DE ENFERMERIA.	89
CUADRO No. 25 :	STATUS PROFESIONAL CON QUE CUENTA EL PERSONAL DE ENFERMERIA	91

CONTENIDO DE GRAFICAS

GRAFICA No. 1 :	EDAD DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . .	44
GRAFICA No. 2 :	TURNO EN QUE LABORAN LAS ENTREVISTADAS . .	46
GRAFICA No. 3 :	CATEGORIA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN- TREVISTADO	48
GRAFICA No. 4 :	ESTADO CIVIL DE LAS ENFERMERAS ENTREVIS- TADAS	50
GRAFICA No. 5 :	ANTIGUEDAD DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTA- DAS	52
GRAFICA No. 6 :	TIPO DE RECONOCIMIENTOS RECIBIDOS POR LAS ENFERMERAS	54
GRAFICA No. 7 :	SUELDO QUE RECIBEN LAS ENFERMERAS ENTRE- VISTADAS	56
GRAFICA No. 8 :	PODER CON EL QUE CUENTA EL PERSONAL DE ENFERMERIA	58
GRAFICA No. 9 :	PRESTIGIO CON QUE CUENTAN LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS	60
GRAFICA No. 10:	SUPERACION PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA	62
GRAFICA No. 11:	SATISFACCION EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA	64
GRAFICA No. 12:	PRODUCTIVIDAD QUE REALIZAN LAS ENFERME- RAS	66

GRAFICA No. 13:	TENACIDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERIA . . .	68
GRAFICA No. 14:	ASCENSOS QUE HAN RECIBIDO LAS ENFERME- RAS	70
GRAFICA No. 15:	SENTIMIENTO DE AUTORREALIZACION DEL PER- SONAL DE ENFERMERIA	72
GRAFICA No. 16:	META DE ELECCION DE LA LICENCIATURA DE ENFERMERIA	74
GRAFICA No. 17:	INCLINACION PERSONAL HACIA LA LICENCIA- TURA EN ENFERMERIA	76
GRAFICA No. 18:	PERSPECTIVAS QUE TIENE LA LICENCIATURA PARA EL PERSONAL DE ENFERMERIA	78
GRAFICA No. 19:	CAPACIDAD DE DECISION QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA	80
GRAFICA No. 20:	ASPIRACIONES DE DESARROLLO PROFESIO- NAL QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA .	82
GRAFICA No. 21:	PRESTIGIO SOCIAL CON EL QUE CUENTA EL PERSONAL	84
GRAFICA No. 22:	OFERTAS DE TRABAJO CON QUE CUENTAN LAS ENFERMERAS	86
GRAFICA No. 23:	SENTIDO HUMANISTA CON QUE CUENTA EL PERSONAL DE ENFERMERIA	88
GRAFICA No. 24:	VOCACION POR LA CARRERA CON QUE CUENTA EL PERSONAL DE ENFERMERIA.	90
GRAFICA No. 25:	STATUS PROFESIONAL CON QUE CUENTA EL PERSONAL DE ENFERMERIA	92

INTRODUCCION

La presente investigación ha sido instrumentada con la finalidad de analizar la motivación que recibe el personal de Enfermería para realizar los estudios de Licenciatura en la Clínica Hospital Regional del ISSSTE en Tuxpam, Ver.

Para realizar tal análisis se ha planeado desarrollar en el primer capítulo de esta investigación, la Fundamentación del tema de investigación, que contiene diversos apartados de importancia entre los que están: Descripción de la situación problema, ubicación del tema de estudio y objetivos.

En el segundo capítulo se escribe el Marco Teórico, en donde se presentarán los fundamentos teórico metodológicos de autores que han realizado investigaciones que apoyan tanto el problema como las hipótesis de la investigación.

En el tercer capítulo se presenta la Metodología, que incluye los siguientes apartados: Hipótesis, variables independientes y dependientes e indicadores, tipo y diseño de investigación y técnicas e instrumentos de investigación utilizadas.

En el capítulo cuarto se desarrollan los aspectos de mayor relevancia estadística como son: Universo, población y muestra, procesamiento de datos, comprobación de hipótesis y análisis e interpretación de resultados.

Los últimos capítulos de la investigación lo ocupan las conclusiones y recomendaciones, los anexos y apéndices, el glosario de términos y las referencias bibliográficas que están ubicadas en el quinto, sexto, séptimo y octavo capítulos respectivamente.

Es de esperarse que esta investigación al ser desarrollada empíricamente, dé alguna luz en la problemática presentada y también brinde algún beneficio al personal de Enfermería así como al ISSSTE de Tuxpam, Ver.

1. FUNDAMENTACION DEL TEMA DE INVESTIGACION

En este capítulo se presentarán la Descripción de la situación problema, la identificación del problema, la justificación, la ubicación del tema de estudio y los objetivos de la investigación.

1.1 DESCRIPCION DE LA SITUACION PROBLEMA

La Clínica Hospital Regional del ISSSTE en Tuxpam, Ver., es una organización de salud que brinda servicios de segundo nivel de atención a todos los derechohabientes que lo soliciten en la ciudad de Tuxpam, Ver.

Para brindar esta atención, el Hospital cuenta con diversos tipos de personal, entre los que se cuentan las personas que ofrecen los servicios médicos, paramédicos, de diagnóstico y tratamiento, administrativos y servicios generales.

Destaca de manera importante el personal de Enfermería que constituye hasta un 60% del personal total del Hospital.

Con ocho años de experiencia y relación con las Enfermeras que trabajan en ese Hospital, se ha podido observar que así como existen personas con gran interés en superarse y mantener una actividad académica profesional en forma continua, también existen personas cuyo interés y preocupación por su superación es

casi nula. Esto significa que hay pocos incentivos por estudiar y prepararse en las áreas de Enfermería de nivel postécnico y de desarrollo laboral.

Llama la atención sin embargo, que desde que se inicia la Licenciatura en Enfermería en México, son pocos los interesados en estos estudios que pertenecen al ISSSTE en Tuxpam, Ver. Esto puede deberse a varias causas: Por una parte, el hecho de la responsabilidad del hogar que tienen como amas de casa las Enfermeras y por otro lado, las dificultades de combinar el estudio con el trabajo.

Lo anterior ocasiona que aquellas Enfermeras que tienen la preparatoria y que no tienen una actividad de responsabilidad hogareña, sí puedan estudiar y superarse profesionalmente, a la par que su familia, pero aquellas que cuentan con muchas actividades y varios trabajos y sin el aval de la preparatoria, encuentran dificultades no sólo académicas sino también familiares y laborales para poder estudiar.

Esto significa, que la opción de la Licenciatura, aunque está limitada para las de la preparatoria, también puede estar limitada para aquellas personas con grandes carencias económicas y que constituyen el sostén de su familia.

Por todo lo anterior, convendría estudiar cuáles son las motivaciones que tiene el personal de Enfermería para estudiar la

Licenciatura y seguir preparándose profesionalmente.

1.2 IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

La pregunta que emana de la situación problema es la siguiente: ¿Cuál es la motivación que permite los estudios de licenciatura al personal de Enfermería de la Clínica Hospital Regional del ISSSTE en Tuxpam, Ver.

1.3 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

El presente diseño de investigación se justifica en primer lugar porque permitirá contar con la información veráz de la problemática presentada, en cuanto a cuáles son los motivadores del personal de Enfermería para la realización de la Licenciatura.

En segundo lugar, se justifica porque reportará los beneficios de la licenciatura tanto a nivel personal como para la Institución.

1.4 UBICACION DEL TEMA DE ESTUDIO

El presente diseño de investigación se ubica en tres áreas de estudio que son: La administración, la Docencia y la Enfermería.

Se ubica en Administración por tratarse de aspectos motivacionales y laborales de los recursos humanos de Enfermería.

Se ubica en Docencia porque tiene que ver con los estudios de Licenciatura y el proceso de Enseñanza-Aprendizaje que lo involucra.

Finalmente, se ubica en el área de Enfermería porque esta profesión es la base de sustentación de este trabajo, como eje de formación de los recursos humanos para la salud.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 General

Analizar la motivación que permite los estudios de licenciatura al personal de Enfermería de la Clínica Hospital Regional del ISSSTE en Tuxpam, Ver.

1.5.2 Específicos

- Conocer los tipos de motivación que tiene el personal de Enfermería de la Clínica Hospital Regional del ISSSTE en Tuxpam, Ver.
- Identificar a las Enfermeras con estudios de Licenciatura en la Clínica Hospital Regional del ISSSTE en Tuxpam, Ver.

2. MARCO TEORICO

2.1 MOTIVACION

Según Charles Cofer, la motivación es un campo de la investigación psicológica relacionado con ciertos tipos de fenómenos y eventos.¹ Para Robert Baron por su parte, es una fuerza que determina a una persona a actuar para satisfacer una necesidad implica un incentivo o un deseo que influye sobre la voluntad e induce a una persona a actuar.²

Con estos dos conceptos se puede afirmar que la motivación es una fuerza intrínseca del individuo que impulsa a éste a conseguir satisfactores y habiendo conseguido éstos, dejan de motivarlo.

2.1.1 Características de la motivación

Existen diferentes motivos o incentivos para que una persona tenga una conducta motivada. Entre estos motivos están los biológicos, o los motivos adquiridos o psicosociales, como a continuación se presentan:

- Motivos innatos o biosociales

Los motivos biológicos se originan en las necesidades biológi-

¹ Charles Cofer. Psicología de la motivación. Ed. Trillas. México, 1979. p. 19.

² Robert Baron. Psicología: un enfoque conceptual. Ed. Interamericana. México, 1983. p. 197.

cas y los procesos de autorregulación del organismo. Son innatos, es decir, que están presentes en el momento del nacimiento, aunque muchos son modificados por influencias sociales al desarrollarse el individuo, de ahí el término biosocial.³

.Criterios para que un motivo sea biosocial

Los criterios mínimos para incluir cualquier motivo en la lista de motivos biosociales son, que:

- El motivo debe tener una base biológica.
- Un trastorno del equilibrio interno o fisiológico del organismo debe conducir a excitación o actividad.
- Todos los miembros de la misma especie deben manifestar el motivo.
- El motivo debe ser no aprendido.⁴

Empleando estos criterios para la clasificación, podemos llegar a una lista completa de los motivos biosociales. Por lo menos deben quedar incluidos los siguientes: el hambre, la sed, los impulsos sexuales, el acto de mamar en los individuos muy jóvenes, la regulación de la temperatura (evitar los extremos de calor y frío), el ciclo actividad-sueño, la eliminación, la evitación del dolor y la respiración. Esta lista no está en el orden de importancia que debiera para la supervivencia del or-

³ Ibid. p. 195.

⁴ Id.

ganismo.

El personal de Enfermería de la Clínica Hospital Regional del ISSSTE en Tuxpam, Ver., tiene diversos motivos para estudiar, aunque también tiene diversos programas que permiten superarle profesionalmente. Entre estos motivos, está el hecho de contar con una Institución que tiene capacitación en el trabajo. Sin embargo, carece de estudios que permitan verticalizar la carrera y poder seguir estudiando Enfermería a otros niveles. Así, la principal base que motiva a las Enfermeras a estudiar la Licenciatura podría ser su superación personal y profesional aunque para realizar estos estudios tenga que salir fuera del Instituto a otras instancias académicas.

- Motivos adquiridos o psicosociales

Los motivos psicosociales son adquiridos en el proceso de socialización en una cultura determinada. Se forman con respecto a relaciones interpersonales, los valores sociales ya establecidos, las normas o las instituciones. Se debe tomar en cuenta que, una vez despertado un motivo influye sobre la conducta de la misma manera, independientemente de su origen. Es decir, hace que la conducta sea orientada hacia una meta.⁵

El hombre indiscutiblemente no es motivado sólo por sus necesiu

⁵ ibid. p. 196.

dades fisiológicas. Vemos al joven ejecutivo que trata de obtener un ascenso, al líder de sociedad que trata de mejorar su posición dando grandes fiestas, al estudiante de bachillerato que mueve cielo y tierra para obtener su nombramiento como miembro de una hermandad particular, al miembro de una unión en huelga por un contrato especial, etc.⁶ Los deseos de progreso o ascenso, la situación, el pertenecer a las sociedades y los salarios más elevados en estos ejemplos son todos ellos motivos psicosociales y nadie debe poner en duda que sirvan para dar energía y dirigir nuestra conducta como lo hacen los impulsos del hambre, la sed o el sexo

Los motivos psicosociales o adquiridos se dan también en el campo de trabajo de Enfermería. A las Enfermeras les motiva de manera especial los sueldos, las posiciones de prestigio, las relaciones con las demás compañeras. Sin embargo, existen también otras motivaciones del personal como es tener relación con las personas de alta jerarquía de Enfermería, de los líderes para tratar de obtener posiciones de ascenso que a la larga darán también mejores salarios y mayor reconocimiento institucional.

2.1.2 Teorías de la motivación

Son muchas las teorías que hablan de la motivación, pero con-

⁶ Id.

viene destacar la manera importante, alguna de ellas como son: Freud, Cannon, Maslow y otros.

- Sigmund Freud

La teoría de la motivación de Freud se basa en el hecho de que el organismo no puede escapar a los estímulos internos y nocivos de la manera en que se escapa de los externos.⁷

- Walter Cannon

El fisiólogo Walter B. Cannon buscaba respuestas biológicas a las diversas motivaciones del individuo, decía que la sensación de sed procede de un estado de resequeidad en la boca y la garganta.⁸

- Abraham Maslow

Maslow afirmó que los motivos humanos pueden ser organizados en una jerarquía (necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertenencia y amor, de estimación y autorrealización). Cuando han sido satisfechos los motivos biosociales, el hombre está en libertad de buscar satisfacción de sus necesidades de seguridad y así sucesivamente hasta llegar a la autorrealización.⁹

⁷ Robert Bolles. Teoría de la motivación. Ed. Trillas. México, 1983. p. 122.

⁸ Id.

⁹ Olga Palmero S. Administración de los servicios de Enfermería Ed. CIESS. 2a. ed. México, 1992. p. 163.

El personal de Enfermería de la Clínica Hospital Regional del ISSSTE en Tuxpam, Ver., busca cada día los satisfactores que le permiten alcanzar las metas que tienen propuestas. No cabe duda que de manera especial este personal tiene necesidades in satisfechas como son: necesidades de seguridad, de pertenencia, de amor y de autorrealización. Cada una de estas necesidades cuando han sido satisfechas ya dejan de serlo para optar por otras diferentes a las ya alcanzadas.

2.1.3 Motivación en Enfermería

- Expectativas

Los profesionales de Enfermería tienen distintas expectativas en cuanto al deseo de llegar a ser competentes, obtener éxito y reconocimiento en las actividades que emprenden.¹⁰

Las expectativas profesionales del personal de Enfermería son muchas. Las Enfermeras desean capacitación para ofrecer mejores servicios y piensan que con esta capacitación se podrán alcanzar expectativas laborales diferentes a las ya logradas. Asimismo, se desea reconocimiento profesional como una expectativa que se ha ido ganando a través de la historia y que al demostrar los niveles de excelencia que este profesional puede producir, obtendrá también el reconocimiento buscado por todos

¹⁰ Ma. de la Luz B. P. Administración de los servicios de Enfermería. Ed. Interamericana. 2a. ed. México, 1993. p. 118.

los miembros del equipo con los que ella trabaja, así como de la sociedad en general.

- Decisión

Una característica distintiva del profesional de Enfermería es la gran necesidad que tiene de decidir por sí mismos. La Enfermera está motivada a tomar decisiones en situaciones graves. tiene la capacidad para hacerlo. Realiza las siguientes funciones:

- a) Detección de signos y síntomas que modifiquen el diagnóstico.
- b) Participa en el diagnóstico y en su revisión, así como en los estudios de caso y otras investigaciones.
- c) Colabora y decide en las acciones preventivas orientadas a evitar complicaciones.¹¹

Las Enfermeras están continuamente tomando decisiones en el desempeño de su trabajo. Desde luego, estas decisiones son de diferentes niveles jerárquicos y por lo tanto, tienen también diferentes niveles de penetración en el personal de Enfermería en general. Por ejemplo, no es igual la decisión que tome una supervisora de Enfermería, a la decisión que tome una Enferme-

¹¹ Clara A. y Loucine M. Daderian H. Administración de Enfermería. Ed. Carvajal. 2a. ed. Bogotá, 1980. p. 103.

ra General en la atención de los pacientes. De hecho, las dos decisiones son importantes porque tienen que ver con la atención que se espera para mejorar las condiciones de salud del paciente.

- Competencia

El deseo o tendencia a hacer las cosas tan rápido o tan bien, o ambas cosas a la vez, como sea posible, es una característica del personal de Enfermería en su interés por la competencia y por cierto nivel de excelencia.¹²

El individuo tiende a escoger metas (normas y niveles de actuación) de acuerdo con su estimación de cualidades. Esta selectividad le permite alcanzar sus metas personales, considerarse así mismo como "bastante bueno" y mantener una opinión favorable de sí mismo.

La estimulación propia hace que sean equivalentes el éxito y las pretensiones. De este modo, lo que importa no es la capacidad que una persona cree tener con respecto a alguna cualidad, sino la capacidad que desea tener.¹³

Una característica inherente al personal de Enfermería es su habilidad para improvisar. La rivalidad y la competencia los

¹²Ibid. p. 107.

¹³Id.

motiva a actuar de esa manera.

En las profesionales de Enfermería existe un gran nivel de competencia profesional y esto se debe a que cada una de las Enfermeras trata en las medidas de sus posibilidades de sobresalir a través de la capacitación y del reconocimiento institucional por las labores que desarrolla. De hecho, la competencia es buena porque permite mejorar los niveles de excelencia profesional y brindar también una mejor atención a los pacientes.

- Salarios

Los salarios incentivos permiten derramar sobre el trabajador en forma equitativa y fácil de computar, los incrementos que se logran en la productividad. Puesto que los incentivos materiales desempeñan un papel tan importante en nuestra sociedad no sería ilógico deducir, en ausencia de un conocimiento de otras sociedades, que el deseo de adquisición es básico en la motivación de todos los seres humanos.¹⁴

Los motivos adquisitivos en la forma de deseo de salarios más elevados o de otros incentivos materiales, son tan importantes como lo son los motivos que se refieren a la seguridad, la

¹⁴Agustín Reyes Ponce. Administración de Personal. Ed. Limusa. México, 1980. p. 139.

oportunidad de progreso, el ser tratado con respeto y de dar crédito al hecho de que desempeñen un trabajo valioso.

Los economistas tienden a suponer que los hombres actúan en los asuntos económicos sólo como respuesta a la compensación del dinero, por eso la compensación económica es el centro de la teoría de las causas motivadas que usualmente es empleada por el economista.¹⁵

Es bien sabido que los salarios son bajos en Enfermería y es poco lo que los profesionales de Enfermería pueden hacer al respecto, ya que existe un tabulador homologado a nivel inter institucional que impide el que las Enfermeras puedan solicitar aumento de sueldo con base en el desempeño de sus funciones. Sin embargo, aunque el dinero es una variable importante en la calidad de vida de la Enfermera, no lo es todo ya que ella puede subsanar esta carencia con otros valores de reconocimiento y prestigio profesional.

- Reconocimiento

Los seres humanos tienen un interés doble: la integridad de sí mismos y su relación adecuada con su entorno global que les permita su reconocimiento. Si puede encontrar su forma de vida y la individualidad en su trabajo, serán mucho más felices.¹⁶

¹⁵ Id.

¹⁶ Clara Arndt. op. cit. p. 103.

Los motivos personales son frecuentemente encaminados al deseo de obtener el reconocimiento de los demás. Así, por ejemplo, en una cultura particular, el motivo del éxito puede ser altamente confiable pero la manera según la cuál se expresa este motivo es muy personal. Un individuo puede luchar por objetivos que quedan más allá de su capacidad. Para algunos el éxito en los estudios superiores está representado por una cadena de éxitos académicos de altas calificaciones y lograr el reconocimiento profesional, mientras que para los otros el éxito consiste únicamente en "pasar" con el menor esfuerzo.¹⁷

Los nuevos modelos de ejercicio profesional reforzarán la identidad de la Enfermería y su integración interna. Por lo mismo, le otorgarán una mayor autonomía en su práctica, una mayor independencia respecto a la profesión médica y el reconocimiento de las demás profesiones.

El reconocimiento ha sido una lucha constante de Enfermería. De hecho, las Enfermeras se quejan mucho de que hay poco reconocimiento institucional para ellas, como tampoco lo hay en buena medida de las otras enfermeras compañeras de trabajo. Se considera entonces, que en la medida en que las Enfermeras logren ser una fuerza autónoma, dignifiquen la profesión, mejoren sus relaciones, se unan más como grupo y tengan más autonomía en

¹⁷ Id.

su profesión, seguramente que se tendrá mayor reconocimiento para ellas en todos los niveles.

- Autorrealización

Según Maslow, quienes alcanzan la autorrealización son personas que se sienten seguras y aceptadas y son capaces de amar y de ser amadas. Su estimación propia es grande, y tienen una filosofía personal de la vida. Además, estas personas a menudo comparten la experiencia máxima. Estas experiencias inspiran sentimientos de horizontes ilimitados que se abren a la visión, el sentimiento de ser simultáneamente más poderoso y también más desvalido que nunca, el sentimiento de gran éxtasis, maravilla y temor, la pérdida de lugar en el tiempo y en el espacio son, finalmente, la convicción de que algo extraordinariamente importante y valioso ha sucedido, de modo que el sujeto en cierto grado queda transformado y vigorizado en su vida diaria por tales experiencias.¹⁸

Maslow afirmó que sus categorías de necesidades fueron estructuradas en una jerarquía de probabilidad de aparición. La privación de necesidades en un nivel, según esta teoría, conduce a la dominación de estas necesidades en la personalidad y la conducta del individuo. Hay un proceso de privación, dominación, satisfacción y activación, hasta que quedan satisfechas

¹⁸

Ibid. p. 104.

las necesidades biosociales de seguridad, afiliación. Cuando esto ocurre, ha quedado activada la necesidad de autorrealización.¹⁹

De hecho, se sabe que no existe nadie autorrealizado, pero es una búsqueda constante del personal de Enfermería el lograr los satisfactores de que carecen no solamente desde el punto de vista de necesidades fisiológicas básicas, sino también desde el punto de vista de todas aquellas necesidades tan importantes que le permiten lograr un sitio relevante en su trabajo y en su vida personal. Así, la fórmula del éxito de Enfermería para lograr esa realización personal y profesional, dependerá en buena medida de su nivel de superación, de su responsabilidad y de la excelencia de trabajo que pueda producir.

2.2 ESTUDIOS DE LICENCIATURA

2.2.1 Conceptos básicos

- De Licenciado

Según Fernando García Pelayo el Licenciado es la persona que se precia de haber obtenido en la facultad el grado que lo habilita para ejercerla. Es también una persona capacitada ampliamente, que ha cursado estudios universitarios de por lo menos cuatro años y realiza un servicio social.²⁰

¹⁹ Id.

²⁰ Fernando García Pelayo y Gros. Pequeño Larousse. Ed. Larousse. México, 1978. p. 533.

- De Licenciado en Enfermería

El Licenciado en Enfermería es un profesional de la salud que estudia cuatro años de la carrera y hace un año de servicio social y posee vastos conocimientos en las áreas de servicios clínicos, administrativos, docencia e investigación.

Así, la Enfermería es una disciplina social y profesional actuante para elevar el nivel de salud, que apoyada en conocimientos intelectuales, habilidades mentales, actitudes y principios de la medicina científica, proporciona servicios de investigación, docencia y atención directa cumple la razón de su existencia: "El servicio a la humanidad".²¹

2.2.2 La enseñanza en la Licenciatura

- El Sistema escolarizado

El sistema de Licenciatura escolarizado necesita al individuo de tiempo completo para la enseñanza teórica y práctica hospitalaria y comunitaria.²²

- El sistema abierto

Este sistema está orientado a las personas que hayan realizado estudios de Enfermería a Nivel Técnico y que al poseer Título Universitario, se encuentren laborando y deseen elevar su

²¹ Facultad de Enfermería. Condiciones de Ingreso. Documento Interno fotocopiado. Xalapa, 1990. p. 2.

²² Ibid. p. 1

nivel profesional. Al combinar trabajo y estudio el estudiante se convierte en autodidacta y al finalizar logrará elevar la calidad de servicios a la población.²³

En estos últimos diez años, el sistema escolarizado se ha fortalecido y el sistema abierto se ha incrementado fuertemente al reconocer que la Licenciatura es la única opción profesional que existe en la Enfermería. Esto significa que todas aquellas personas del nivel técnico, tienen la opción de profesionalizar su carrera mediante estos estudios serios.

- Requisitos de ingreso

Existe en la Licenciatura varios requisitos que deben ser tomados en cuenta por los aspirantes a fin de tener claro sus obligaciones básicas de ingreso a estos estudios.

.Sistema Escolarizado

- Certificado completo de bachillerato de Ciencias Biológicas
- Carta de buena conducta expedida por la escuela que egresa
- Acta de nacimiento que avale la edad mínima de 17 años
- Certificado de salud
- Entrevista
- Solicitud de ingreso

²³ Id.

El que como requisito se pida bachillerato y una edad mayor de 17 años, para ingresar a la carrera de Licenciatura, hace que el estudiante cuente con los elementos básicos para el desarrollo profesional.²⁴

.Sistema Abierto

- Acta de nacimiento
- Certificado de Secundaria con promedio mínimo de 7
- Certificado de Bachillerato con promedio mínimo de 7
- Certificado de la carrera de Enfermería con promedio mínimo de 7.
- Título de la carrera
- Documentación legalizada, donde se haya cursado los estudios
- Constancia de experiencia profesional
- Plan de Estudios de la Escuela de procedencia

Estos requisitos son necesarios para que se produzcan en la excelencia del servicio, el personal más capacitado.²⁵

- Características del aspirante

El aspirante de la Licenciatura en Enfermería encuentra sus características precisamente en el perfil profesional de la Licenciatura, de donde emanan los conocimientos y las funciones

²⁴ Ibid. p. 4.

²⁵ Id.

que debe tener en su desempeño profesional. A continuación se dan a conocer tales características:

- Interés por la profesión en Enfermería
- Respeto a la vida
- Actitudes de justicia y rectitud
- Espíritu de servicio
- Capacidad de observación y análisis
- Actitudes para desarrollar habilidad en comunicación, relaciones humanas, lectura y redacción.
- Disposición para escuchar
- Seguridad en sí mismo.
- Responsabilidad
- Iniciativa
- Higiene personal
- Integridad física y psíquica que asegure el desarrollo psicomotriz para la atención directa.²⁶

Esto hace que la persona que ejerce la profesión de Enfermería sea una persona culta, capaz y bien centrada para llevar a cabo la árdua tarea de Enfermería.

- Escuelas que imparten los estudios de Licenciatura
- Universidad Autónoma de Tamaulipas (6 semestres)

26 Ibid. p. 6

- Universidad Autónoma de Aguascalientes, Ags. (10 semestres)
- Universidad Autónoma de Coahuila, Sal. Coah. (6 semestres)
- Universidad Autónoma de Coahuila, Torreón C. (6 semestres)
- Instituto Politécnico Nacional E.E.O. D.F. (6 semestres)
- Centro Interdisciplinario de Ciencias de SIP (6 semestres)
- Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco (8 trimestres)
- Universidad Autónoma de Guadalajara, Jal. (8 semestres)
- Universidad de Guanajuato, León, Gto. (6 semestres)
- Universidad Autónoma de N.L. Monterrey (6 semestres)
- Universidad de Morelos, Morelos, N.L. (8 semestres)
- Universidad Autónoma de San Luis Potosí SLP (3 años)
- Universidad Nacional Autónoma de México, DF (8 semestres)
- Universidad Veracruzana de Poza Rica, Ver. (8 semestres)

Estas universidades son ampliamente reconocidas y cuentan con docentes bien capacitados. Como se puede ver, no hay unificación de criterios en cuanto al número de semestres.²⁷

Existen en México 17 escuelas de Enfermería que imparten los estudios de Licenciatura, cada una de estas escuelas cuenta con reconocimiento de la Universidad de donde emana y aunque los planes de estudios no son homogéneos, sí tienen la suficiente solidez profesional para preparar a los aspirantes y conver-

²⁷ Rogelio. Olivier H. Elección de Carrera. Ed. Limusa. 2a. ed México, 1980. p. 291.

tirlos en profesionales con la suficiente capacitación para hacer un desempeño profesional eficiente.

2.2.3 Diseño curricular de la Licenciatura en el Sistema escolarizado

Existen cuatro áreas básicas de estudio para la Licenciatura de la Facultad de Enfermería de Poza Rica, de la Universidad Veracruzana. A continuación se presentan dichas áreas:

- Area I: Salud Individual y Colectiva

Esta área se enfoca a la alumna en sí misma con el fin de favorecer en la futura profesional el conocimiento propio que le capacite para comprender a los demás en todo un proceso de desarrollo dinámico. Esta área se dirige primordialmente a la comunidad, en donde se estudia a la familia, el hogar y el medio ambiente.

.Semestres

Esta área abarca dos semestres:

PRIMER SEMESTRE

- Atención de la Salud Individual
- Epidemiología y estadística
- Desarrollo personal
- Nutrición
- Anatomía y Fisiología I
- Microbiología

- Clínica de Enfermería

SEGUNDO SEMESTRE

- Enfermería en la Atención de la Salud Comunitaria
- Epidemiología II
- Socio-Antropología
- Anatomía y Fisiología II
- Parasitología
- Clínica de Enfermería.²⁸

- Area II: Materno Infantil

La atención Materno Infantil requiere ser planificada, al mismo tiempo necesita un conocimiento previo de las instancias psicológicas por los que atraviesa el binomio madre-niño; los procesos de reproducción humana, crecimiento y desarrollo constituyen la constante biológica de la madre y el niño. En el área Materno Infantil se estudia el binomio madre-hijo de una manera más integral, es dividida en dos semestres.

.Semestres

TERCER SEMESTRE

- Enfermería en la Atención de la Salud Materno Infantil
- Pediatría I
- Salud Mental Comunitaria

²⁸ Facultad de Enfermería. op. cit. p. 9

- Clínica de Enfermería Materno Infantil
- Taller de Investigación Documental

CUARTO SEMESTRE

- Enfermería en la Atención Materno Infantil
- Pediatría II
- Taller de Metodología de la Investigación I
- Farmacología I
- Clínica de Enfermería
- Taller de Lectura y Redacción.²⁹

- Area III: Médico Quirúrgica

En esta área se abordan los problemas de salud con un enfoque integral a través de acciones de promoción para la salud, vigilancia epidemiológica, protección específica y atención ambulatoria a individuos con problemas médicos quirúrgicos, psiquiátricos y de la tercera edad en los ámbitos institucional y comunitario.

También se enfatizan aspectos relacionados con la metodología científica, el proceso de actuación de enfermería y método clínico que se convierten en instrumentos de su aplicación.

.Semestres

Esta área aparece integrada en el plan de estudios en dos se-

²⁹Facultad de Enfermería. op. cit. p. 10

mestres.

QUINTO SEMESTRE

- Enfermería en la Atención de los problemas de salud en los Adultos I.
- Patología
- Farmacología II
- Salud Mental I
- Clínica de Enfermería

SEXTO SEMESTRE

- Enfermería en la Atención de los problemas del adulto II.
- Taller de Metodología de la Investigación II
- Salud Mental
- Clínica de Enfermería.³⁰

- Area IV: Integradora a la Práctica de Enfermería

En esta área que corresponde a la última parte del plan de estudios se plantea en dos momentos: el primero como una fase preoptativa donde se diseñan y eligen proyectos para la práctica profesional de Enfermería y en un segundo momento, la aplicación de los proyectos a la comunidad u hospital.

³⁰Facultad de Enfermería. op. cit. p. 11.

.Semestres

Esta área para su estudio se divide en dos semestres:

SEPTIMO SEMESTRES

- Enfermería en la administración de los recursos de salud
- Taller de investigación aplicada
- Desarrollo profesional
- Planeación educativa
- Clínica de Enfermería

OCTAVO SEMESTRE

- Práctica científica de Enfermería comunitaria
- Práctica científica de Enfermería Hospitalaria.³¹

El proceso educativo en esta área, denominada integradora se caracteriza porque los conocimientos biológicos, social y político adquiridos por el estudiante a lo largo de su formación, los aplique de manera integradora a través de ejercicios de la práctica profesional en la administración de las unidades de primer nivel de actuación y los servicios de Enfermería, utilizando los recursos humanos y materiales de la sociedad en forma racional y eficiente.

2.2.4 Diseño curricular de la Licenciatura en el Sistema abierto

Dado que los alumnos de Enfermería han cumplido con 3 años de

³¹ Facultad de Enfermería. op. cit. p. 12

estudios y la secundaria, en el sistema abierto, se exige la preparatoria y un año adicional de Enfermería. Por ello, en los estudios de Licenciatura del Sistema abierto los alumnos que ya trabajan regresan a la escuela a convertirse en alumnos de un año para alcanzar su título.

- Area IV: Enfermería Avanzada

Esta área comprende la IV del plan de estudios escolarizado que corresponde a Enfermería Avanzada y se divide en dos semestres:

SEPTIMO SEMESTRE

- Contextualización del proceso Salud Enfermedad
- Bloque II Enfermería Avanzada (Enf. Comunitaria, Educación en Enfermería, Cardioneumología).

OCTAVO SEMESTRE

- Seminario de Tesis
- Gineco-Obstetricia II
- Administración de los Servs. de Salud y sistemas de Enfermería.
- Tecnología Educativa.³²

2.2.5 Campos de trabajo del egresado

El mercado de trabajo es constante y creciente, tanto en el

³² Ma. Matilde Martínez Benítez y otros. Sociología de una Profesión. Ed. Centro de Estudios Educativos. 2a. ed. México, 1993. p. 313.

sector público como en el privado y sobre todo muy extenso. Los ingresos están en relación directa con la competencia y preparación. Así, el Licenciado en Enfermería puede desempeñarse en Hospitales, Clínicas, Sanatorios, Industrias, Escuelas (primarias, secundarias), Guarderías, Centros de Salud, Facultades y la práctica privada.

3. METODOLOGIA

En este capítulo se presentan las hipótesis, variables e indicadores, el tipo y diseño de investigación y las técnicas de investigación que se pretenden utilizar al instrumentar la presente investigación.

3.1 HIPOTESIS

3.1.1 General

H_1 : Existe relación de influencia entre la motivación y los estudios de Licenciatura del personal de Enfermería de la Clínica Hospital Regional del ISSSTE en Tuxpam, Ver.

3.1.2 De trabajo

H_2 : A mayor motivación, mayor será el ingreso a los estudios de Licenciatura del personal de Enfermería de la Clínica Hospital Regional del ISSSTE en Tuxpam, Ver.

3.1.3 Nula

H_0 : No existe relación entre la motivación y la realización de los estudios de licenciatura del personal de Enfermería de la Clínica Hospital Regional del ISSSTE en Tuxpam, Ver.

3.2 VARIABLES E INDICADORES

3.2.1 Variable independiente: MOTIVACION

- Indicadores

- Reconocimiento
- Sueldos
- Poder
- Prestigio
- Superación profesional
- Satisfacción en el trabajo
- Productividad
- Tenacidad
- Ascensos
- Autorrealización

3.2.2 Variable Dependiente: ESTUDIOS DE LICENCIATURA

- Indicadores

- Metas de elección
- Inclínación personal
- Perspectivas de la carrera
- Capacidad de decisión
- Aspiraciones de desarrollo profesional
- Prestigio social
- Ofertas de trabajo
- Sentido humanista
- Vocación
- Estatus profesional

3.2.3 Definiciones operacionales

MOTIVACION

La motivación es un campo de la investigación psicológica relacionado con cierto tipo de fenómenos y eventos. Así, es la fuerza que determina a una persona a actuar de cierta manera o forma para satisfacer una necesidad, por lo tanto, se ha encontrado que la mayoría de los autores dividen la motivación en dos formas a estudiar que son: Los motivos innatos y los adquiridos.

Los motivos innatos o biosociales, también llamados necesidades fisiológicas, los definen como motivos biológicos que se originan en los procesos de autorregulación del organismo y que están presentes desde el nacimiento del individuo, aunque muchos de estos motivos son modificados por influencias sociales al desarrollarse, por lo que también se les da el nombre de biosociales. Ejemplo de estos motivos son los siguientes: el hambre, la sed y el sueño.

El hambre: Muchos de los factores que intervienen en el hambre y la alimentación se han indicado como incentivos tanto aprendidos como no aprendidos, estos son: el gusto, el olfato y las contracciones gástricas entre otros.

La sed: Es una necesidad fisiológica ya que cuando se está sediento, la boca y la garganta se ponen excepcionalmente secos

aunque muchas veces no se toma agua por sed, sino por el sabor de ciertos líquidos.

El sueño: Este se trae también desde el nacimiento, pero puede ser modificado por la sociedad. Se puede dormir durante el día y estar despiertos durante la noche.

Los motivos adquiridos: Este tipo de motivos son adquiridos durante la socialización de una cultura y se forman gracias a las relaciones interpersonales. Algunos de estos motivos pueden ser de acuerdo a la variable y enfocado al personal de Enfermería los siguientes: Poder, prestigio, sueldos e incentivos.

Poder y prestigio: Estos siempre van de la mano, ya que ambos son necesarios para todas las personas. Este tipo de motivación ayuda a lograr lo que se quiere en la vida.

Sueldos e incentivos: El que den una remuneración económica a cambio de superarse profesionalmente, impulsa a realizar más estudios cada día.

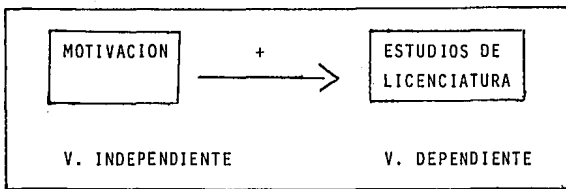
Por lo tanto, el que la Institución ofrezca diferentes clases de motivación, para mejorar los conocimientos de sus trabajadores, aunque va en beneficio propio, también va en beneficio de la Institución y repercute en una excelente y eficaz atención de Enfermería a los pacientes.

ESTUDIOS DE LICENCIATURA

El Licenciado en Enfermería es un profesional con un elevado nivel de conocimientos, que tiene la capacidad de decisión y que es capaz de desempeñarse tanto en la comunidad, en el campo clínico, en la docencia, así también en los puestos directivos, destacándose siempre por su desempeño y servicio a los seres humanos.

El sistema Universidad Abierta de la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia de la UNAM, es una buena elección de estudio para las Enfermeras profesionales que se encuentran laborando. Así, la Licenciatura ayuda a elevar el nivel de la carrera de Enfermería, para que ésta se reconozca realmente como una carrera profesional.

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 que se desea realizar es diagnóstica

observacional, descriptiva, analítica y experimental.

Diagnóstica, porque se pretende conocer la relación que existe entre la motivación y la realización de los estudios de Licenciatura.

Observacional, porque se va a observar el comportamiento del personal de Enfermería al recibir algún tipo de motivación para la realización de los estudios de Licenciatura de la Clínica Hospital Regional del ISSSTE en Tuxpam, Ver., del personal de Enfermería.

Descriptiva, porque se va a describir las observaciones realizadas, analizándolas y enumerándolas tanto de la motivación que proporciona la Institución, como de la disponibilidad del personal de Enfermería para realizar los estudios de Licenciatura.

Analítica, porque cada una de las variables motivación y estudios de Licenciatura se van a descomponer en indicadores para poder medirlas al elaborar las preguntas de los cuestionarios.

Experimental, porque para poder probar las dos variables estudiadas, será necesario aplicar los cuestionarios y hacer entrevistas personales al personal de Enfermería de la Clínica Hospital Regional del ISSSTE en Tuxpam, Ver., derivado de la aplicación de cuestionarios se podrán después dar los resultados

obtenidos de la investigación.

3.3.2 Diseño

El diseño de investigación se ha construido atendiendo a las siguientes actividades:

- Asistencia a un curso de Metodología de la investigación en la ENEO de la UNAM.
- Elaboración de diversos problemas de investigación a partir de una lluvia de ideas propuestas por los alumnos y supervisadas por el profesor.
- Apoyo en el plan y diseño de investigación de la maestra La ty Balseiro Almarío.
- Revisión bibliográfica con asistencia a la biblioteca para tomar las referencias necesarias de cada una de las variables.
- Elaboración del primer capítulo del diseño tomando en cuenta la descripción del problema, la identificación del problema, la ubicación del tema, la justificación y los objetivos.
- Preparación del Marco Teórico de cada una de las variables presentando un desglose de contenido de cada una de ellas.
- Elaboración de la hipótesis general, de trabajo y nula, con sus variables e indicadores. Así como también la elaboración

del modelo de relación causal, el tipo y diseño de investigación y las técnicas e instrumentos de la investigación.

- Diseño del universo, población y muestra, tomando en cuenta el personal de Enfermería que labora en la Clínica Hospital Regional del ISSSTE en Tuxpam, Ver.
- Elaboración y aplicación del instrumento para captar los datos de la encuesta que se piensa realizar.
- Ejecución manual del recuento, clasificación y tabulación de los datos mediante las tarjetas simples y de las tarjetas matrices de concentración.
- Análisis e interpretación de resultados previo a la redacción del informe final.
- Elaboración de conclusiones y recomendaciones, así como también los anexos y apéndices, glosario de términos y referencias bibliográficas.

3.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION UTILIZADOS

En las técnicas de investigación que se pretende utilizar para la investigación están:

3.4.1 Fichas de trabajo

A través de las fichas de trabajo fué posible la recolección de toda la información que tenía relación con el Marco Teóri-

co para fundamentar el problema y las hipótesis, y apoyar los fundamentos teóricos de cada una de las variables.

3.4.2 Observación

Mediante esta técnica se pudo recopilar la actitud motivacional del personal de Enfermería al momento de realizar la encuesta.

3.4.3 Entrevista

A través de esta técnica fué posible conocer de viva voz las opiniones del personal de Enfermería, así como también las actitudes que presenten y que en forma directa deseen externar para apoyar la investigación.

3.4.4 Cuestionario

Con este instrumento se pudieron recolectar los datos, quedando por escrito las opiniones del personal de Enfermería en torno a las variables estudiadas. Estos cuestionarios fueron cerrados preferentemente y tuvieron por lo menos, 10 preguntas por cada variable, con cinco opciones de respuesta por pregunta y con un tiempo aproximado de contestación de 30 minutos.

4. INSTRUMENTACION ESTADISTICA

4.1 UNIVERSO, POBLACION Y MUESTRA

El universo lo constituye la totalidad del personal de Enfermería de la Clínica Hospital Regional del ISSSTE en Tuxpam, Ver., que son 221 personas entre las que están Enfermeras, auxiliares, pasantes y personal administrativo de Enfermería (jefes, supervisoras). Esto da como resultado el 100% del personal de Enfermería.

La población son exclusivamente las Enfermeras que tienen atención personal a los pacientes y que son en su totalidad 92 personas. Esta cantidad representa el 42% del universo.

La muestra se obtiene de aplicar la siguiente fórmula:

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

De donde:

n = tamaño de la muestra

no= tamaño de la población

N = tamaño del universo

Que en el despeje resulta:

$$n = \frac{92}{1 + \frac{92}{221}}$$

De donde:

$$n = \frac{92}{1 + .4}$$

Que resulta:

$$n = \frac{92}{1.4}$$

n = 66 Enfermeras

Así, la muestra representa el 29% del universo y el 71% de la población.

221 -- 100%

92 -- 100%

66 -- X = 29%

66 -- X = 71%

4.2 PROCESAMIENTO DE DATOS

Los datos se presentarán en cuadros y gráficas después de hacer el recuento, clasificación y codificación de los mismos. Se usarán como elementos básicos las tarjetas simples y las tablas y gráficas.

CUADRO No. 1

EDAD DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS

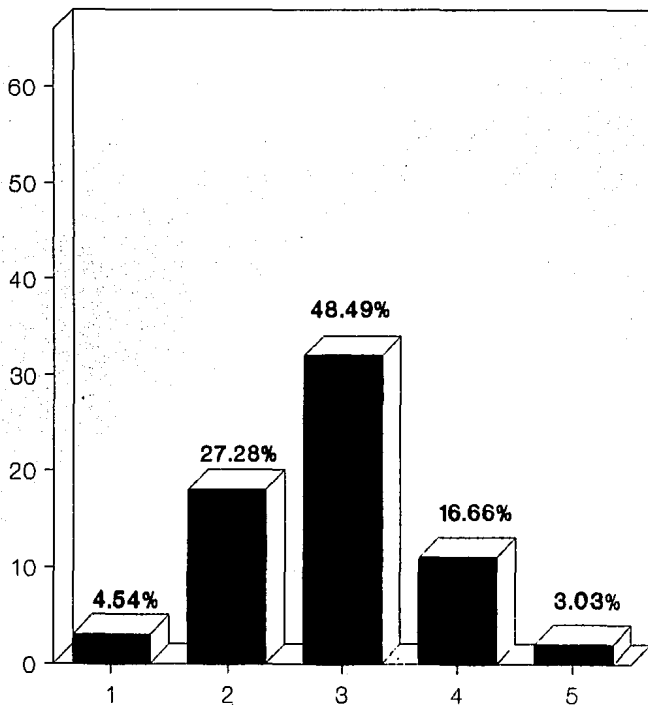
1994

OPCIONES	F	%
1. Tengo entre 18 y 23 años	3	4.54
2. Tengo entre 24 y 29 años	18	27.28
3. Tengo entre 30 y 35 años	32	48.49
4. Tengo más de 36 años	11	16.66
5. Sin respuesta	2	3.03
TOTALES	66	100

FUENTE: Cuestionarios de la investigación: Influencia de la motivación, en los estudios de licenciatura del personal de Enfermería del Hospital Regional I.S.S.S.T.E. aplicados del 1º al 6 de agosto de 1994, en Tuxpam, Ver.

GRAFICA No. 1
EDAD DE LAS ENTREVISTADAS
1994

FC



■ Series-1

OBSERVACIONES: El 48.49% de las enfermeras tienen entre 30 y 35 años de edad y el 4.54% tiene entre 18 y 23 años.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 2

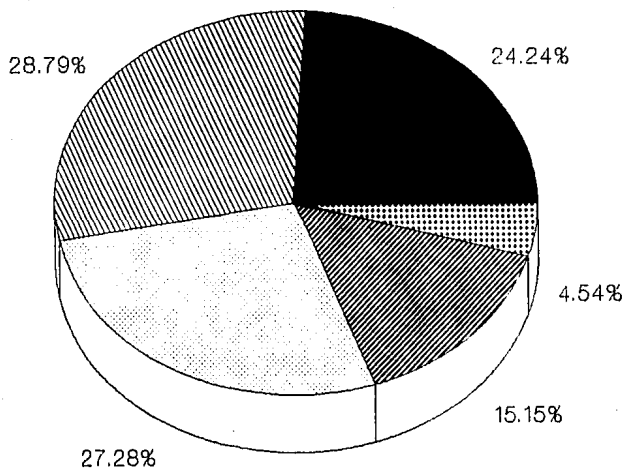
TURNO EN QUE LABORAN LAS ENTREVISTADAS

1994

OPCIONES	F	%
1. Matutino	16	24.24
2. Vespertino	19	28.79
3. Nocturno	18	27.28
4. Especial	10	15.15
5. Sin respuesta	3	4.54
TOTALES	66	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 2
TURNO EN QUE LABORAN LAS ENTREVISTADAS
1994



OBSERVACIONES: El 28.79% trabaja en el turno vespertino y el 15.15% tiene turno especial.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 3

CATEGORIA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA ENTREVISTADO

1994

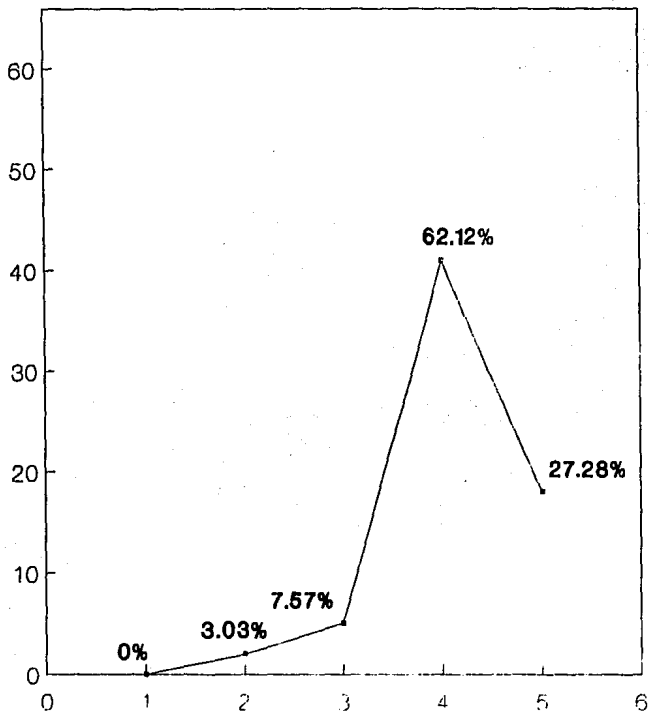
OPCIONES	F	%
1. Jefe de Enfermeras	0	0
2. Subjefa de Enfermeras	2	3.03
3. Supervisora	5	7.57
4. Enfermera General	41	62.12
5. Sin respuesta	18	27.28
TOTALES	66	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 3
CATEGORIA DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA ENTREVISTADO

1994

FC



OBSERVACIONES: El 82.12% son Enfermeras Generales y el 3.03% esta en la Subjefatura de Enfermería.

—●— Series 1

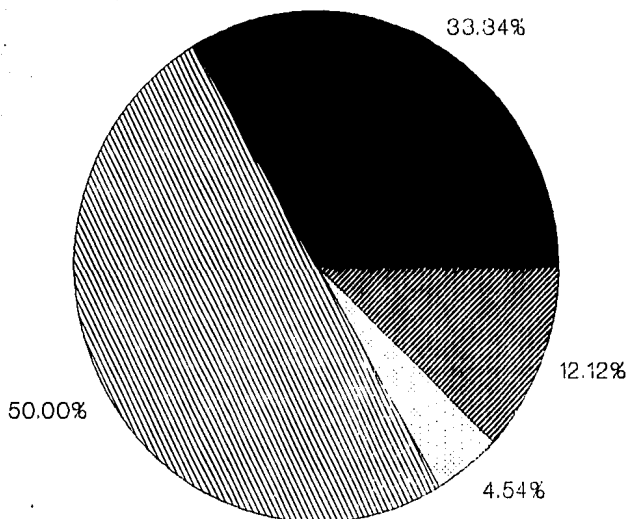
FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 4
ESTADO CIVIL DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS
1994

OPCIONES	F	%
1. Soltera	22	33.34
2. Casada	33	50.00
3. Unión libre	3	4.54
4. Divorciada	8	12.12
5. Sin respuesta	0	0
TOTALES	66	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 4
ESTADO CIVIL DE LAS ENTREVISTADAS
1994



OBSERVACIONES: El 50.00% de las enfermeras están casadas y el 4.54% vive en unión libre.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 5

ANTIGUEDAD DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS

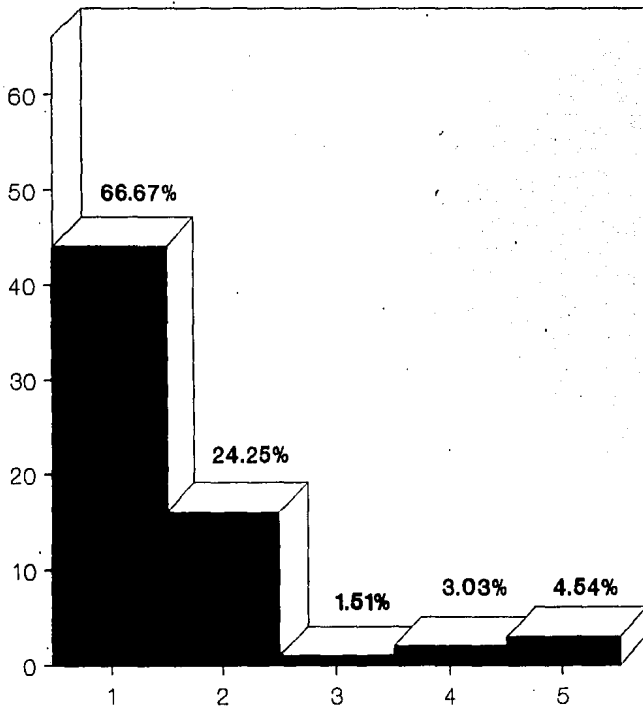
1994

OPCIONES	F	%
1. Tengo menos de 10 años	44	66.67
2. Tengo entre 11 y 15 años	16	24.25
3. Tengo entre 16 y 20 años	1	1.51
4. Tengo más de 21 años	2	3.03
5. Sin respuesta	3	4.54
TOTALES	66	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 6
ANTIGUEDAD DE LAS
ENFERMERAS ENTREVISTADAS
1994

FC



OBSERVACIONES: El 66.67% de las enfermeras tiene menos de 10 años laborando en el Hospital y el 1.51% tiene entre 18 y 20 años.

■ Series 1

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 6

TIPO DE RECONOCIMIENTOS RECIBIDOS POR LAS ENFERMERAS

1994

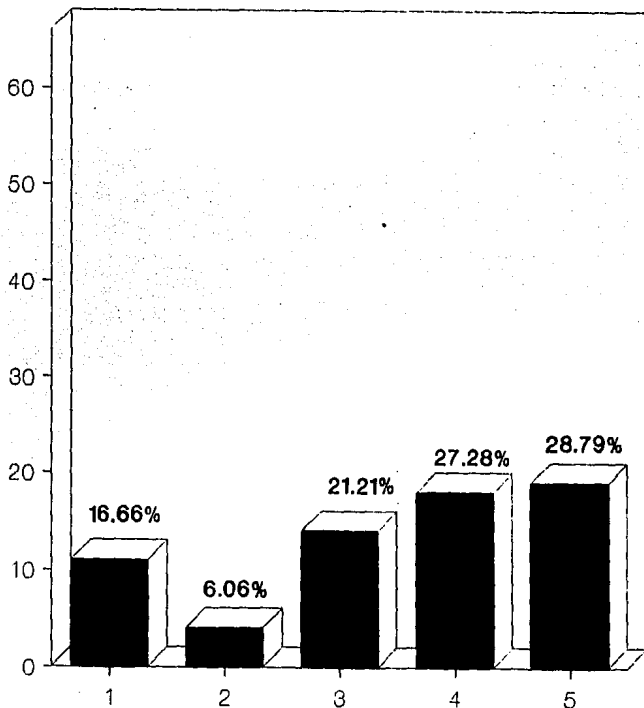
OPCIONES	F	%
1. Me han otorgado una beca completa con goce de sueldo y tiempo. He tenido premios y diplomas.	11	16.66
2. Me han otorgado media beca con goce de tiempo, sin sueldo.	4	6.06
3. Me han otorgado beca para cursos de educación continua.	14	21.21
4. No he recibido ningún reconocimiento en este Hospital. Creo que se dan por favoritismo.	18	27.28
5. Sin respuesta	19	28.79
TOTALES	66	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 6
TIPO DE RECONOCIMIENTOS RECIBIDOS
POR LAS ENFERMERAS

1994

FC



Series 1

OBSERVACIONES: El 27.28% no ha recibido ningún reconocimiento y al 6.06% le han otorgado media beca.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No.-7

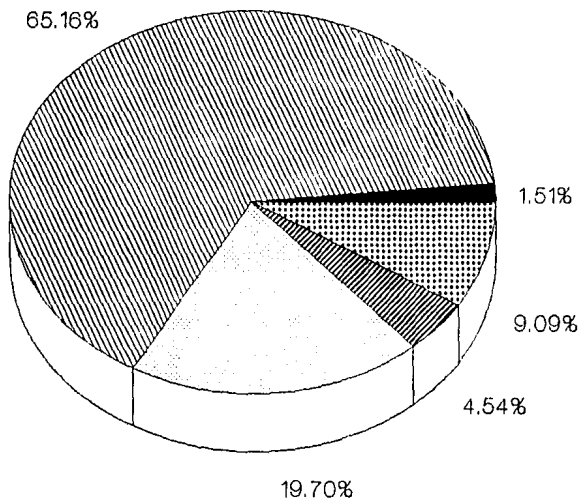
SUELDO QUE RECIBEN LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS

1994

OPCIONES	F	%
1. Gano entre N\$2,000 y N\$3,000 al mes	1	1.51
2. Gano entre N\$1,000 y N\$1,900 al mes	43	65.16
3. Gano menos de N\$1,000 al mes	13	19.70
4. Gano la mitad del sueldo mínimo. Mi sueldo es una miseria. No me alcanza para nada.	3	4.54
5. Sin respuesta	6	9.09
TOTALES	66	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 7
SUELDO QUE RECIBEN LAS
ENFERMERAS ENTREVISTADAS
1994



OBSERVACIONES: El 66.16% de las Enfermeras ganan entre N\$1,000.00 y N\$1,900.00 al mes y el 1.51% gana entre N\$ 2,000.00 y N\$3,000.00 al mes.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 8

PODER CON EL QUE CUENTA EL PERSONAL DE ENFERMERIA

1994

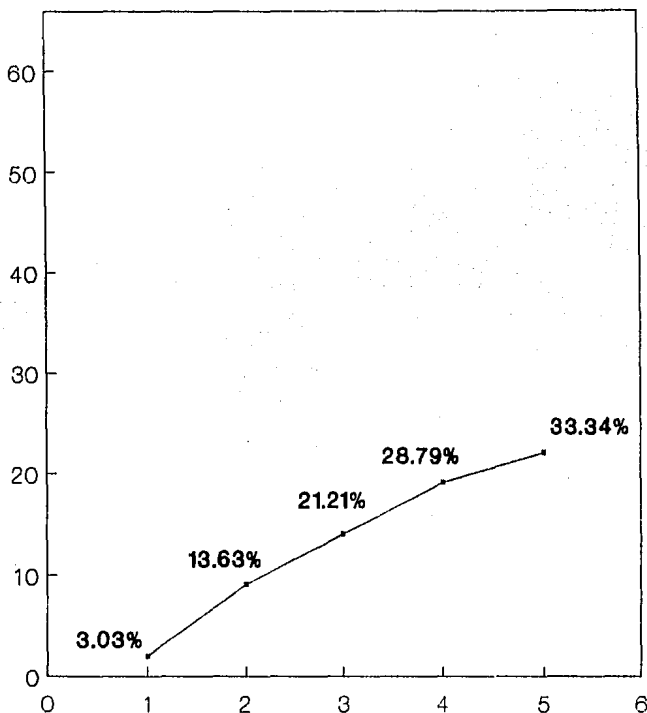
OPCIONES	F	%
1. Tengo autoridad sobre todo el personal. Me obedecen de buen agrado todas las personas de Enfermería.	2	3.03
2. Tengo autoridad sólo por una parte del personal.	9	13.63
3. He tenido autoridad pero tengo proble- mas con algunas personas del Hospital	14	21.21
4. Nunca he tenido autoridad, me parece que eso es meterse en problemas.	19	28.79
5. Sin respuesta	22	33.34
TOTALES	66	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 8
PODER CON EL QUE CUENTA EL
PERSONAL DE ENFERMERIA

1984

FC



OBSERVACIONES: El 28.79% del personal nunca ha tenido autoridad y el 3.03% tiene autoridad por ser supervisoras.

Series 1

FUENTE: Mema del cuadro No. 1.

CUADRO No. 9

PRESTIGIO CON QUE CUENTAN LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS

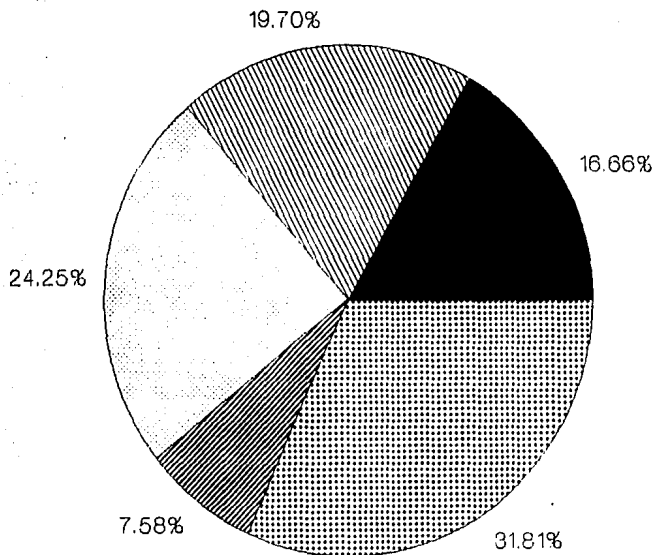
1994

OPCIONES	F	%
1. Me considero una gente muy prestigiada y reconocida en el Hospital.	11	16.66
2. Me considero prestigiada, sólo que con un sector de Enfermería.	13	19.70
3. Creo que la Enfermería tiene poco prestigio.	16	24.25
4. No tengo ningún prestigio porque siempre hablan mal de las enfermeras.	5	7.58
5. Sin respuesta.	21	31.81
TOTALES	66	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 9
PRESTIGIO CON QUE CUENTAN LAS
ENFERMERAS ENTREVISTADAS

1984



OBSERVACIONES: El 24.25% cree que la Enfermería tiene poco prestigio y el 7.58% no tiene ningún tipo de prestigio.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 10

SUPERACION PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA

1994

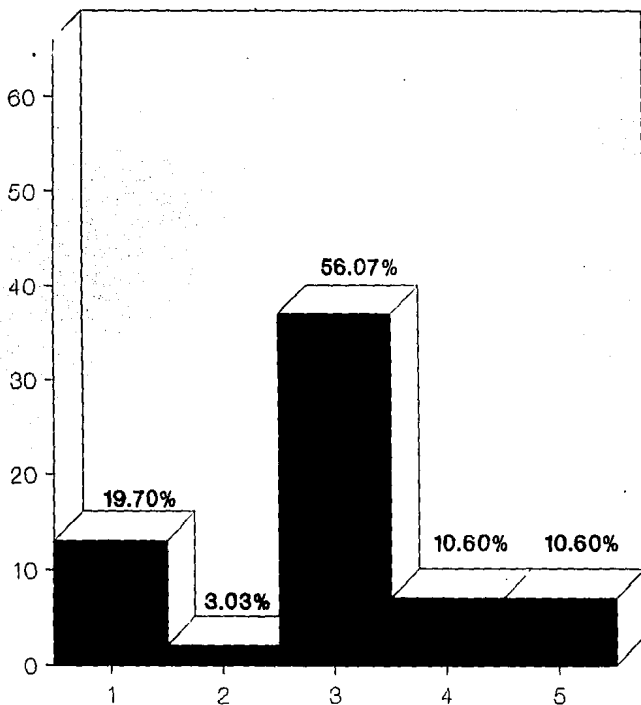
OPCIONES	F	%
1. Sí, ya que cuento con especialidad y otros estudios de posgrado.	13	19.70
2. Sí, porque realicé la licenciatura y sigo estudiando.	2	3.03
3. Algunas veces acudo a cursos de actualización.	37	56.07
4. Nunca he tratado de superarme, ya que estoy muy bien así.	7	10.60
5. Sin respuesta	7	10.60
TOTALES	66	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 10
SUPERACION PROFESIONAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERIA**

1994

FC



OBSERVACIONES: El 56.07% de las enfermeras algunas veces acude a cursos de actualización y el 3.03% ya han realizado la Licenciatura.

■ Series 1

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 11

SATISFACCION EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA

1994

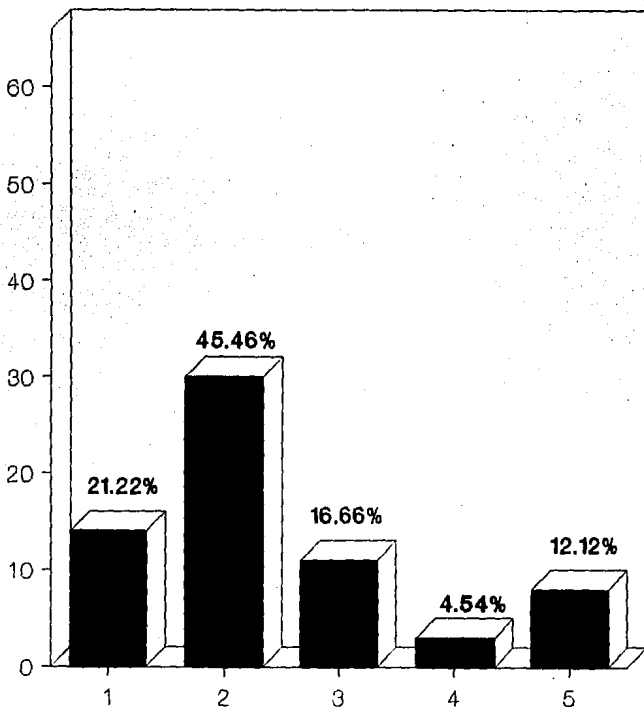
OPCIONES	F	%
1. Sí, porque gano bien y me permiten superarme.	14	21.22
2. Sí, porque ocupo el puesto de acuerdo a mis estudios.	30	45.46
3. Algunas veces, porque por lo regular no reconocen mi desempeño.	11	16.66
4. No estoy satisfecha porque no gano lo suficiente, no me reconocen mi trabajo y me tratan mal.	3	4.54
5. Sin respuesta.	8	12.12
TOTALES	66	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 11
SATISFACCION EN EL TRABAJO
DEL PERSONAL DE ENFERMERIA

1984

FC



■ Series 1

OBSERVACIONES: El 45.46% ocupa el puesto de acuerdo a sus estudios y el 4.54% no está satisfecha con el trabajo que tiene.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 12

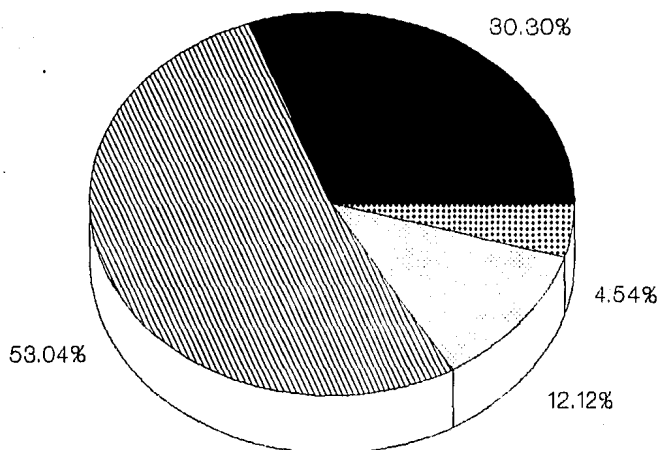
PRODUCTIVIDAD QUE REALIZAN LAS ENFERMERAS

1994

OPCIONES	F	%
1. Yo creo que produzco acciones de calidad cada vez que realizo una función.	20	30.30
2. Yo creo que la mayoría de las veces produzco acciones buenas al realizar la atención al paciente.	35	53.04
3. Algunas veces creo que produzco algo cuando realizo la atención al paciente.	8	12.12
4. Nunca rindo lo suficiente al realizar mis funciones.	0	0
5. Sin respuesta	3	4.54
TOTALES	66	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 12
PRODUCTIVIDAD QUE REALIZAN
LAS ENFERMERAS
1994



OBSERVACIONES: El 53.04% del personal de Enfermería contestó que produce acciones de calidad al atender al paciente y el 12.12% algunas veces si producen.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 13

TENACIDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERIA

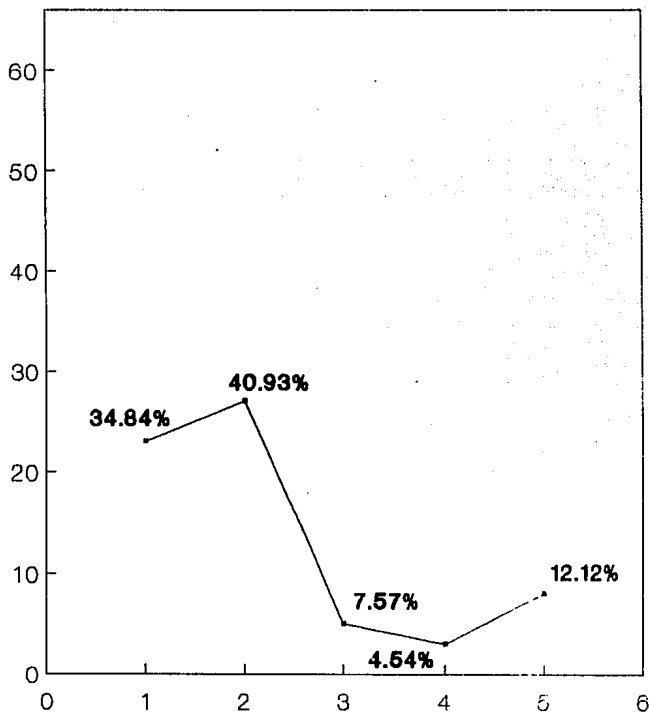
1994

OPCIONES	F	%
1. Sí, tengo gran perseverancia ante las cosas que se me presentan.	23	34.84
2. Sí, soy una persona obstinada, tendiente a lograr lo que se propone.	27	40.93
3. No, creo que cuando veo las cosas posibles sólo me intereso en conseguirlas.	5	7.57
4. No tengo nada en tenacidad. No me preocupo tampoco por conseguir lo que no se puede.	3	4.54
5. Sin respuesta.	8	12.12
TOTALES	66	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 13
TENACIDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERIA
1984

FC



—●— Series 1

OBSERVACIONES: El 40.93% del personal de Enfermería son obstinadas, tendientes a lograr lo que se proponen y el 4.54% no tienen tenacidad, y no se preocupan por conseguir lo que no se puede.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 14

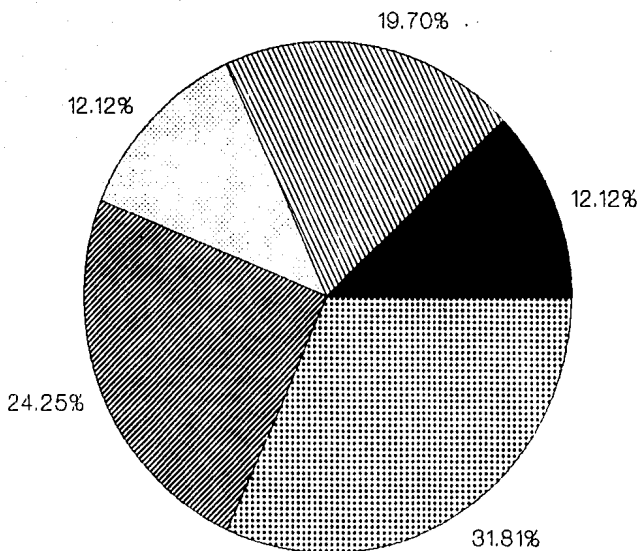
ASCENSOS QUE HAN RECIBIDO LAS ENFERMERAS

1994

OPCIONES	F	%
1. Sí, con mi trabajo he ocupado buenos puestos de jerarquía.	8	12.12
2. Sí, cuando me invitan acepto las responsabilidades.	13	19.70
3. A veces cuando se requiere por necesidad.	8	12.12
4. No, nunca he recibido ascenso. No me gusta ser jefe.	16	24.25
5. Sin respuesta.	21	31.81
TOTALES	66	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 14
ASCENSOS QUE HAN RECIBIDO LAS ENFERMERAS
1994



OBSERVACIONES: El 24.25% nunca han recibido ascensos y el 12.12% si lo han recibido y si han ocupado buenos puestos.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 15

SENTIMIENTO DE AUTORREALIZACION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA

1994

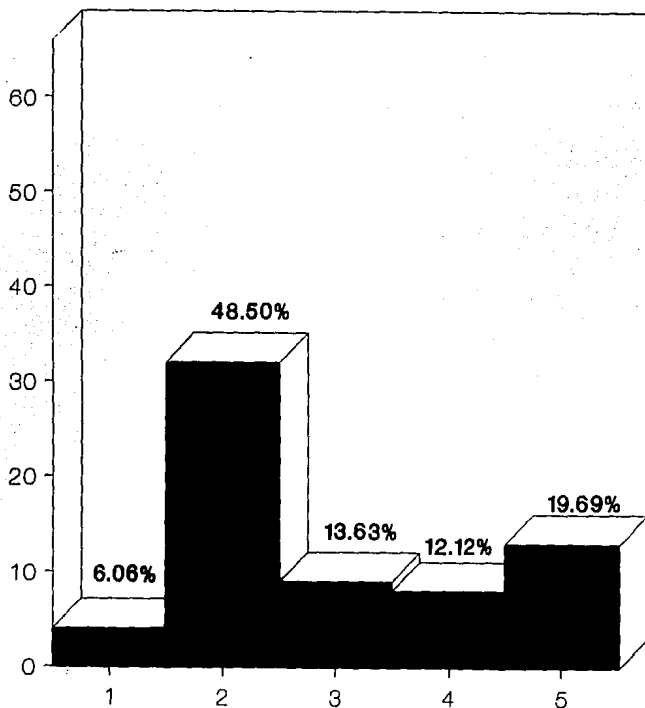
OPCIONES	F	%
1. Sí, porque me he superado profesionalmente, ocupo un puesto de confianza en mi trabajo y estoy muy bien en todos sentidos.	4	6.06
2. Sí, porque he realizado los estudios que siempre quise, y mis necesidades están cubiertas.	32	48.50
3. No, no creo en la autorrealización. La vida es difícil.	9	13.63
4. No, ya que no me han permitido realizarme profesionalmente y faltan muchas cosas.	8	12.12
5. Sin respuesta.	13	19.69
TOTALES	66	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 16
SENTIMIENTO DE AUTORREALIZACION
DEL PERSONAL DE ENFERMERIA

1994

FC



OBSERVACIONES: El 48.50% han realizado los estudios que siempre quisieron y el 6.06% dicen que han alcanzado la autorrealización completa, sus necesidades están cubiertas.

■ Series 1

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 16

META DE ELECCION DE LA LICENCIATURA DE ENFERMERIA

1994

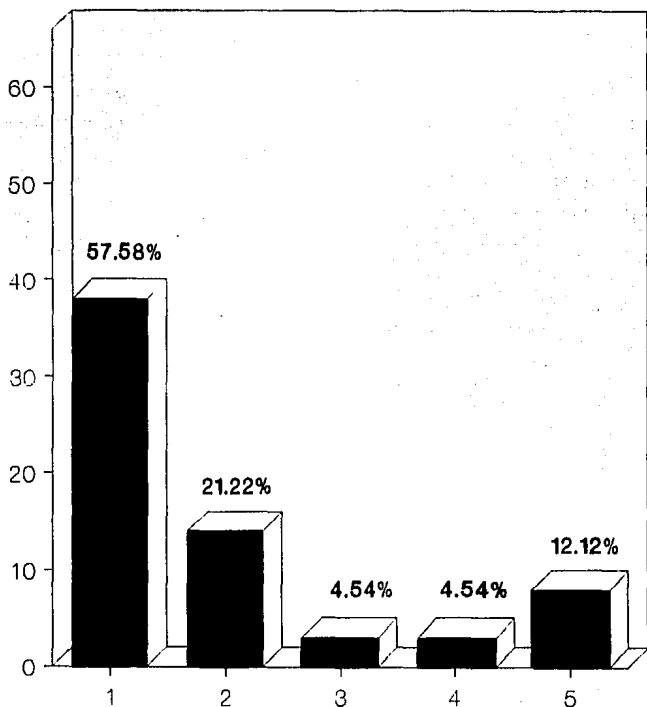
OPCIONES	F	%
1. Superación profesional, escalar puestos, mejor remuneración, satisfacción personal.	38	57.58
2. Saber más para ayudar a los demás, tener prestigio y mejor sueldo.	14	21.22
3. No creo que se puedan lograr muchas metas con la Licenciatura.	3	4.54
4. Ninguna, ya que no me interesa el nivel Licenciatura.	3	4.54
5. Sin respuesta.	8	12.12
TOTALES	66	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 16
META DE ELECCION DE LA
LICENCIATURA DE ENFERMERIA

1984

FC



OBSERVACIONES: El 67.58% de las enfermeras tienen como meta de elección de la Licenciatura, la superación profesional y escalar puestos, el 4.54% no creen que se puedan lograr muchas metas y otro 4.54% no le interesa el nivel Licenciatura.

■ Series 1

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 17

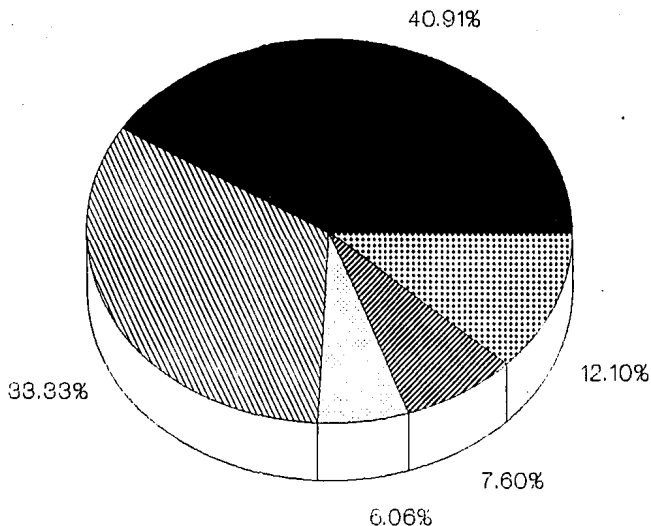
INCLINACION PERSONAL HACIA LA LICENCIATURA EN ENFERMERIA

1994

OPCIONES	F	%
1. Sí, ya que siempre me ha gustado la Enfermería profesional.	27	40.91
2. Sí, porque me gusta prepararme para el futuro.	22	33.33
3. Me convencieron las compañeras que la han hecho y por eso me atrae.	4	6.06
4. No, yo no creo en la Licenciatura. Creo que es lo mismo del nivel técnico.	5	7.60
5. Sin respuesta.	8	12.10
TOTALES	66	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 17
INCLINACION PERSONAL HACIA
LA LICENCIATURA EN ENFERMERIA
1994



OBSERVACIONES: El 40.91% de las enfermeras tienen inclinación por la Licenciatura y el 6.06% solo la piensa realizar por convencimiento de las compañeras.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 18

PERSPECTIVAS QUE TIENE LA LICENCIATURA PARA EL PERSONAL
DE ENFERMERIA

1994

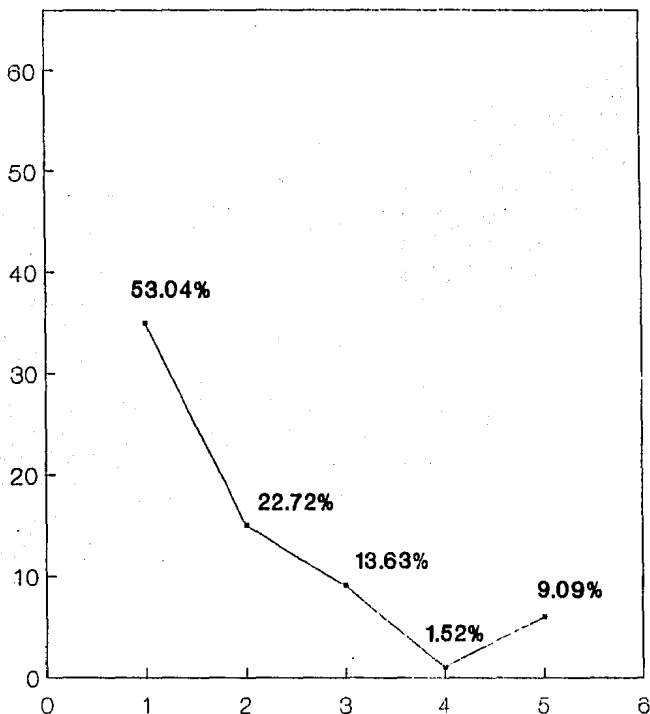
OPCIONES	F	%
1. Es una carrera profesional que da prestigio y te permite mejorar en todos los niveles.	35	53.04
2. Es una carrera profesional con reconocimiento institucional.	15	22.72
3. Algunas personas reconocen la Licenciatura, otros no.	9	13.63
4. La Licenciatura no tiene ninguna perspectiva. Es más, creo es una pérdida de tiempo.	1	1.52
5. Sin respuesta.	6	9.09
TOTALES	66	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 18
 PERSPECTIVAS QUE TIENE LA LICENCIATURA
 PARA EL PERSONAL DE ENFERMERIA

1994

FC



OBSERVACIONES: El 53.04% ven como perspectivas de la Licenciatura; que es una carrera profesional que da prestigio y permite mejorar, en cambio un 1.52% de ellas creen que la Licenciatura no tiene ninguna perspectiva, la consideran una pérdida de tiempo.

—●— Series 1

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 19

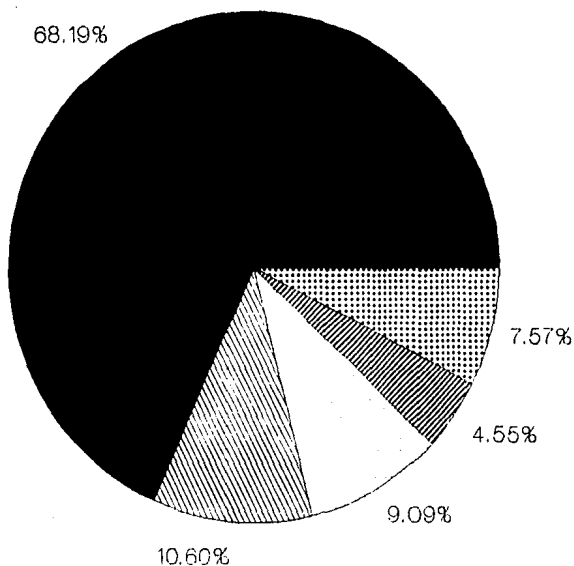
CAPACIDAD DE DECISION QUE TIENE EL PERSONAL DE
ENFERMERIA

1994

OPCIONES	F	%
1. Sí, ya que he decidido yo sola mi carrera y mi futuro.	45	68.19
2. Sí, porque cuando no se encuentra el responsable del enfermo, me atrevo a tomar decisiones.	7	10.60
3. No, porque me meto en problemas	6	9.09
4. No, porque nunca me he decidido ya que <u>im</u> plica gran responsabilidad.	3	4.55
5. Sin respuesta.	5	7.57
TOTALES	66	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 19
CAPACIDAD DE DECISION QUE TIENE
EL PERSONAL DE ENFERMERIA
1994



OBSERVACIONES: El 68.19% de las enfermeras tienen capacidad de decisión, mientras que el 4.55% nunca toman la iniciativa, por miedo a la responsabilidad que eso implica.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 20

ASPIRACIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL QUE TIENE
EL PERSONAL DE ENFERMERIA

1994

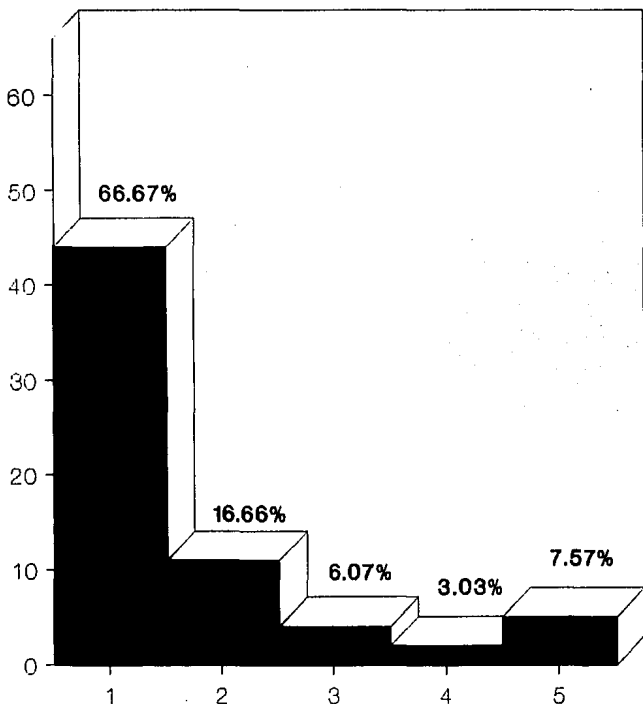
OPCIONES	F	%
1. Sí, ya que es muy importante para mi vida presente y futura.	44	66.67
2. Sí, porque siempre me interesa estar al día y sobresalir.	11	16.66
3. No muchas. Trato de estudiar porque me lo exigen en el trabajo.	4	6.07
4. No me interesa, ya que estoy bien así.	2	3.03
5. Sin respuesta.	5	7.57
TOTALES	66	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 20
 ASPIRACIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL
 QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA

1994

FC



OBSERVACIONES: El 66.67% tienen aspiraciones de desarrollo profesional ya que lo consideran fundamental para su vida y el 3.03% no les interesa y se encuentran muy bien así.

■ Series 1

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 21

PRESTIGIO SOCIAL CON EL QUE CUENTA EL PERSONAL

1994

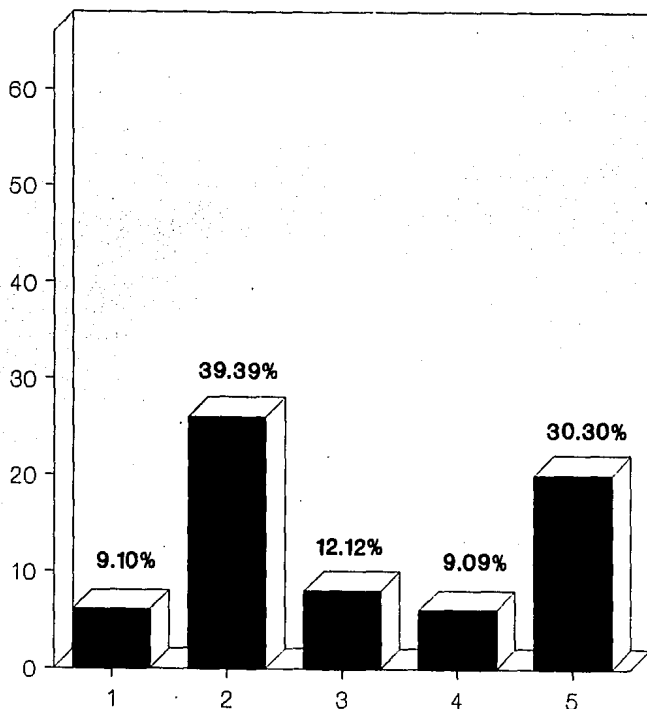
OPCIONES	F	%
1. Sí, me he dado a conocer por lo bien preparada que estoy.	6	9.10
2. Sí, ya que siempre estoy intentando lograr algo más.	26	39.39
3. Me conocen muy poco y no he podido sobresalir lo suficiente.	8	12.12
4. No he logrado tener prestigio social.	6	9.09
5. Sin respuesta.	20	30.30
TOTALES	66	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 21
PRESTIGIO SOCIAL CON EL QUE
CUENTA EL PERSONAL

1994

FC



OBSERVACIONES: El 39.39% de las enfermeras dicen que cuentan con prestigio social porque siempre intentan lograr algo más y el 9.1% dicen que se han dado a conocer por lo bien preparadas que están mientras que otro 9.09% no han logrado tener prestigio social.

Series 1

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 22

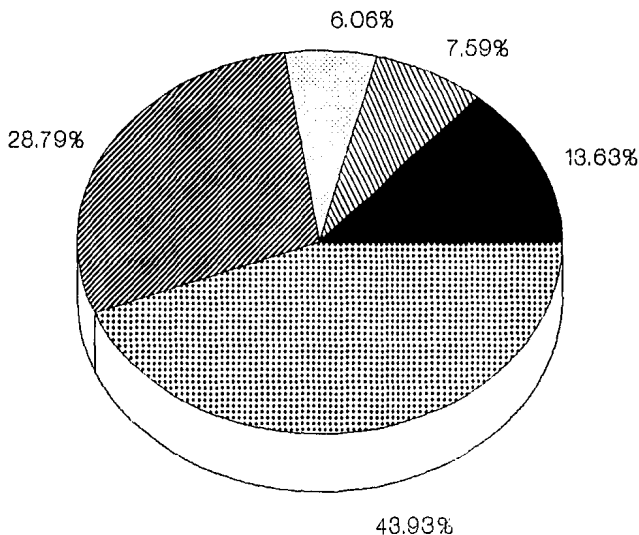
OFERTAS DE TRABAJO CON QUE CUENTAN LAS ENFERMERAS

1994

OPCIONES	F	%
1. Sí, me han ofrecido trabajo en otro lugar, con mejor sueldo.	9	13.63
2. Sí, me han ofrecido un ascenso y lo estoy pensando.	5	7.59
3. No creo que debo permanecer aquí.	4	6.06
4. No cuento con ninguna oferta de trabajo	19	28.79
5. Sin respuesta	29	43.93
TOTALES	66	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 22
OFERTAS DE TRABAJO CON QUE
CUENTAN LAS ENFERMERAS
1994



OBSERVACIONES: El 28.79% no cuentan con ofertas de trabajo y el 6.06% dicen que deben permanecer en el trabajo que tienen actualmente.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 23

SENTIDO HUMANISTA CON QUE CUENTA EL
PERSONAL DE ENFERMERIA

1994

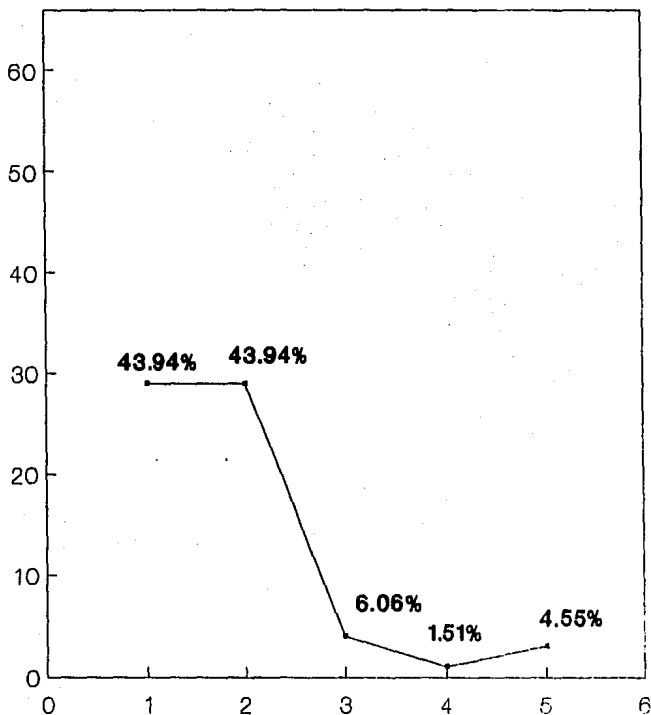
OPCIONES	F	%
1. Sí, ya que siempre ayudo a los demás.	29	43.94
2. Sí, ya que trato bien a los pacientes.	29	43.94
3. Sí, porque siempre me lo estuvieron <u>re</u> calcando en la escuela.	4	6.06
4. Nunca he tenido sentido humanista	1	1.51
5. Sin respuesta.	3	4.55
TOTALES	66	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 23
SENTIDO HUMANISTA CON QUE CUENTA
EL PERSONAL DE ENFERMERIA

FC

1994



— Series 1

OBSERVACIONES: El 43.94% de las enfermeras contestó que cuentan con gran sentido humanista ya que siempre ayudan a los demás. Otro 43.94% dicen que cuentan con sentido humanista porque tratan bien a los pacientes y el 1.51% nunca han tenido sentido humanista.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 24

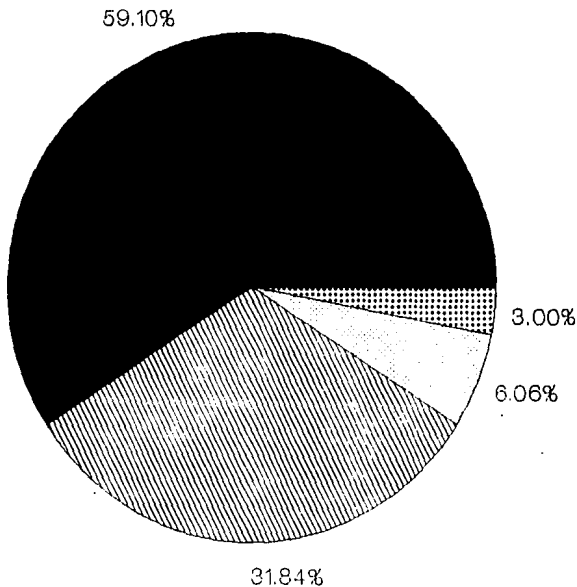
VOCACION POR LA CARRERA CON QUE CUENTA EL PERSONAL
DE ENFERMERIA

1994

OPCIONES	F	%
1. Sí, siempre me ha gustado la carrera, ayudar a los demás y especialmente a los enfermos.	39	59.10
2. Sí, me identifico muy bien con la carrera.	21	31.84
3. Sólo tengo algo de vocación, pero he logrado salir adelante.	4	6.06
4. Nunca he tenido vocación por la carrera. Trabajo por necesidad.	0	0
5. Sin respuesta.	2	3.00
TOTALES	66	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 24
VOCACION POR LA CARRERA CON QUE
CUENTA EL PERSONAL DE ENFERMERIA
1994



OBSERVACIONES: El 59.10% dicen tener vocación por la carrera porque siempre les ha gustado la carrera y ayudar a los demás, el - 6.06% dicen tener solo algo de vocación.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 25

STATUS PROFESIONAL CON QUE CUENTA EL
PERSONAL DE ENFERMERIA

1994

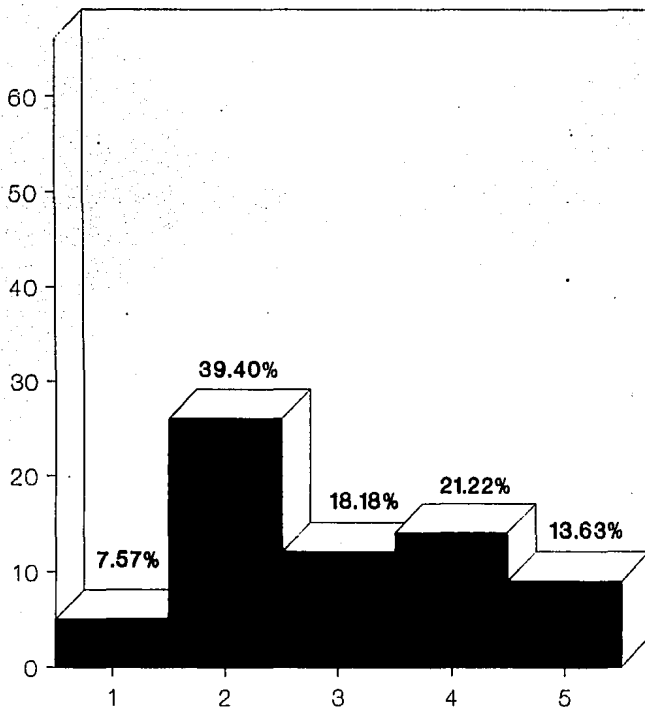
OPCIONES	F	%
1. Sí, me considero una gente de un buen <u>ni</u> <u>vel</u> social, sin problemas ni necesidades apremiantes.	5	7.57
2. Sí, creo tener un buen status aunque creo tener algunas carencias todavía.	26	39.40
3. No creo que siendo Enfermera se pueda <u>con</u> seguir un buen status.	12	18.18
4. Definitivamente no podemos tener un status bueno con estos sueldos tan malos.	14	21.22
5. Sin respuesta.	9	13.63
TOTALES	66	100

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 26
STATUS PROFESIONAL CON QUE CUENTA
EL PERSONAL DE ENFERMERIA

1994

FC



OBSERVACIONES: El 39.40% de las enfermeras cree tener un buen status, aunque con algunas carencias mientras que el 7.57% se consideran personas de un buen nivel social, sin problemas, ni necesidades apremiantes.

■ Series 1

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 influencia de las variables: X:Motivación y la variable Y:Estudios de Licenciatura.

De esta manera, y con una muestra de n=66 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 LA VARIABLE X:
MOTIVACION Y LA VARIABLE Y: ESTUDIOS DE LICENCIATURA

1994

X ITEMS	X	X ²	Y ITEMS	Y	Y ²	X Y
1	18	324	11	38	1,444	684
2	43	1,849	12	27	729	1,161
3	19	361	13	35	1,225	665
4	16	256	14	45	2,025	720
5	37	1,369	15	44	1,936	1,628
6	30	900	16	26	676	780
7	35	1,225	17	19	361	665
8	27	729	18	29	841	783

9	16	256	19	39	1,521	624
10	32	1,024	20	26	676	832
<hr/>						
. EX=273		EX ² =8,293	20	EY=328	EY ² =11,434	EXY=8,542

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

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

Que en el despeje resulta:

$$r = \frac{66 (8542) - (273) (328)}{\sqrt{66 (8293) - (273)^2 \quad 66 (11434) - (328)^2}}$$

De donde:

$$r = \frac{563772 - 89544}{\sqrt{(547338 - 74529) (754644 - 107584)}}$$

Que resulta:

$$r = \frac{479229}{\sqrt{(472809) (647060)}}$$

De donde:

$$r = \frac{474229}{\sqrt{30593579}}$$

Que resulta:

$$r = \frac{474229}{55311462}$$

De donde:

$r = .8573$

Por tanto, al resultar un coeficiente de $r = .8573$, con correlación fuertemente positiva, se comprueba la hipótesis de trabajo que dice:

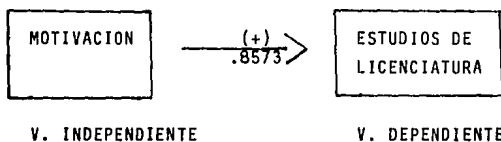
H_2 : A mayor motivación, mayor será el ingreso a los estudios de Licenciatura del personal de Enfermería de la clínica Hospital Regional del ISSSTE en Tuxpam, Ver.

Asimismo, al localizar la tabla "F" (ver anexo No. 1), con los valores de "r", para los niveles de confianza de .05 da un "rt" .2319 que para un "n" de 66 cuestionarios aplicados, se comprueba la hipótesis de trabajo H_2 y la Hipótesis General H_1 que dice:

H_1 : Existe relación positiva entre la motivación, y los estu-

dios de Licenciatura del personal de Enfermería de la Clínica Hospital Regional del ISSSTE en Tuxpam, Ver.

Por lo tanto, da como resultado que la motivación incide fuertemente en los estudios de Licenciatura del personal de Enfermería de la Clínica Hospital Regional del ISSSTE y da como consecuencia un modelo de relación comprobado como el que se presenta a continuación:



Por tanto, se rechaza la Hipótesis nula que dice:

H_0 : No existe relación entre la motivación y la realización de estudios de Licenciatura del personal de Enfermería de la Clínica Hospital Regional del ISSSTE en Tuxpam, Ver.

4.4 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

En el cuadro No. 1 relativo a la edad de las enfermeras entrevistadas, se observa que el 4.54% tiene entre 18 y 23 años, el 27.28% entre 24 y 29 años, el 48.49% entre 30 y 35 años y el 16.66% tiene más de 36 años. Esto significa que la mayoría de las enfermeras son productivas, de edad adulta y que hay muy poca gente joven.

En el cuadro No. 2 que se refiere al turno en que laboran las enfermeras entrevistadas, se observa que el 24.24% corresponde al turno matutino, el 28.79% en el turno vespertino, el 27.28% en el turno nocturno y el 15.15% tiene turno especial. Esto significa que el turno matutino y vespertino cuentan con el mayor número de personas laborando y le sigue el turno matutino, así, también se observa que el turno especial cuenta con un reducido número de enfermeras.

En el cuadro No. 3 referente a la categoría del personal de enfermería entrevistado, se ve que el 3.03% se encuentra en la subjefatura, el 7.57% son supervisoras y el 62.12% son Enfermeras Generales. Esto significa que la mayoría de las Enfermeras ocupan puestos de enfermera general y que una minoría ocupa puestos de confianza.

En el cuadro No. 4 relativo al estado civil de las enfermeras entrevistadas, el 33.34% son enfermeras solteras, el 50.00%

son casadas, el 4.54% viven en unión libre y el 12.12% son divorciadas. Esto significa que gran parte de las enfermeras cuentan con una responsabilidad en el hogar y que la otra parte no la tienen, ya sea porque se divorciaron o porque son solteras, quedando con más libertad para desenvolverse en la profesión.

En el cuadro No. 5 que se refiere a la antigüedad de las enfermeras entrevistadas, se observa que el 66.67% tiene menos de 10 años de antigüedad, el 24.25% tiene entre 16 y 20 años de antigüedad y el 3.03% tiene más de 21 años de antigüedad. Esto significa que un pequeño número de enfermeras tiene más de 16 años de antigüedad, mientras que la mayoría tiene menos de 10 años de estar laborando.

En el cuadro No. 6 referente al tipo de reconocimientos recibidos por las enfermeras, se observa que el 16.66% han recibido beca completa, con goce de sueldo y tiempo completo, también han recibido premios y diplomas, el 6.06% le han otorgado media beca con goce de tiempo, sin sueldo, el 21.21% sólo han recibido ayuda para cursos de educación continua y el 27.28% no han recibido ningún reconocimiento. Esto significa que son pocas las enfermeras que se les ha otorgado beca completa o media beca, siguiendo en cantidad las Enfermeras que se les ha apoyado en cursos de educación continua, aunque la mayoría de Enfermeras no han recibido ninguna clase de beca.

En el cuadro No. 7 referente al sueldo que reciben las Enfermeras entrevistadas, se observa que un 1.51% gana entre N\$2,000 y N\$3,000 al mes, el 65.16% gana entre N\$1,000 y N\$1,900 al mes, el 19.70% gana menos de N\$1,000 al mes y el 4.54% gana la mitad del sueldo mínimo. Esto significa que una gran mayoría percibe un sueldo por arriba de N\$1,000 al mes y es reducido el número de enfermeras que gana menos de N\$1,000 al mes.

En el cuadro No. 8 relativo al poder con el que cuenta el personal de Enfermería, se observa que el 3.03% del personal tiene autoridad sobre todo el personal, el 13.63% tiene autoridad sólo por una parte del personal, el 21.21% alguna vez han tenido autoridad, pero tienen problemas con algunas personas del Hospital y el 29.79% nunca han tenido autoridad. Esto significa que la mayoría de las Enfermeras nunca han tenido autoridad porque creen que es meterse en problemas y un grupo de enfermeras tienen autoridad sobre todo el personal o de una parte de éste, mientras que otro grupo ya ha tenido autoridad pero se les dificulta ejercerla.

En el cuadro No. 9 referente al prestigio con que cuentan las enfermeras entrevistadas, se observa que el 16.66% se consideran muy prestigiadas y reconocidas en el hospital, el 19.70% se considera prestigiada sólo con un sector de Enfermería, el 24.25% dicen que la Enfermería tiene poco prestigio, y el 7.58% dicen no tener ningún prestigio porque siempre hablan mal de

las Enfermeras. Esto significa que la mayoría de las Enfermeras se creen prestigiadas, y que otra parte de ellas no cree que se pueda tener prestigio siendo Enfermera.

En el cuadro No. 10 que se refiere a la superación profesional del personal de Enfermería, se observa que el 19.70% cuenta con Especialidad y otros estudios de posgrado, el 3.03% han realizado la Licenciatura, el 56.07% algunas veces acuden a cursos de actualización y el 10.60% nunca han tratado de superarse, ya que se encuentran muy bien así. Esto significa que la mayoría de las Enfermeras sólo acuden a cursos de actualización, mientras que otro grupo de ellas cuenta con estudios de especialidad y Licenciatura, un reducido número de Enfermeras no ha tratado de superarse, ya que consideran estar bien así.

En el cuadro No. 11 relativo a la satisfacción en el trabajo del personal de Enfermería, se observó que el 21.22% está muy bien en el trabajo que tienen porque ganan bien y les permiten superarse, 31 45.46% ocupan un puesto de acuerdo a sus estudios, el 16.66% dicen que por lo regular no reconocen su desempeño y sólo el 4.54% no está satisfecha con el trabajo que tiene porque no gana lo suficiente, no le reconocen su trabajo y las tratan mal. Esto significa que un gran número de Enfermeras han conseguido la satisfacción en el trabajo que tienen actualmente, ya que ganan bien y les permiten superarse, así como ocupar un puesto de acuerdo a los estudios que tienen y sólo

lo es un reducido número de Enfermeras son las que no están conformes con su trabajo, ya que dicen que no reconocen su de sempeño, no ganan lo suficiente y las tratan mal.

En el cuadro No. 12 relativo a la productividad que realizan las Enfermeras, se observó que el 30.30% creen producir acciones de calidad cada vez que realizan una función, el 53.04% creen que la mayoría de las veces producen acciones buenas al realizan la atención al paciente y el 12.12% algunas veces creen producir algo al realizar la atención al paciente. Esto significa que gran parte de las Enfermeras creen producir la mayoría de las veces acciones de calidad al realizar la atención a los pacientes y otras creen que sólo algunas veces pro ducen algo cuando realizan la atención del paciente.

En el cuadro No. 13 referente a la tenacidad del personal de Enfermería, se observa que el 34.84% tienen gran perseverancia ante las cosas que se le presentan, el 40.93% son personas obs tinadas, tendientes a lograr lo que se proponen, el 7.57% sólo cuando ven las cosas posibles se interesan en conseguir las y el 4.54% no tienen nada de tenacidad y no se preocupan por conseguir lo que no se puede. Esto significa que tres cuartas partes de las Enfermeras son personas obstina das y persevera ntes tendientes a lograr lo que se proponen y un pequeño número de Enfermeras sólo cuando ven las cosas posibles se interesan en conseguir las y no tienen nada de tenacidad.

En el cuadro No. 14, que se refiere a los ascensos que han recibido las enfermeras, se observa que el 12.12% dicen que han ocupado puestos de jerarquía, el 19.70% sólo cuando las invitan a algún ascenso aceptan responsabilidades, el 12.12% cuando se requiere por necesidad, las ascienden y el 24.25% nunca han recibido ascensos, no les gusta ser jefe. Esto significa que son pocas las Enfermeras que han ocupado puestos de jerarquía y cuando las invitan a ocuparlos, los aceptan; mientras que por otro lado, la mayoría de las Enfermeras sólo cuando por necesidad les solicitan ocupan algún otro puesto, lo hacen pero por lo regular no les gusta ser jefes.

En el cuadro No. 15 relativo al sentimiento de autorrealización del personal de Enfermería, se observó que el 6.06% se creen autorrealizadas porque se han superado profesionalmente, ocupan un puesto de confianza en su trabajo y están muy bien en todos los sentidos, el 48.50% creen haber alcanzado la autorrealización porque han realizado los estudios que siempre quisieron y sus necesidades están cubiertas, el 13.63% no creen en la autorrealización, la vida es difícil, y el 12.12% no les han permitido realizarse profesionalmente y les faltan muchas cosas. Esto significa que la mayoría de las Enfermeras ha logrado la autorrealización o está en vías de lograrlo y un pequeño grupo de Enfermeras creen que les falta para alcanzar la autorrealización, más bien, no creen en la autorrealización

no se le ha permitido desarrollarse profesionalmente.

En el cuadro No. 16 relativo a la meta de elección de la Licenciatura de Enfermería, el 57.58% creen que la meta es la superación profesional, escalar puestos, mejor remuneración, satisfacción personal, el 21.22% dicen que es saber más para ayudar a los demás, tener prestigio y mejor sueldo, el 4.54% no creen que pueda lograrse muchas metas con la Licenciatura y otro 4.54% no les interesa el nivel Licenciatura. Esto significa que más de la mitad de las enfermeras tienen como meta de elección de la Licenciatura en Enfermería, la superación profesional, escalar puestos, mejor remuneración, satisfacción personal y un pequeño grupo de Enfermeras no creen que se puedan lograr muchas metas con la Licenciatura.

En el cuadro No. 17 relativo a la inclinación personal hacia la Licenciatura en Enfermería, se observó que el 40.91% siempre le ha gustado la Enfermería profesional, el 33.33% les gusta prepararse para el futuro, el 6.06% las han convencido las compañeras que han realizado la Licenciatura por eso les atrae y el 7.60% no creen en la Licenciatura creen que es lo mismo del nivel técnico. Esto significa que la mayoría de las Enfermeras tienen inclinación personal hacia la Licenciatura en Enfermería porque siempre les ha gustado la Enfermería profesional y les gusta prepararse para el futuro, y son pocas las enfermeras que han sido convencidas por sus compañeras para rea

lizar la Licenciatura, ya que algunas creen que la Licenciatura es lo mismo que el nivel técnico.

En el cuadro No. 18 referente a las perspectivas que tiene la Licenciatura para el personal de Enfermería observamos que el 53.04% opina que es una carrera profesional que da prestigio y te permite mejorar en todos los niveles, el 22.72% dicen que es una carrera profesional con reconocimiento profesional, el 13.63% dicen que algunas personas reconocen la Licenciatura, otros no, y el 1.52% dicen que la Licenciatura no tiene ninguna perspectiva, creen que es una pérdida de tiempo. Esto significa que la mayoría de las Enfermeras piensan que las perspectivas que les ofrece la Licenciatura son que es una carrera profesional que da prestigio, permite mejorar en todos los niveles y tiene reconocimiento institucional y son pocas las Enfermeras que piensan que es reducido el número de personas que reconocen la Licenciatura y que la Licenciatura no tiene ninguna perspectiva, la consideran una pérdida de tiempo.

En el cuadro No. 19 se refiere a la capacidad de decisión que tiene el personal de Enfermería, se observa que el 68.19% han decidido solas su carrera y su futuro, el 10.60% cuando no se encuentra el responsable del enfermo, se atreven a tomar decisiones, el 9.09% no deciden porque se pueden meter en problemas y el 4.55% nunca se han atrevido a decidir ya que implica gran responsabilidad.

Esto significa que es reducido el número de Enfermeras que no se atreve a tomar decisiones por sí sola, porque les implica gran responsabilidad, sin embargo, se ve que son una gran mayoría las Enfermeras que deciden a actuar solas sin importarles si se meten en problemas. Con esto vemos que el personal de Enfermería tiene gran capacidad de decisión ante los problemas que se les presenten.

En el cuadro No. 20 relativo a las aspiraciones de desarrollo profesional que tiene el personal de Enfermería, se observa que el 66.67% piensan que las aspiraciones son muy importantes para su vida presente y futura, el 16.66% siempre se interesa por estar al día y sobresalir, el 6.07% no tienen muchas aspiraciones de desarrollo profesional, tratan de estudiar porque se los exigen en el trabajo y, el 3.03% no les interesa superarse, están muy bien así. Esto significa que en su mayoría el personal de Enfermería se preocupa por estar al día y sobresalir, las aspiraciones de desarrollo profesional son importantes para su vida, en tanto que son pocas las enfermeras que no tienen aspiraciones de desarrollo profesional, están conformes con lo que tienen.

En el cuadro No. 21 relativo al prestigio social con que cuenta el personal, se observa que el 9.10% se han dado a conocer por lo bien preparadas que están, el 39.39% siempre están intentando lograr algo más, el 12.12% las conocen muy poco y no

han podido sobresalir lo suficiente, y el 9.09% no ha logrado tener prestigio social. Esto significa que son pocas las enfermeras que no se han dado a conocer porque no han podido sobresalir, en tanto que la gran mayoría de ellas se encuentra bien preparada y es algo característico de la Enfermería que siempre están intentando lograr algo más.

En el cuadro No. 22 relativo a las ofertas de trabajo con que cuentan las Enfermeras, se observa que el 13.63% sí le han ofrecido trabajo en otro lugar con mejor sueldo, el 7.59% le han ofrecido ascenso y lo están pensando, el 6.06% creen que deben permanecer en el trabajo que tienen actualmente y el 28.79% no cuenta con ninguna oferta de trabajo. Esto significa que la mayoría del personal de Enfermería permanece estático en el lugar donde trabajan, no cuentan con ofertas de trabajo de otro lugar y es pequeño el número de Enfermeras a las cuáles les han ofrecido otro trabajo con mejor sueldo.

En el cuadro No. 23 referente al sentido humanista con que cuenta el personal de Enfermería, se observa que el 43.94% siempre ayuda a los demás, otro 43.94% trata bien a los pacientes, el 6.06% tiene sentido humanista, porque siempre se lo recalcaron en la escuela y es un 1.51% del personal de Enfermería el que nunca ha tenido sentido humanista. Así, la mayoría del personal de Enfermería tiene gran sentido humanista, ya que siempre ayuda y trata bien a los pacientes y son pocas las

Enfermeras que carecen de sentido humanista.

En el cuadro No. 24 relativo a la vocación por la carrera con que cuenta el personal de Enfermería, se observa que al 59.10% siempre le ha gustado la carrera, ayudar a los demás y principalmente a los enfermos, el 31.84% se identifica muy bien con la carrera, el 6.06% sólo tienen algo de vocación pero han lo grado salir adelante. Esto significa que la mayoría de las Enfermeras tiene gran vocación por la carrera de Enfermería y son una minoría las que nunca han tenido vocación pero han lo grado salir adelante.

En el cuadro No. 25 referente al status profesional con que cuenta el personal de Enfermería, se observa que el 7.57% se considera una gente de un buen nivel social, sin problemas ni necesidades apremiantes, el 39.40% creen tener un buen status aunque tienen algunas carencias todavía, el 18.18% no creen que siendo Enfermeras se pueda tener un buen status y el 21.22% dicen que definitivamente no se puede tener un status bueno con estos sueldos tan malos. Esto significa que algunas Enfermeras han logrado tener un buen status, la mayoría de ellas creen que están en vías de lograrlo y son unas pocas las que piensan que las Enfermeras nunca podrán lograr un buen status con los sueldos tan bajos que se tienen.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Después del análisis de resultados y comprobación de la hipótesis se llega a las siguientes conclusiones.

CONCLUSIONES

- Se llegó al logro del objetivo general de la presente investigación al analizar la motivación que permite los estudios de Licenciatura al personal de Enfermería de la Clínica Hospital Regional del ISSSTE en Tuxpam, Ver.
- En lo que se refiere a los objetivos específicos, se observó que los principales motivadores que recibe el personal de Enfermería son: superación profesional, que se reconozca su profesionalismo, lograr el poder, ser útil, otorgar las becas para realizar estudios, satisfacción personal, el salario que recibe para cubrir sus necesidades y lograr prestigio social.
- Se identificó a las Enfermeras con estudios de Licenciatura, siendo éstas menos del 5% del personal de Enfermería del Hospital que realizaron la Licenciatura sólo por superación personal.
- La situación problema por lo que se realizó la presente investigación fue la apatía que muestra el personal de Enfermería ante la opción de realizar la Licenciatura.

- Se identificó la motivación que permite los estudios de Licenciatura, ya que un 80% del personal de Enfermería entrevistado manifestó que no han recibido becas para poder superarse profesionalmente.
- En cuanto al Marco teórico se presentaron las principales teorías motivacionales que apoyan a la variable independiente Motivación y en cuanto a la variable dependiente Estudios de Licenciatura se presentan las escuelas que la imparten y características del sistema escolarizado y abierto.
- La falta de motivadores del personal de Enfermería repercute negativamente en la superación profesional de Enfermería y en la atención que se brinda a los pacientes de la Clínica Hospital del ISSSTE.

En relación con el análisis de los cuadros se pudo observar que:

- El 31% del personal de Enfermería tiene entre 18 y 29 años de edad, mientras que el 65% tiene más de 30 años de edad. Así también se ve que el turno vespertino y nocturno tiene mayor concentración de Enfermeras, dejando descuidado el turno matutino y el especial.
- En cuanto a la categoría del personal de Enfermería se ve que un 62.12% son Enfermeras generales y un 10.60% ocupa

puestos de confianza. Esto puede ser debido que un 66.66% tiene compromiso en el hogar, por ser además de trabajadoras amas de casa y sólo un 33.34% son solteras teniendo éstas más oportunidades de superación profesional y escalar puestos.

- El 66.67% del personal de Enfermería tiene menos de 10 años de antigüedad y 28.77% tiene más de 11 años de laborar en el Hospital, esto se debe a que el Hospital tiene poco tiempo que fue construido y se contrató nuevo personal.
- El personal de Enfermería al cual le han otorgado becas para estudios es la mitad del personal del que nunca ha recibido beca alguna, creyendo que estas se otorgan por favoritismo, siendo éstas el 48.49% y así también un 89.39% del personal recibe bajos sueldos y no pueden pagarse ellas solas sus estudios, quedandose con los estudios que tienen.
- En cuanto al poder con que cuenta el personal se observa que el 37.87% tiene autoridad o ha tenido alguna vez autoridad sobre el personal y el 28.79% nunca ha tenido autoridad, el ocupar un puesto de confianza les da autoridad y esto les ayuda a las Enfermeras para tener prestigio ya que sólo el 7.58% de las Enfermeras no tiene ningún prestigio.
- Se observa que el personal de Enfermería está satisfecho con el trabajo que tiene porque ocupan el puesto de acuerdo a sus

estudios y además les permiten superarse, habiendo un 19.70% de Enfermeras con Especialidad y 3.03% con Licenciatura. Así, también se observa, que un 56.07% acude sólo a cursos de actualización, no estando satisfechas porque estos cursos muchas veces no se dan de acuerdo a las necesidades del personal, sino que son impuestos por la institución.

- En cuanto a la productividad de las Enfermeras, un 83.30% contestó que produce acciones de calidad al realizar la atención del paciente y un 75.77% son personas obstinadas tenaces a lograr lo que se proponen. A pesar de que un gran porcentaje de enfermeras son personas tenaces y muy productivas, no se les reconoce el trabajo que realizan, es raro que sus jefes acudan a felicitarlas por las acciones que realizan, de los que reciben más felicitaciones son de los pacientes, sintiéndose así más productivas y tenaces.
- El 44.94% han recibido ascensos y aceptan las responsabilidades y son esas mismas enfermeras que creen estar en vías de lograr la autorrealización, en tanto el personal restante no ha ocupado ningún puesto de jerarquía y dicen que la autorrealización es muy difícil de lograr y más en la profesión de Enfermería donde no tiene el suficiente reconocimiento.
- Las Enfermeras que tienen inclinación personal hacia la licenciatura tienen como meta de elección la superación profesional.

sional, escalar puestos, mejor sueldo, prestigio, satisfacción personal y son un 78.80%. Sin embargo un 13% no creen en la Licenciatura, dicen que es lo mismo del nivel técnico, ya que a nivel institucional aún no está reconocida la Licenciatura. Este es el pensamiento de las enfermeras que sólo piensan que al tener un estudio más deben elevarles el sueldo, no piensan en que elevan también su nivel profesional y pueden obtener satisfacción personal.

- El 75.76% del personal de Enfermería dice que la Licenciatura tiene como perspectivas que es una carrera profesional, que da prestigio y que permite mejorar en todos los niveles. Estas mismas Enfermeras dicen que tienen capacidad de decisión al tomar la iniciativa en algunos casos necesarios, el resto de las Enfermeras no les interesa la Licenciatura y tampoco tienen capacidad de decisión.
- En cuanto al prestigio con el que cuenta el personal de Enfermería un 48.49% dicen que se han dado a conocer por lo bien preparadas que están y porque siempre intentan lograr algo más, mientras que un 21.21% dicen que no se puede tener prestigio en Enfermería, piensan que hay profesiones más prestigiadas. En cuanto a las aspiraciones de desarrollo profesional, el 83.33% dice que les gusta estar bien preparadas, estar al día y sobresalir ya que esto ayuda a lograr prestigio, en tanto el resto de las enfermeras no tienen aspiracio

nes profesionales, sólo trabajan por necesidad y no intentan superarse.

- En cuanto a las ofertas de trabajo, el 21.22% dicen que les han ofrecido trabajo en otro lugar pero lo están pensando, en tanto que a otras Enfermeras les han ofrecido ascenderlas con esto se ve que el 47.27% creen haber logrado o estar en vías de lograr un buen estatus profesional. Las enfermeras que no cuentan con ofertas de trabajo son 28.79% y es un 39.40% de Enfermeras que no creen que se pueda lograr un buen status en Enfermería por sueldo tan bajo que se percibe.
- Un 87.78% tiene sentido humanista, así como también un 80.94% tienen vocación por la carrera, les gusta ayudar a los demás especialmente a los enfermos, el 6.06% estudiaron la carrera porque se lo exigieron en su casa por lo tanto, nunca les ha gustado la carrera, no tienen sentido humanista y a pesar con este obstáculo, algunas han logrado salir adelante.
- En cuanto a la comprobación de hipótesis se confirma que la motivación del personal de Enfermería influye satisfactoriamente en los estudios de Licenciatura.
- Con un resultado de $r = .8573$ con correlación fuertemente positiva, se comprueba la hipótesis de trabajo que dice: A mayor motivación, mayor será el ingreso a los estudios de Licenciatura del personal de Enfermería de la Clínica Hospital

Regional del ISSSTE.

- Se rechaza la Hipótesis nula que dice: No existe relación entre la motivación y la realización de los estudios de Licenciatura del personal de Enfermería de la Clínica Hospital Regional del ISSSTE.
- En cuanto a las técnicas e instrumentos de investigación utilizados, las fichas de trabajo fueron de gran utilidad ya que permitieron la recolección de toda la información que fundamentó el problema y la hipótesis para constituir el marco teórico.
- Las entrevistas se realizaron al personal de Enfermería para recabar en forma directa los principales datos que sirvieron para comprobar las hipótesis.
- El cuestionario fue el principal instrumento para la recolección de los datos. Estos se aplicaron a 66 Enfermeras de la Clínica Hospital Regional del ISSSTE.

RECOMENDACIONES

A continuación se presentan las propuestas que se sugieren y que intentan dar solución a la problemática analizada.

- Motivar a las Enfermeras de la Clínica Hospital del ISSSTE, dado que la motivación juega un papel importante para que las Enfermeras logren la superación profesional y este mismo

repercute en la atención eficaz y de calidad a los pacientes que acuden a recibir atención.

- Contratar más gente joven ya que se observa que la mayoría es gente madura, que se encuentra cansada y sin ánimos de luchar, la gente joven tiene ideas nuevas.
- Realizar un análisis coordinando de tal manera que el turno matutino cuente con más Enfermeras ya que este turno es uno de los más importantes por las actividades que se realizan por las mañanas.
- Contratar Enfermeras con especialidad o mandarlas a especializarse, ya que son necesarias para cubrir los servicios del hospital.
- Otorgar más becas al personal de Enfermería para que éste lo gre superarse.
- Modificar el sueldo de las Enfermeras así como darles de vez en cuando un reconocimiento.
- Otorgar mejores prestaciones y categorías a las Enfermeras para que se sientan más prestigiadas.
- Motivar a las Enfermeras para que además de que asistan a los cursos de actualización que se les imponen, realicen especialidades o estudios de Licenciatura.

- Lograr que las Enfermeras se sientan satisfechas con el trabajo que tienen logrando colocarlas de acuerdo a los estudios que tienen y no en una categoría más baja.
- Impulsar a las Enfermeras para que acepten puestos de confianza y escogerlas por su capacidad y preparación, no por favoritismos.
- Explicar a las Enfermeras que la Licenciatura no es lo mismo que el nivel técnico, es una carrera profesional que eleva el nivel académico y los conocimientos.
- Tratar de que reconozcan la Licenciatura como lo que es, una carrera que está al mismo nivel de las demás carreras y que tiene como perspectivas el prestigio y el reconocimiento.
- Tener mayor capacidad de decisión para afrontar las eventualidades que se presenten.
- No tratar de estudiar la Licenciatura sólo porque lo exigen o lo imponen en el trabajo, realizarlo por satisfacción personal o profesional.
- Tratar que reconozcan la capacidad y eficiencia del personal de Enfermería para tener otras ofertas de trabajo.
- No perder el sentido humanista que debe tener todo el personal de Enfermería y las Enfermeras que no tengan vocación por

la carrera, mejor dedicarse a otra actividad.

- Realizar un diagnóstico sobre las necesidades de capacitación del personal de Enfermería y sus preferencias con la finalidad de impartir los cursos que se requieran.
- Reconocer en forma real y efectiva el trabajo del personal de Enfermería cuando desempeña con éxito una actividad o función, preferentemente en forma escrita y a través de incentivos económicos.
- Brindar la oportunidad y las facilidades para que el personal de Enfermería acuda a cursos de capacitación, especialidad para favorecer la superación profesional y en cierta medida disminuir la apatía del personal.
- Permitir que el personal de Enfermería disponga de libertad de acción y expresión para poder cumplir con las actividades y funciones propias de su profesión.

6. ANEXOS Y APENDICES

- ANEXO No. 1: TABLA "F" PARA VALORES DE "r" A LOS NIVELES DE CONFIANZA DE .05 Y .01
- APENDICE No. 1: CUESTIONARIO DE LA INVESTIGACION: "INFLUENCIA DE LA MOTIVACION EN LOS ESTUDIOS DE LICENCIATURA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA CLINICA HOSPITAL REGIONAL DEL ISSSTE EN TUXPAM, VER.
- APENDICE No. 2: MODELO DE TARJETA SIMPLE
- APENDICE No. 3: MODELO DE TARJETA DE CONCENTRACION
- APENDICE No. 4: MODELO DE TARJETA MATRIZ DE CONCENTRACION

ANEXO No. 1

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.

APENDICE No. 1

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA

CUESTIONARIO DE LA INVESTIGACION

INFLUENCIA DE LA MOTIVACION, EN LOS ESTUDIOS DE LICENCIATURA
DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA CLINICA HOSPITAL REGIONAL DEL
I.S.S.S.T.E.

No. DE CUESTIONARIO _____

ELABORADO POR
CLAUDIA HERNANDEZ LANDAVERDE

CON LA ASESORIA DE LA MAESTRA
CARMEN BALSEIRO ALMARIO

Fecha de elaboración: 30 de julio 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 observación y con el apoyo de las entrevistas. A partir de la obtención de la información, se podrán elaborar las tablas y gráficas necesarias 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 respuesta de cada pregunta, ya que si se contestan dos opciones se invalida la respuesta.
3. Todo lo recabado es estrictamente de uso confidencial.

NOTA:

Se agradece su colaboración en las respuesta que den a este

cuestionario, y si desea conocer los resultados, estarán a su disposición al terminar la investigación.

DATOS GENERALES

1. ¿QUE EDAD TIENES?

1. Tengo entre 18 y 23 años
 2. Tengo entre 24 y 29 años
 3. Tengo entre 30 y 35 años
 4. Tengo más de 36 años
 5. Sin respuesta

2. ¿QUE TURNO TIENE?

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

3. ¿QUE CATEGORIA TIENE?

1. Jefa de Enfermeras
 2. Subjefa de Enfermeras
 3. Supervisora
 4. Enfermera General
 5. Sin respuesta

4. ¿CUAL ES SU ESTADO CIVIL?

1. Soltera
 2. Casada
 3. Unión libre
 4. Divorciada
 5. Sin respuesta

5. ¿QUE ANTIGUEDAD TIENE EN EL HOSPITAL?

1. Tengo menos de 10 años
 2. Tengo entre 11 y 15 años
 3. Tengo entre 16 y 20 años
 4. Tengo más de 21 años
 5. Sin respuesta

6. ¿QUE TIPO DE RECONOCIMIENTOS HA RECIBIDO USTED?

1. Me han otorgado una beca completa con goce de sueldo y tiempo. He tenido premios y diplomas.
 2. Me han otorgado media beca con goce de tiempo, sin sueldo.

- 3. Me han otorgado beca para cursos de educación continua
- 4. No he recibido ningún reconocimiento en este Hospital. Creo que se dan por favoritismo.
- 5. Sin respuesta.

7. ¿QUE SUELDO RECIBE USTED?

- 1. Gano entre N\$2,000 y N\$3,000 al mes
- 2. Gano entre N\$1,000 y N\$1,900 al mes
- 3. Gano menos de N\$1,000 al mes
- 4. Gano la mitad del sueldo mínimo. Mi sueldo es una miseria. No me alcanza para nada.
- 5. Sin respuesta.

8. ¿CON QUE TIPO DE PODER CUENTA USTED?

- 1. Tengo autoridad sobre todo el personal. Me obedecen de buen agrado todas las personas de Enfermería.
- 2. Tengo autoridad sólo por una parte del personal.
- 3. He tenido autoridad pero tengo problemas con algunas personas del Hospital.
- 4. Nunca he tenido autoridad, me parece que eso es meterse en problemas.
- 5. Sin respuesta.

9. ¿CON QUE TIPO DE PRESTIGIO CUENTA USTED?

- 1. Me considero una gente muy prestigiada y reconocida en el Hospital.
- 2. Me considero prestigiada, sólo que con un sector de Enfermería.
- 3. Creo que la Enfermería tiene poco prestigio.
- 4. No tengo ningún prestigio porque siempre hablan mal de las enfermeras.
- 5. Sin respuesta.

10. ¿SE HA SUPERADO PROFESIONALMENTE?

- 1. Sí, ya que cuento con especialidad y otros estudios de posgrado.
- 2. Sí, porque realicé la licenciatura y sigo estudiando.
- 3. Algunas veces acudo a cursos de actualización
- 4. Nunca he tratado de superarme, ya que estoy muy bien así.
- 5. Sin respuesta.

11. ¿ESTA SATISFECHA CON EL TRABAJO QUE TIENE?

- 1. Sí, porque gano bien y me permiten superarme.

- 2. Sí, porque ocupo el puesto de acuerdo a mis estudios.
- 3. Algunas veces, porque por lo regular no reconocen mi desempeño.
- 4. No estoy satisfecha porque no gano lo suficiente, no me reconocen mi trabajo y me tratan mal.
- 5. Sin respuesta.

12. ¿CUAL ES SU PRODUCTIVIDAD?

- 1. Yo creo que produzco acciones de calidad cada vez que realizo una función.
- 2. Yo creo que la mayoría de las veces produzco acciones buenas al realizar la atención al paciente.
- 3. Algunas veces creo que produzco algo cuando realizo la atención al paciente.
- 4. Nunca rindo lo suficiente al realizar mis funciones.
- 5. Sin respuesta.

13. ¿ES UD. TENAZ?

- 1. Sí, tengo gran perseverancia ante las cosas que se me presentan.
- 2. Sí, soy una persona obstinada, tendiente a lograr lo que se propone.
- 3. No, creo que cuando veo las cosas posibles sólo me intereso en conseguir las.
- 4. No tengo nada en tenacidad. No me preocupo tampoco por conseguir lo que no se puede.
- 5. Sin respuesta.

14. ¿HA TENIDO ALGUNA VEZ ASCENSOS?

- 1. Sí, con mi trabajo he ocupado buenos puestos de jerarquía.
- 2. Sí, cuando me invitan acepto las responsabilidades
- 3. A veces cuando se requiere por necesidad
- 4. No, nunca he recibido ascenso. No me gusta ser jefe.
- 5. Sin respuesta.

15. ¿SE SIENTE UD. AUTORREALIZADA?

- 1. Sí, porque me he superado profesionalmente, ocupo un puesto de confianza en mi trabajo y estoy muy bien en todos sentidos.
- 2. Sí, porque he realizado los estudios que siempre quise, y mis necesidades están cubiertas.
- 3. No, no creo en la autorrealización. La vida es difícil
- 4. No, ya que no me han permitido realizarme profesionalmente y faltan muchas cosas.

5. Sin respuesta.

16. ¿CUAL ES SU META DE ELECCION DE LA LICENCIATURA EN ENFERMERIA?

 1. Superación profesional, escalar puestos, mejor remuneración, satisfacción personal.

 2. Saber más para ayudar a los demás, tener prestigio y mejor sueldo.

 3. No creo que se puedan lograr muchas metas con la Licenciatura.

 4. Ninguna, ya que no me interesa el nivel Licenciatura.

 5. Sin respuesta.

17. ¿TIENE USTED INCLINACION PERSONAL POR LA LICENCIATURA EN ENFERMERIA?

 1. Sí, ya que siempre me ha gustado la enfermería profesional.

 2. Sí, porque me gusta prepararme para el futuro.

 3. Me convencieron las compañeras que la han hecho y por eso me atrae.

 4. No, yo no creo en la Licenciatura. Creo que es lo mismo del nivel técnico.

 5. Sin respuesta.

18. ¿QUE PERSPECTIVAS TIENE LA LICENCIATURA?

 1. Es una carrera profesional que da prestigio y te permite mejorar en todos los niveles.

 2. Es una carrera profesional con reconocimiento institucional.

 3. Algunas personas reconocen la Licenciatura, otros no.

 4. La licenciatura no tiene ninguna perspectiva. Es más, creo es una pérdida de tiempo.

 5. Sin respuesta

19. ¿TIENE USTED CAPACIDAD DE DECISION?

 1. Sí, ya que he decidido yo sola mi carrera y mi futuro.

 2. Sí, porque cuando no se encuentra el responsable del enfermo, me atrevo a tomar decisiones.

 3. No, porque me meto en problemas.

 4. No, porque nunca me he decidido ya que implica gran responsabilidad.

 5. Sin respuesta.

20. ¿TIENE USTED ASPIRACIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL?

1. Sí, ya que es muy importante para mi vida presente y futura.
2. Sí, porque siempre me interesa estar al día y sobresalir.
3. No muchas. Trato de estudiar porque me lo exigen en el trabajo.
4. No me interesa, ya que estoy bien así.
5. Sin respuesta.

21. ¿CUENTA USTED CON PRESTIGIO SOCIAL?

1. Sí, me he dado a conocer por lo bien preparada que estoy.
2. Sí, ya que siempre estoy intentando lograr algo más.
3. Me conocen muy poco y no he podido sobresalir lo suficiente.
4. No he logrado tener prestigio social.
5. Sin respuesta.

22. ¿CUENTA USTED CON OFERTAS DE TRABAJO?

1. Sí, me han ofrecido trabajo en otro lugar, con mejor sueldo.
2. Sí, me han ofrecido un ascenso y lo estoy pensando.
3. No creo que debo permanecer aquí.
4. No cuento con ninguna oferta de trabajo.
5. Sin respuesta.

23. ¿CUENTA USTED CON SENTIDO HUMANISTA?

1. Sí, ya que siempre ayudo a los demás.
2. Sí, ya que trato bien a los pacientes.
3. Sí, porque siempre me lo estuvieron recalcando en la escuela.
4. Nunca he tenido sentido humanista.
5. Sin respuesta.

24. ¿SIENTE TENER VOCACION POR LA CARRERA?

1. Sí, siempre me ha gustado la carrera, ayudar a los demás y especialmente a los enfermos.
2. Sí, me identifico muy bien con la carrera.
3. Sólo tengo algo de vocación, pero he logrado salir adelante.
4. Nunca he tenido vocación por la carrera. Trabajo por necesidad.
5. Sin respuesta.

25. ¿TIENE USTED STATUS PROFESIONAL?

- 1. Sí, me considero una gente de un buen nivel social, sin problemas ni necesidades apremiantes.
- 2. Sí, creo tener un buen status aunque creo tener algunas carencias todavía.
- 3. No creo que siendo enfermera se pueda conseguir un buen status.
- 4. Definitivamente no podemos tener un status bueno con estos sueldos tan malos.
- 5. Sin respuesta.

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
25	<p>MODELO DE TARJETA SIMPLE</p> <p>INFLUENCIA DE LA MOTIVACION EN LOS ESTUDIOS DE LICENCIATURA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL GENERAL DE ZONA no. 24 DEL IMSS DE POZA RICA, VER.</p> <p>CUESTIONARIO No. _____</p>							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		MODELO DE TARJETA DE CONCENTRACION DEL CUESTIONARIO No. _____ de _____						11	
1 _____	4 _____							1 _____	4 _____
2 _____	5 _____							2 _____	5 _____
3 _____								3 _____	
24								12	
1 _____	4 _____							1 _____	4 _____
2 _____	5 _____							2 _____	5 _____
23								13	
1 _____	4 _____							1 _____	4 _____
2 _____	5 _____							2 _____	5 _____
22		21		20		19		18	
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 _____

APENDICE No. 3

MODELO DE TARJETA DE CONCENTRACION DE DATOS

APENDICE No. 4

MODELO DE TARJETA MATRIZ DE CONCENTRACION DE DATOS

1	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 ___
15	___ 4 ___ ___ 5 ___	MODELO DE TARJETA MATRIZ DE CONCENTRACION DE DATOS					11	___ 4 ___ ___ 5 ___	
20	___ 4 ___ ___ 5 ___						12	___ 4 ___ ___ 5 ___	
25	___ 4 ___ ___ 5 ___						13	___ 4 ___ ___ 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 ___	

7. GLOSARIO DE TERMINOS

ABNEGACION	Renunciar uno voluntariamente a sus deseos, pasiones o intereses. Abnegar en servicio de Dios o para bien del prójimo.
ACTITUD	Postura del cuerpo humano, especialmente cuando es determinada por los movimientos del ánimo, o expresa algo con eficacia.
ACTIVIDAD	Facultad de obrar. Diligencia, eficacia <u>pro</u> ntitud en el obrar. Conjunto de operaciones o tareas propios de una persona o entidad.
ALTERNATIVA	Acción o derecho que se tiene para hacer una cosa o gozar de ella alternando con otra persona, opción entre dos cosas.
ANTROPOLOGIA	Ciencia que trata del hombre, física o moralmente considerado. Antropología filosófica; como objeto de pensamiento y de reflexión sobre su propia esencia y destino.
AUTORREGULACION	Regulación de una función fisiológica por sí misma. Regulación automática de un <u>me</u> cánismo.
CAMPO	Ambito real o imaginario propio de una <u>acti</u>

vidad. Conjunto determinado de materias, ideas o conocimientos. Perspectiva, asunto materia, el campo de las hipótesis es ilimitado.

- COMPETENCIA** Disputa o contienda entre dos o más sujetos sobre alguna cosa. Rivalidad, incumbencia, aptitud e idoneidad. Atribución legítima a un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto. Acción y efectos de competir.
- CONDUCTA** Parte o manera con que los hombres gobiernan su vida y dirigen sus acciones. Manera de conducirse.
- CONTEXTO** Orden de composición de ciertas obras. Serie hilo del discurso.
- CULTURA** Resultado o efecto de cultivar los conocimientos humanos y de afinarse por medio del ejercicio
- DECISION** Determinación, resolución que se toma o se da en una cosa dudosa. Firmeza de carácter. Acción de decidir, tomar una decisión definitiva.

- DESVIACION** Acción de desviar o desviarse. Separación lateral de un cuerpo de su posición media o de la que normalmente ocupa.
- DINAMICO** Relativo a las fuerzas o a la dinámica. Dícese de la persona notable por su energía y actividad.
- DISCIPLINA** Doctrina, enseñanza, especialmente de la moral. Arte, facultad o ciencia. Observación de las leyes y ordenamientos de una profesión o instituto.
- DISCRIMINAR** Separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad, generalmente por motivos raciales, religiosos, políticos o económicos.
- DOMINIO** Facultad que uno tiene de disponer de una cosa. Superioridad legítima sobre las personas. Tierra o estado que un soberano o una república tiene bajo su dominación.
- EQUILIBRAR** Hacer que una cosa se ponga o quede en equilibrio. Disponer y hacer que dos cosas se mantengan proporcionalmente iguales sin que

- ninguna de ellas exceda o supere a la otra.
- ESPECIFICO** Que caracteriza una especie y la distingue de otra. Perteneciente a determinada especie, carácter específico; nombre específico.
- ESTIMULO** Incitamiento para obrar o funcionar. Excitación o agente que determina una reacción en un tejido u órgano. Todo agente que a través de los sentidos externos o internos determina una reacción de tipo consciente o inconsciente.
- EXPERIENCIA** Enseñanza que se adquiere con el uso, la práctica, la observación o sólo con el vivir.
- FILOSOFIA** Ciencia que trata de la esencia, propiedades, causas y efectos de las cosas naturales. Conjunto de doctrinas que con este nombre se estudian en los centros docentes. Estudio racional del pensamiento humano desde el doble punto de vista del conocimiento y de la acción.
- FORMACION** Dar forma a una cosa. Poner en orden la tro

pa. Juntar diferentes personas o cosas para obtener una corporación o un todo. Colocarse una persona en una formación, cortejo. Criar, educar, adiestrar. Adquirir una persona más o menos desarrollo, aptitud o habilidad.

- GREMIAL** Relativo al gremio, oficio o profesión. Individuo de un gremio. Conjunto de personas que tienen un mismo ejercicio, profesión o estrato social.
- HIPOTETICO** Perteneciente a la hipótesis o que se funda en ello. Dudoso, incierto.
- IDENTIDAD** Calidad de idéntico. Cualidad de ser una persona la que se supone. Igualdad que se verifica siempre, si cualquiera da el valor de las variables que contiene.
- INCENTIVO** Que mueve o excita a desear o hacer una cosa.
- INHERENTE** Que por su naturaleza está de tal manera unido a otra cosa, que no se puede separar. Dicese de toda determinación de un sujeto, que constituye un modo de ser intrínseco y no una relación con otra cosa.

- INNATO** Dicese de lo que nace al mismo tiempo que nosotros, congénito, natural, peculiar, propio.
- INTENSIDAD** Grado de energía de un agente natural o mecánico, de una cualidad, de una expresión, etc. Vehemencia de los afectos y operaciones del ánimo.
- MODIFICAR** Reducir las cosas a un cierto estado o calidad que las distinga. Reducir las cosas a los términos justos, templando el exceso. Transformar o cambiar una cosa, mudando alguno de sus accidentes.
- MOTIVO** Causa o razón que mueve para hacer una cosa. Tema o asunto de una composición. Con resolución o intención libre y voluntaria.
- MOVIMIENTO** Acción de mover o moverse. Estado de los cuerpos que cambian de lugar continuado o sucesivamente. Alteración, conmoción.
- NECESIDAD** Impulso irresistible que hace que las causas obren infaliblemente en cierto sentido. Todo aquello a lo cuál es imposible sustraer, faltar o resistir. Falta de las cosas que son menester para la conservación

de la vida.

OBEDIENCIA

Acción de obedecer. Precepto del supervisor. Oficio o empleo que desempeña un religioso en una comunidad por orden de sus superiores.

ORGANISMO

Conjunto de órganos del cuerpo animal o vegetal y de las leyes porque se sigue. Conjunto de leyes, usos y costumbres por qué se rige un cuerpo o institución social.

PERCEPCION

Acción de percibir. Sensación interior resultante de una impresión material hecha en los sentidos. Ideas.

PROCESO

Conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial. Evolución de una serie de fenómenos.

PROFESIONAL

Relativo a la profesión o magisterio de ciencias o artes. Persona que hace hábito o profesión de alguna cosa.

PROPONER

Manifestar o exponer a alguien una cosa para su conocimiento o para inducirle a adoptarla. Hacer ánimo o propósito de ejecutar o no una cosa. Aducir razones en pro o en

	contra. Hacer una proposición.
RASGO	Línea de adorno trazada airosa y gallardamente con la pluma, y más comúnmente, cada una de las que hacen para adornar las letras al escribir. Peculiaridad, propiedad o nota distintiva.
SATISFACER	Conseguir lo que se deseaba. Dar a alguien lo que esperaba. Premiar con equidad los <u>mé</u> ritos.
SENSACION	Impresión que las cosas producen en el alma por medio de los sentidos. Emoción producida en el ánimo por un suceso o noticia de importancia.
SENSORIAL	Relativo a la sensibilidad o facultad de sentir. Centro común de todas las <u>sen</u> saciones.
SOCIOLOGIA	Disciplina filosófica que estudia las condiciones de existencia y desenvolvimiento de las sociedades humanas.
SUBALTERNA	Inferior o que está debajo; subordinado o que depende de otro. Empleado de categoría inferior.

SUMISION

Acción de someter o someterse, acatamiento subordinación manifestada en palabras o ac ciones.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ABERASTURY, Arminda. La adolescencia normal. Ed. Paidós. México, 1992. 163 p.p.

ARDNT, Clara y Loucine M. Daderian H. Administración de enfermería. Ed. Carvajal, 2a. ed. Bogotá, 1980. 375 p.p.

ALVAREZ MONTERO, José L. Legislación Universitaria. Ed. Graphos. Xalapa, Ver., 1990. 300 p.p.

ASOCIACION NACIONAL DE UNIVERSIDADES E INSTITUTOS DE ENSEÑANZA SUPERIOR. Licenciatura. Ed. ANUIES. México, 1986. 577 p.p.

- - - - -
 - - - - - Licenciatura en Universidades e Institutos Tecnológicos. Ed. ANUIES. México, 1986. 537 p.p.

BALDERAS P; Ma. de la Luz. Administración de los Servicios de Enfermería. Ed. Interamericana. 2a. ed. México, 1993. 275 p.p.

BAENA P; Guillermina. Instrumentos de Investigación. Ed. Mexicanos Unidos. México, 1981. 134 p.p.

BALSEIRO A; Lasty. Principios de Administración. Ed. Acuario. México, 1991. 216 p.p.

- - - - - Investigación en Enfermería. Ed. Prado. México, 1991. 216 p.p.

BARON, Robert A. Psicología: un enfoque conceptual. Ed. Interamericana. México, 1992. 543 p.p.

BARQUIN C; Manuel. Dirección de hospitales. Ed. Interamericana 5a. ed. México, 1985. 783 p.p.

BEVERLY, Witter. Tratado de enfermería práctica. Ed. Interamericana. 3a. ed. México, 1979. 544 p.p.

BIEHLER, Robert. Psicología aplicada a la enseñanza. Ed. Limusa. México, 1986. 793 p.p.

BOOKMILLER BOWEN. Enfermería obstétrica. Ed. Interamericana. 5a. ed. México, 1984. 574 p.p.

BOLLES, Robert C. Teoría de la motivación. Ed. Trillas. México 1983. 570 p.p.

BRIGLEY, Catherine M. Pediatría para la enfermería. Ed. Troquel 6a. ed. Buenos Aires, 1970. 188 p.p.

BRUNNER, Lillian Sholtis y Doris Smith Sudarth. Manual de la Enfermera. Tomo III. Ed. Interamericana. México, 1981. 700 p.p.

BUNGE, Mario. La investigación científica. Ed. Diseño y Composición litrográfica. México, 1974. 303 p.p.

CALENDER, Tiny M. Administración hospitalaria para enfermeras. Ed. Interamericana. México, 1963. 167 p.p.

- CANALES, Francisca. Metodología de la investigación. Ed. Organización Panamericana S. Ed. Limusa. México, 1988. 327 p.p.
- CASTAREDA NUÑEZ, Imelda y otros. Enfermeras rompiendo barreras. Ed. Los Andes. México, 1989. 241 p.p.
- CEBALLOS A; Guadalupe. Administración de medición de enfermería. Ed. Doyma. México, 1987. 159 p.p.
- CHAPARRO, Nélida. Administración de los servicios de enfermería. Ed. Panamericana. México, 1985. 93 p.p.
- CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. Ed. Mc Graw Hill. México, 1988. 278 p.p.
- COFER, Charles Norval. Psicología de la motivación. Ed. Trillas México, 1979. 907 p.p.
- DIVINCENTI, Marie. Administración de los servicios de enfermería. Ed. Limusa. 2a. ed. México, 1979. 499 p.p.
- DORRA, Raúl y Carlos Sevilla. Guía de procedimientos y recursos para técnicas de investigación. Ed. Trillas. México, 1979. 74 p.p.
- ENGLE THELBURN, Laroy. Psicología principios y aplicación. Publicaciones Cultura. México, 1987. 626 p.p.
- ESCALANTE, Forton Rosendo. Investigación, organización y desa-

rollo de la comunidad. Ed. Oasis. México, 1981. 295 p.p.

FACULTAD DE ENFERMERIA. Condiciones de ingreso. Documento Fotocopiado. Xalapa, Ver., 1990. 50 p.p.

FREEMAN, Ruth B. Administración de los servicios de salud pública. Ed. Interamericana. México, 1979. 374 p.p.

GALLAGHER, Anna Helen. Administración de escuelas de enfermería. Ed. Interamericana. México, 1991. 210 p.p.

HAYMAN, John L. Investigación y educación. Ed. Paidós. Buenos Aires, 1987. 194 p.p.

HENDERSON, Virginia. Enfermería: teoría y práctica. Ed. Prensa Médica Mexicana. 3a. ed. México, 1986. 225 p.p.

HERNANDEZ TEZOQUIPA, Isabel y otros. Enfermería ¿Cadena o Camino? Ed. AAPAUNAM. México, 1988. 120 p.p.

JAMES, Muriel y Dorothy Jongeward. Nacidos para triunfar. Ed. Fondo Educativo Interamericano. México, 1975. 270 p.p.

KERLINGER, Fred. La investigación del comportamiento. Ed. Interamericana. México, 1981. 525 p.p.

KING, Imogene M. Enfermería como profesión. Ed. Limusa. México 1989. 189 p.p.

KOLLONTO J; Aleksandra Mikhajlovna. Mujer: historia y sociedad

sobre la liberación de la mujer. Ed. Fontamaría. 2a. ed. Barcelona, 1982. 298 p.p.

LEDEZMA P; Ma. del Carmen. Introducción a la enfermería. Ed. Limusa. 4a. ed. México, 1979. 181 p.p.

MARTINEZ B; Ma. Matilde y otros. Sociología de una profesión. Ed. Centro de Estudios Educativos. 2a. ed. México, 1993. 325 p.p.

NORDMARK, Modelyn y Anne Rohweder. Principios aplicados a la enfermería. Ed. Prensa Médica Mexicana. 2a. ed. México, 1967. 295 p.p.

OLIVER H; Rogelio. Elección de carrera. Ed. Limusa. 2a. ed. México, 1980. 291 p.p.

PALMERO S; Olga. Administración de los servicios de salud en enfermería. Ed. CIESS. 2a. ed. México, 1992. 558 p.p.

POLIT, Denise F. y Bernadette P. Hungler. Investigación científica en ciencias de la salud. Ed. Interamericana. 2a. ed. México, 1985. 595 p.p.

REYES P; Agustín. Administración de personal. Ed. Limusa. México, 1980. 235 p.p.

RODRIGUEZ E; Mario. Motivación al trabajo. Ed. Manual Moderno. México, 1987. 67 p.p.

ROJAS S; Raúl. Métodos para la investigación social. Ed. Follis. México, 1983. 122 p.p.

SOLA M; Juan. Puericultura. Ed. Trillas. 6a. ed. México, 1979. 253 p.p.

TAMAYO Y TAMAYO, Mario. Metodología formal de la investigación científica. Ed. Limusa. México, 1981. 159 p.p.

TRACY, Margaret. Manual de la enfermera moderna. Ed. Hispano Americana. 3a. ed. México, 1964. 540 p.p.