

77  
201



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia**

**Factores que Influyen para que las Auxiliares de  
Enfermería que Reunen Requisitos de Escolaridad,  
Eliminen de sus Expectativas de Superación, los  
Estudios de la Carrera de Enfermería**

ENFERMERIA Y OBSTETRICIA  
COORDINACION DE INVESTIGACION  
U. N. A. M.

**T E S I S**

**Que Presenta la Enfermera:  
DORA VICTORIA RODRIGUEZ GOMEZ  
Para Obtener el Título de  
LICENCIADA EN ENFERMERIA Y OBSTETRICIA  
Con la Asesoría 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.

## CONTENIDO.

	PAGS.
INTRODUCCION.	1
CAPITULOS.	
<u>1.- FUNDAMENTACION DEL TEMA DE LA INVESTIGACION.</u>	3
1.1.- DESCRIPCION DE LA SITUACION PROBLEMA.	3
1.2.- IDENTIFICACION DEL PROBLEMA.	4
1.3.- JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.	4
1.4.- UBICACION DEL TEMA DE ESTUDIO.	5
1.5.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.	5
1.5.1.- General.	
1.5.2.- Específicos.	
<u>2.- MARCO TEORICO CONCEPTUAL Y REFERENCIAL DE LAS VARIABLES EN ESTUDIO.</u>	
2.1.- EL STATUS PROFESIONAL.	6
- Concepto General.	6
- Antecedentes de Status.	7
- Movilidad Social.	8
- Status desde el punto de vista Sociológico.	8
- Status y Rango en el aspecto Sociológico.	10
- Dimensiones de la Posición Social.	11
- Elementos del Status.	12

. Vivienda.	12
. Posición Socioeconómica.	13
. Ingreso.	13
. Escolaridad.	14
. Tipo de Ocupación.	14
. Derechos y Obligaciones.	15
. Status y Enfermería.	16
. Prestigio Social.	17
2.2.- INCENTIVOS ECONOMICOS.	
- La Motivación.	18
- Los Incentivos Económicos como Motivación.	20
. Las Relaciones con otros trabajadores.	20
. Las Relaciones dentro de la estructura de la compañía.	20
. Las Relaciones fuera de la compañía.	21
- Elementos de los Incentivos Económicos.	
. El Pago.	22
. Recompensas y Salarios.	24
. Sueldo.	25
. Aguinaldo.	26
. Prima Vacacional.	26
. Prestaciones.	26
. Prima de Antigüedad.	27
. Becas.	28
. Incentivos Económicos en Enfermería.	29
2.3.- ESTUDIO DE LA CARRERA DE ENFERMERIA.	
- Concepto General.	29

- La Carrera de Enfermería.	31
- Elementos del Estudio de la Carrera de Enfermería.	33
. Programas de Estudio.	33
. Actitudes de Aprendizaje.	33
. Habilidades.	34
. Destrezas.	34
. Elaboración de Trabajos Académicos.	34
. Participación.	35
. Perfil de Enfermería.	35
3.- <u>METODOLOGIA.</u>	
3.1.- HIPOTESIS.	37
3.1.1.- General.	
3.1.2.- De Trabajo.	
3.1.3.- Nula.	
3.2.- VARIABLES.	37
3.2.1.- Variables Independientes.	
3.2.2.- Variable Dependiente.	
3.2.3.- Modelo de Relación Causal.	
3.3.- TIPO Y DISEÑO.	39
3.4.- TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION UTILIZADOS.	39
4.- <u>INSTRUMENTACION ESTADISTICA.</u>	
4.1.- UNIVERSO DE TRABAJO.	41
4.2.- POBLACION Y MUESTRA:	41
4.3.- PROCESAMIENTO DE DATOS.	41
4.4.- COMPROBACION DE HIPOTESIS.	78

4.5.- ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.	79
5.- <u>CONCLUSIONES.</u>	83
6.- <u>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.</u>	87
7.- <u>APENDICE.</u>	93
8.- <u>GLOSARIO DE TERMINOS.</u>	101

v

LISTA DE CUADROS.

			PAG.
CUADRO	1	TIPO DE VIVIENDA.	42
CUADRO	2	SUFICIENCIA PARA COMPRAR CASA.	44
CUADRO	3	CONOCIMIENTO DE DERECHOS Y OBLIGACIONES.	46
CUADRO	4	DI FERENCIA EN DERECHOS Y OBLIGACIONES.	48
CUADRO	5	RECONOCIMIENTO A LA ENFERMERA TITULADA.	50
CUADRO	6	GRADO DE AUTORIDAD DE LA ENFERMERA TITULADA.	52
CUADRO	7	RESPONSABILIDAD EN LAS ACTIVIDADES DE ENFER MERIA.	54
CUADRO	8	MAVOR ACEPTACION EN EL GRUPO POR OBTENER EL TITULO.	56
CUADRO	9	INFLUENCIA DEL GRADO ACADEMICO.	58
CUADRO	10	INGRESO MENSUAL DE LA AUXILIAR DE ENFERMERIA.	60
CUADRO	11	DI FERENCIA EN LA PERCEPCION.	62
CUADRO	12	MOTIVACION POR LA PERCEPCION.	64
CUADRO	13	COMPENSACION POR MAVORES ESTUDIOS.	66
CUADRO	14	EL SALARIO Y LA SATISFACCION DE LAS NECESIDA- DES PERSONALES.	68
CUADRO	15	GRADO DE ESCOLARIDAD Y PREPARACION EN ENFERME RIA.	70
CUADRO	16	PROBLEMAS QUE IMPIDEN ESTUDIAR LA CARRERA DE ENFERMERIA.	72
CUADRO	17	CONOCIMIENTO DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS.	74
CUADRO	18	NECESIDAD DE CONOCIMIENTOS TEORICOS.	76

## LISTA DE GRAFICAS.

			PAG.
GRAFICA	1	TIPO DE VIVIENDA.	43
GRAFICA	2	SUFICIENCIA PARA COMPRAR CASA.	45
GRAFICA	3	CONOCIMIENTO DE DERECHOS Y OBLIGACIONES.	47
GRAFICA	4	DIFERENCIA EN DERECHOS Y OBLIGACIONES.	49
GRAFICA	5	RECONOCIMIENTO A LA ENFERMERA TITULADA.	51
GRAFICA	6	GRADO DE AUTORIDAD DE LA ENFERMERA TITULADA.	53
GRAFICA	7	RESPONSABILIDAD EN LAS ACTIVIDADES DE ENFERMERIA.	55
GRAFICA	8	MAYOR ACEPTACION EN EL GRUPO POR OBTENER EL - TITULO.	57
GRAFICA	9	INFLUENCIA DEL GRADO ACADEMICO.	59
GRAFICA	10	INGRESO MENSUAL DE LA AUXILIAR DE ENFERMERIA	61
GRAFICA	11	DIFERENCIA EN LA PERCEPCION.	63
GRAFICA	12	MOTIVACION POR LA PERCEPCION.	65
GRAFICA	13	COMPENSACION POR MAYORES ESTUDIOS.	67
GRAFICA	14	EL SALARIO Y LA SATISFACCION DE LAS NECESIDADES PERSONALES.	69
GRAFICA	15	GRADO DE ESCOLARIDAD Y PREPARACION EN ENFERMERIA.	71
GRAFICA	16	PROBLEMAS QUE IMPIDEN ESTUDIAR LA CARRERA DE- ENFERMERIA.	73
GRAFICA	17	CONOCIMIENTO DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS.	75
GRAFICA	18	NECESIDAD DE CONOCIMIENTOS TEORICOS.	77



## INTRODUCCION .

La presente investigación se ha estructurado, para conocer los factores que influyen, para que las auxiliares que reúnen requisitos de escolaridad, eliminen de sus expectativas de superación, los estudios de la carrera de enfermería.

La investigación que se realizó, partió del estudio de las variables - Status Profesional y Remuneración Económica de la enfermera.

En esta investigación se manejarán los siguientes capítulos:

En el Capítulo Uno se menciona la fundamentación del tema de investigación en el cual se identifica y describe el problema, ubicando el tema y se marcan los objetivos de la investigación.

En el Capítulo Dos que se refiere el Marco Teórico Conceptual y Referen- cial, se presentan las teorías existentes producto de investigaciones - realizadas y que apoya a las variables a estudiar.

En el Capítulo Tres se enfocan las Hipótesis; General, De Trabajo y Nula. También se hace mención de las Variables Dependiente e Independientes, - además dice el tipo y diseño que tiene la investigación.

En el Capítulo Cuatro se hace referencia a la Instrumentación Estadísti- ca, se menciona la población, la muestra, el procesamiento que se da los datos, la comprobación de hipótesis y el análisis e interpretación de - los resultados.

En el Capítulo Cinco que se refiere a las Conclusiones, se presentan -- los resultados finales de la investigación.

En el Capítulo Seis de Referencias Bibliográficas, se hizo un listado - por índice alfabético de todas las referencias que se consultaron.

En el Capítulo Siete, de Apéndice se ponen los instrumentos de recolección que se utilizaron en la investigación.

En el Capítulo Ocho del Glosario de Términos, se anotaron las definiciones operacionales de los términos utilizados.

## 1.- FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA DE LA INVESTIGACIÓN.

### 1.1.- DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMA.

En las unidades dependientes de la Dirección General de Servicios de Salud Pública en el Distrito Federal, el 82 % (1) del personal de enfermería es auxiliar y desempeña funciones de enfermera general.

Dentro de estas actividades destacan las siguientes: Atención directa a individuos sanos, ejecución de técnicas y procedimientos de enfermería que se realizan gracias a la práctica cotidiana y a las necesidades del servicio, colaboración con los médicos en la atención individual y comunitaria a los pacientes, administración y control de material y equipo necesario para el servicio, ministración de inmunizaciones en lactantes, pre-escolares, escolares y adultos; e impartir pláticas de educación para la salud.

Todas las actividades que estas auxiliares de enfermería, desempeñan se consideran necesarias para la buena administración de los servicios de salud en el primer nivel, sin embargo, en virtud de la gran responsabilidad que estas actividades conllevan, también se considera que estas actividades deben desempeñarlas enfermeras generales que tienen una preparación acorde a las exigencias de esta práctica profesional.

Ahora bien, el que el auxiliar esté desempeñando labores o funciones de enfermera es una situación real, pero no una situación adecuada, en virtud de que la preparación de la auxiliar de enfermería no responde a las necesidades y exigencias de los servicios de salud que se otorgan en el primer nivel.

(1) S.P.P.- Recursos humanos de enfermería. Dirección General de Servicios de Salud Pública en el Distrito Federal, Departamento de Enfermería. Noviembre México, 1984. p.17.

Ante esta situación, se ha intentado hacer consciente al auxiliar de enfermería, de la necesidad de una mejor preparación como lo es al estudiar la carrera de enfermería para que con bases teóricas y práctica profesional formal, pueda cumplir eficientemente con las labores que tiene encomendadas.

Se ha observado también que a pesar de hacer labores de convencimiento para su superación, existen factores que influyen para que las auxiliares de enfermería que reuniendo los requisitos de escolaridad no deseen estudiar la carrera de enfermería. Entre estos factores se cree que están el Status Profesional y los Incentivos Económicos de la enfermera.

#### 1.2.- IDENTIFICACION DEL PROBLEMA.

¿Influye el Status Profesional y los Incentivos Económicos de la enfermera, para que las auxiliares de enfermería que reúnen los requisitos de escolaridad, eliminen de sus expectativas de superación, los estudios de la carrera de enfermería?

#### 1.3.- JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.

La presente investigación se justifica fundamentalmente por tres razones: Primero por que la atención que reciben los pacientes debe ser de calidad y para ello se requiere que el personal que la otorgue esté preparado en las labores que realiza. Segundo por que al contar con un gran número de personal auxiliar sin preparación formal de enfermería, propicia que la atención de los individuos sanos y enfermos continúe en manos de las auxiliares. Se justifica entonces que al conocer los factores que están influyendo para que las auxiliares de enfermería que cumplen -

los requisitos, no tengan en sus expectativas el estudio de la carrera, y puedan entonces darse algunas medidas y opciones de solución a estos casos a fin de hacer de estas auxiliares, enfermeras del mañana. Finalmente en tercer lugar, se justifica hacer esta investigación porque se requiere aprovechar la gran experiencia que tienen las auxiliares para que con estudios formales de enfermería puedan desempeñarse eficientemente en su trabajo, sin necesidad de hacer nuevas contrataciones.

#### 1.4.- UBICACION DEL TEMA DE ESTUDIO.

Básicamente el tema que se abarca en esta investigación se considera de índole administrativo de enfermería, aunque tiene relaciones con otras disciplinas como es el de la Sociología, Economía, Educación y Psicología.

#### 1.5.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.

##### 1.5.1.- General.

Analizar si el Status Profesional y el Incentivo Económico que tiene la enfermera en la actualidad, influye para que las auxiliares de enfermería que reúnen los requisitos de escolaridad, eliminen de sus expectativas de superación, los estudios de la carrera de enfermería.

##### 1.5.2.- Específicos.

Identificar en que medida influye el Status Profesional actual de la enfermera general para que la auxiliar de enfermería que reúne requisitos académicos, no opte por los estudios de enfermera general.

Identificar el concepto que tiene la auxiliar sobre los incentivos económicos, que obtendrá al alcanzar más créditos académicos.

## 2.- MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL Y REFERENCIAL DE LAS VARIABLES EN ESTUDIO.

### 2.1.- STATUS PROFESIONAL.

El Status es un aspecto fundamental que servirá como apoyo para sustentar el tema objeto de esta investigación; por lo cual se parte de su concepto.

#### Concepto General.

Según Frank López, el término Status " es sinónimo de esnobismo, privilegio, riqueza, lenguaje refinado o la adopción de aptitudes tradicionales para obtener beneficios." (2)

Para Luis Haro " El Status es una palabra latina que significa posición, situación, estado, actitud. Aquí se utiliza con la misma acepción añadiéndole el concepto de nivel." (3)

En el concepto de Status que anota Selznick Broon dice que " el Status social es una posición dentro de un sistema social; así la función social es el patrón de comportamiento relacionado con tal posición". (4)

Ahora bien, tomando en cuenta a todos y cada uno de los autores que se mencionan anteriormente, y tratando de relacionar lo que dicen, se sacará un concepto general de lo que es Status.

Ellos coinciden en mencionar como principales elementos para definir Status; la posición, estado y actitudes que posee un individuo; que és te le confiera derechos y obligaciones para con las personas que lo rodean, ya sea en el hogar con sus familiares o bien en su trabajo con -

(2) Frank López. Aspectos Sociológicos de Enfermería. Ed. Interamericana. México, 1981. pp.19 - 20.

(3) Luis Haro. Relaciones Humanas. Ed. Edicol. México, 1981. pp.71 -82.

(4) Selznick Broon. Esenciales de Sociología. Ed. CECSA. México, 1980. - pp.53.

sus jefes, compañeros colaterales y con sus subordinados, ya que éstos esperan que tenga atenciones y les proporcione ayuda y asesoría en las funciones y actividades que se desarrollan dependiendo del rol que estén realizando, para poder cumplir con los requerimientos que su rango social le exige por ser miembro de un núcleo social.

#### Antecedentes de Status.

El concepto de nivel permite que las personas consideren " arriba o - abajo " a las demás. Es también muy viejo el deseo del hombre de ocupar una posición elevada, sobresaliente. Se confunde en ocasiones con la acepción anterior ya que la posición da prestigio no obstante ser diferente.

Antes se nacía con un Status, general e invariablemente se era patri - cio, plebeyo, esclavo o bien artesano, molinero, panadero, el Status - se recibía de padres y se pasaba a los hijos. De hecho antes no existía prácticamente movimiento social. También se consideraba que el - hombre tendía a ocupar una posición cada vez más elevada, ya que se - pensaba que con ésta, obtenía más prestigio.

En tiempos anteriores las personas nacían con un Status que no varia - ba y que se transmitía o heredaba de generación en generación; o sea - que los padres enseñaban el oficio a sus hijos, para que éstos a su - vez transmitieran sus conocimientos a la generación siguiente; los ar - tesanos acaparaban este oficio para que sus hijos siguieran siendo ar - tesanos; los médicos obligaban o persuadían a sus hijos para que estu - diaran medicina y no perdieran la tradición familiar. En la actuali - dad existe una gran movilidad de Status, ya que las personas suben o - bajan para cambiar de clase social. O sea que, a veces estudian para -

obtener un puesto y reconocimiento más alto; otras personas sin querer pierden sus pertenencias o bien descuidan sus empleos y bajan sus créditos. Esto ocasiona que los individuos estén en desacuerdo con la posición que tienen y siempre tratan de escalar o recuperar su situación social.

### Movilidad Social.

De modo que el status y la función se involucran el uno en el otro así la función representa el aspecto del status.

La movilidad social es un fenómeno que se da en las sociedades modernas, y que permite a los miembros de diferentes estratos ó niveles sociales ascender o descender, es decir, cambiar de clase.

Aún cuando existen algunos indicadores objetivos de los niveles sociales, es muy difícil determinar con precisión a que clase social pertenece una persona.

El conflicto aparece cuando fuerzas ajenas al individuo pero generado dentro de su propia seguridad, hacen que éste se sienta insatisfecho o inseguro en el status que tiene.

### Status desde el punto Sociológico.

"Los sociólogos le dan una aceptación distinta. En vez de analizarlo desde la perspectiva del honor, el reconocimiento y los beneficios que acarrea, lo estudian a partir de las expectativas que la sociedad impone a las personas que ocupan determinada posición.

Para el sociólogo, todo hombre posee un Status. Este depende de lo que la sociedad espera del individuo. El individuo posee varios status según las actividades que realice. Y cambian conforme al encuentro de



que se trate. Los integrantes de cada sistema tienen un status, de acuerdo con su posición.

Para adquirir una posición reconocida por las personas que los rodean, y al mismo tiempo obtener una situación de privilegio, deberán manejar un lenguaje refinado y adoptar actitudes que sobresalgan para así obtener mayores beneficios.

Por otro lado, los sociólogos analizan al individuo desde el punto de vista del honor, el reconocimiento y los beneficios, que la sociedad tiende a identificar para que el individuo ocupe determinada posición en el núcleo de la sociedad.

Además, todo individuo tiene una posición dentro de la sociedad y esa depende de su trabajo, la preparación académica y las actividades que realice de su círculo social.

Al mismo tiempo, se reconoce que el individuo desempeña varios roles en el transcurso de la realización de sus funciones, y tiene diferentes reconocimientos en cada momento de su vida, como lo es en: la casa realizando su rol de padre o hijo; en su escuela el de maestro o alumno; en su trabajo como jefe o subordinado; Esto indica que su status cambia de acuerdo con el momento en que está viviendo.

Las definiciones anteriores son necesariamente amplias pues deben abarcar extensa variedad de status y funciones, algunos de los cuales quizá sean temporales o inestables. Los Sociólogos se preocupan más por el status que es de modo suficiente estable y significativo para originar creencias y expectativas. Por esta razón, un status frecuentemente se identifica por los derechos y obligaciones que se le asignan. (5)

---

(5) Ibid., pp. 53-54.

Por esto es importante considerar el Status desde el punto de vista de Broon que lo conceptúa como una jerarquía que alcanza el individuo - dentro del círculo social en el cual se desenvuelve. La función social - es el camino que le sirve como guía para llegar a tener una posición. - De esta manera el Status y la función se unen para que el individuo realice las actividades y llegue a obtener un estrato social relevante.

El Status y la función se pueden tener por un tiempo determinado, - de acuerdo con la función que se esté realizando, o dependiendo de su - comportamiento; puede cambiar en el momento que determine su cargo o - función. Esto puede influir para que se eleve o disminuya la posición - social.

Los Sociólogos se interesan con más frecuencia porque el status de los grupos de la sociedad sea estable y tenga un significado para que - dé origen a creencias y expectativas. Es por esto que algunas personas identifican el status del individuo por medio de los derechos y obligaciones que se le asignan según el rol social que desempeñan.

#### Status y Rango en el aspecto Sociológico.

Se utilizan estas palabras para nombrar una posición jerárquica en una organización, para que nos de a conocer la situación escalonada -- que tienen los individuos en un sistema social. Freedman, Kaplan y - - Sadok. Tienen el concepto de posición social que suele describirse como estructura social: Es una posición social, denominada a menudo status social, viene definida como un conjunto de derechos y un conjunto de deberes. Estas expectativas son normas sociales o pautas de conducta, basadas en último término en valores morales.

El individuo asume diversas posiciones sociales. Puede hacerlo por adscripción o por adquisición; lo que en una estructura social determina el rango de cualquier posición es en gran parte cuestión de apoyo - común entre posiciones, reconocimiento mutuo y fortalecimiento de los derechos y deberes". (6)

Para estos autores la organización consiste en delinear una estructura social. Y nos dice que frecuentemente un status se define por los derechos y obligaciones que sirven de guía conductual para los individuos y que se basan en los valores humanos.

Así mismo, el individuo adquiere diferentes posiciones sociales, - y éstas pueden ser las que se adquieren al tener un trabajo; pero al mismo tiempo al ir avanzando en su posición social se adquieren deberes y derechos, porque en las actividades realizadas en el círculo social en el cual se desenvuelve, ha alcanzado una posición, con la cual obtiene reconocimiento.

#### Dimensiones de la Posición Social.

Henry Clay nos menciona que "la posición social tiene tres dimensiones distintas; a) Unidades sociales organizadas y sin organizar, -- b) Estructuras; y c) Una serie de rangos sociales.

Cada rango en un sistema social tiene sus derechos y obligaciones y solo puede ser ocupado por la persona que esté calificada al respecto.

Por lo general aunque no necesariamente, el rango que un individuo tiene en un sistema social influye en su posición. El caso es que la posición depende siempre del modo en que los demás perciben y aprecian

---

(6) Freedman, Kaplan y Sadok. Compendio de Psiquiatría. Ed. Salvat. España 1975. pp. 69-70

al individuo, en la cantidad de prestigio que están dispuestos a concederle.

La fuerza de la posición que el individuo posee dependerá del grado en que influyan los demás, tome decisiones propias y espere que los otros le traten con deferencia.

El hecho de que el individuo ocupe cierto rango en un sistema social implica también que desempeñe determinados roles, puesto que otros miembros de esa sociedad esperan que se conduzca en cierta forma y que cumpla determinadas funciones. (7)

En la posición social se observan los conceptos de rango, posición y rol. El autor nos menciona que Daniel Miller señala que un sistema social tiene diferentes posiciones sociales en las cuales destacan las unidades organizadas que son las que tienen un grupo integrado como son las familias y los miembros de una iglesia. Las unidades sin organizar se caracterizan por que cada individuo tiene sus objetivos e intereses individuales.

#### Elementos del Status Profesional.

El status presenta diferentes tipos de elementos que ayudan a configurarlo como tal, los más relevantes son los que se describen a continuación:

##### Vivienda.

Concepto.- Es el piso o parte de una casa, en que vive un individuo o familia. (8)

---

(7) Henry L. Clay. Introducción a la Psicología Social. Ed. Trillas, México, 1973. pp. 143-145.

(8) Enciclopedia Práctica del Estudiante. Diccionario de la Lengua Española. Ed. Promexa. México, 1983. pp. 183.

Uno de los propósitos de todo individuo es obtener un lugar donde llegar a descansar y tener a su familia resguardada de las inclemencias del tiempo. Por lo cual siempre el trabajador trata de obtener una vivienda con las comodidades mínimas para conservar la salud de su familia.

Para lograr este objetivo es necesario percibir mayores ingresos económicos; para esto se considera necesario tener documentos que acrediten tener conocimientos para realizar funciones específicas y así -- justificar la pretensión de obtener mayor remuneración por las labores realizadas.

#### Posición Socioeconómica.

Concepto.- Se refiere a una clasificación económica de los miembros de una sociedad.

Toda persona miembro de una sociedad pretende obtener una posición socioeconómica más alta de la que posee. Esta se alcanzará mediante un esfuerzo por obtener mayores conocimientos académicos que permiten realizar actividades que ayuden a un mejoramiento de la sociedad.

#### Ingreso.

Concepto.- Es el caudal que entra en poder de uno, en forma de salario.

El salario, son pagos hechos en efectivo por cuota diaria, que se entrega al trabajador por su trabajo. (9)

El ingreso que percibe el trabajador en forma de salario es la remuneración por concepto de su trabajo, generalmente tiene relación con las actividades que realiza durante su jornada de trabajo, y ésta a su vez está de acuerdo con las funciones que desempeña en concordancia --

---

(9) Mario Monteforte, T. Los Trabajadores y sus Prestaciones Sociales. Ed. UNAM. México, 1982. p.13

con los conocimientos que justificó tener al presentar documentos que acrediten sus estudios. El salario debe ser equitativo, adecuado y balanceado. Es decir que esté en concordancia con las actividades realizadas, y sea suficiente para la adquisición de bienes que suplarn sus necesidades básicas de él y su familia.

### Escolaridad.

Concepto.- Es el conjunto de cursos que el individuo ha obtenido durante su existencia. (10)

La escolaridad va relacionada con la capacidad para desempeñar un trabajo, ya que dependiendo del grado de escolaridad que tenga una persona, ésta tendrá mejor oportunidad para concursar y así mismo obtener mejores condiciones y remuneraciones en su trabajo, o sea que entre menor sea su escolaridad, la persona tendrá menores oportunidades de sobresalir de entre sus compañeros y no habrá posibilidad de aspirar a ascender en su trabajo.

### Tipo de Ocupación.

Concepto.- Es el empleo, oficio o profesión que impide emplear el tiempo en otra cosa.

Señala Antonio Oriol que " la profesión tiene dos versiones según sea el profesional que la detente; a) Unos los que abracen con devoción y otros b) Los que la aceptan como castigo. A estos los llamaremos vacacionales. Matificemos bien la diferencia entre vocacional y vacacional. Aquellos ejercen su profesión con amor. Estos cumplen con su trabajo sin vocación, aceptan su profesión como una condena. Y cumplen a regañadientes " (11)

(10) Mario Monteforte T. Op cit. p.95

(11) Antonio Oriol A. Antropología del Empresario. Ed. Colegio de Superación de Artes Gráficas. México. 1975. p.21.

De acuerdo con lo que dice Oriol, se piensa que existen dos tipos de personas que se presentan a solicitar una ocupación, y éstos son -- los que al tener una orientación sobre las actividades que realizarán deciden que les gusta el trabajo. Pero también existen personas que se presentan y aceptan trabajar sin que les guste la función, pero por necesidad lo aceptan. Estas siempre estarán descontentas y no realizarán adecuadamente sus actividades. Por esto es necesario que cada persona busque una labor que le guste.

#### Derechos y Obligaciones.

Concepto.- " Es la facultad de hacer o exigir todo aquello que la ley o la autoridad establece en nuestro favor, o que el dueño de una cosa nos permite en ella.

Es también el conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidas las relaciones humanas en toda sociedad civil y cuya observancia puede exigirse coactivamente ".

"Es la imposición o exigencia moral que debe regir la voluntad libre ".

Según Antonio Oriol, "los derechos del hombre, tan discutidos desde hace dos siglos han sido el ideal colectivo de las masas.

"Porque el hombre tiene legítimo derecho a calmar decorosamente sus urgencias vitales. El hombre tiene derecho a los derechos que le permiten sobrevivir". (12)

Para concluir con este aspecto de derechos y obligaciones que tiene el trabajador en su centro de trabajo, es necesario mencionar que en és

---

(12) Antonio Oriol, Op cit. p. 9

tos existe un reglamento de trabajo, en el cual se mencionan los derechos y obligaciones a los cuales se hace acreedor por el hecho de prestar sus servicios en éste. Los derechos son las prestaciones que le marca la ley, y las obligaciones son las actividades que rigen la unidad de trabajo y que deben cumplirse para el buen desarrollo de sus funciones.

### Status y enfermería.

Vemos que el status es una posición que tiene el individuo, que éste le confiere responsabilidades para con su núcleo familiar y de trabajo, que al mismo tiempo adquiere y desempeña roles diferentes adquiriendo reconocimiento a sus labores.

La enfermera también cuenta con un status profesional, ella se considera como una persona apta para dar cuidados a los individuos, no solo enfocados al bienestar físico sino también tomando en cuenta las necesidades psicológicas.

Además, cuenta con elementos para que sus conocimientos, que están fundados científicamente, sean reconocidos ampliamente. Estos los enfoca a la comunidad sana, para que así prevenga y conserve su salud, a la población de enfermos le proporciona cuidados y atención para que recobre su salud y da indicaciones a la familia para que el paciente se integre al núcleo familiar sin ninguna secuela psicológica.

En su hogar tiene un reconocimiento por el rol que desempeña como madre, hija, hermana o bien como amiga.

En la sociedad no tenemos elementos para medir el status de la enfermera, pero existen algunos criterios para que esta profesión se valore y se obtenga un reconocimiento.



### Prestigio Social.

Concepto.- Significa renombre ascendente, influencia, reputación.

"La búsqueda de prestigio toma diversas formas: Deseo de ser importante, necesidad de llamar la atención, afán de sobresalir.

Según Luis L. Haro. "Por prestigio el hombre es capaz de grandes esfuerzos y sacrificios.

"Son muy pocas, si es que la hay las actividades o atributos dispensadores de prestigio que tengan validez universal, pero cada sociedad y cada época enviste algunos de valor muy general.

"El éxito, la salud, la sociabilidad, la posesión de bienes, la capacidad de compra, la belleza física, están investidas de un prestigio casi general. En la medida en que las personas hacen suyos los valores de la sociedad de consumo, la enajenación aumenta.

"Los publicistas y fabricantes manipulan al público y cargan sus productos con agregados emocionales y cualidades mágicas, transformando los así en sus satisfactores efímeros e insuficientes de necesidades profundas del ser humano. Uno de los más eficaces aliados en las sanas relaciones humanas es permitir importantes ayudas así a la satisfacción de sus necesidades de prestigios.

Pero la mejor forma de lograr prestigio para uno mismo, es conceder lo sin regateos a los demás". (13)

### 2.2.- INCENTIVOS ECONOMICOS.

Otro elemento crucial para el desarrollo del tema de esta tesis lo constituyen los incentivos económicos, que a continuación se presentan:

---

(13) Ibidem, p.9

Según Laurence Siegel, "la suposición de que el mejor modo de motivar a los empleados para que produzcan es por medio de incentivos monetarios deja de tomar en cuenta la complejidad de la motivación humana. - Esto se basa, en parte, la creencia errónea de que todo objetivo que se persigue se puede comprar, o que al menos se puede lograr por medio del aumento del salario. También se funda en el concepto insostenible de que las necesidades de empleados y patrones son coincidentes. Tales suposiciones han sido evaluadas de manera crítica en un excelente artículo de Brayfield y Crook.

Sferra, Wright y Rice, afirman: "Las motivaciones son las causas -- internas que sostienen, dirigen y promueven la conducta. En lenguaje coloquial se habla de motivaciones como deseos, necesidades, propósitos e impulsos. Todos estos términos reflejan de algún modo la fuerza o energía que impulsa a actuar a una persona. (14)

### La motivación.

Las motivaciones están determinadas por ciertas reacciones químicas corporales, como el hambre; por el aprendizaje, como el afán de éxito; y por una combinación de ambos factores, que preparan al organismo para responder a las circunstancias externas, como ocurre cuando usted siente apetito y huele un alimento sabroso.

Para Siegel, la motivación por medio de los incentivos económicos - para que haya mayor producción es una mera suposición, que se basa en - que la motivación se maneja por medio de la relación que existe entre -

---

(14) Adam Sferra y otros: Personalidad y Relaciones Humanas. Ed. Mc. - Graw-Hill. México, 1983. pp. 13 y 14.

las necesidades del empleado y del patrón. Considerando que la motivación está dentro de tres sistemas sociales, en los cuales se mueven to dos los empleados. (15)

El primer sistema es el de los compañeros de trabajo, en el cual -- existen relaciones en favor o en contra de la producción, generalmente el trabajador tiende a ajustarse a las normas.

Las motivaciones desencadenan una sucesión de hechos; cuando una persona tiene hambre se encuentra desasosegada. Pero si busca en la ne vera y encuentra algo se queda tranquila.

Estos pensamientos, parcialmente encubiertos llaman la atención so bre el hecho de que las motivaciones de la conducta tienen un carácter bidimensional, es decir, hacia la meta que satisface alejándose de los motivos primitivos de la persona.

Estos autores consideran, las motivaciones como impulsos básicos;-- dicen que las motivaciones son los estímulos internos que indican la -- conducta que tomará el individuo.

En un lenguaje más usual diremos que las motivaciones satisfacen -- las necesidades de reconocimiento y hacen que la persona llegue al ob-- jetivo. Todas estas motivaciones hacen que el individuo canalice sus -- energías y norme la conducta que seguirá para conseguir que sus neces idades sean satisfechas.

Las condiciones internas del individuo hacen que por medio de esti mulos el organismo tenga respuestas biológicas y psicológicas, o sea -- que éstas están determinadas por sus reacciones corporales y mentales,

---

(15) Laurence Siegel. Psicología Industrial. Ed. Continental. S.A. --- México, 1973. pp. 368-370.

como cuando el individuo quiere obtener éxito en sus actividades, entonces combina las esferas mentales, sociales y corporales, para cumplir con las exigencias de la unidad biopsicosocial.

### Los incentivos económicos como motivación.

Brayfield y Crok, consideran la motivación como una función de tres sistemas sociales, dentro de los cuales se desenvuelven prácticamente todos los empleados.

- 1.- Los compañeros de trabajo.
- 2.- La compañía.
- 3.- La comunidad.

1.- Las relaciones con otros trabajadores. Existe una evidencia considerable en favor de que la producción de un individuo tiene tendencia a ajustarse a una norma de grupo.

Una vez que los estándares de rendimiento han sido establecidos por el grupo de trabajo, con frecuencia le son impuestos a los nuevos compañeros. El individuo que intenta desviarse de la norma fijada por el grupo, como " el trabajo justo del día " produciendo más, puede ser condenado al rechazo de sus compañeros de labores. La aceptación social de parte de los compañeros de trabajo, con frecuencia prueba ser un individuo más poderoso para mantener el nivel actual de producción, que la promesa de mayores salarios lo es para aumentar la productividad.

2.- Las relaciones dentro de la estructura de la compañía. Algunos empleados interpretan el aumento de la producción como un camino hacia la promoción y mejoramiento de posición dentro de la estructura de la compañía, no es la motivación de todos los empleados. Puede suceder que

el trabajador se incline más hacia el ascenso dentro del marco de la jerarquía del sindicato que de la jerarquía de la compañía.

3.- Las relaciones fuera de la compañía. Algunas veces se hace la generalización de que todos los empleados desean mejorar de posición en su comunidad. Dado que la posición dentro de la comunidad depende en cierta manera de la posesión de una riqueza tangible (casa, carro, ropa, muebles), se desprende que su deseo de una posición debiera inducir al empleado a incrementar su rendimiento para obtener una ganancia monetaria.

Esta clase de razonamiento es errónea en dos sentidos: primero, hay muchos empleados que no desean mejorar de posición dentro de la comunidad. A menos que el empleado tenga nociones ascendentes, es probable que evalúe su posición en relación con determinado segmento de la comunidad, no en términos de la comunidad entera. Por lo tanto, es posible que un individuo se compare así mismo con otros de su vecindario, de su propio grupo religioso o étnico, de su misma clasificación profesional, del mismo grado de escuela secundaria, o de su propio ambiente particular, y que concluya que en efecto ha logrado magníficas realizaciones; además que, una mejora en su salario que le permita obtener una riqueza tangible mayor, sea considerada como inconveniente porque puede ser causa de su exclusión del grupo social con el cual se siente identificada.

Siegel, señala que "dada la conexión estrecha que priva entre los incentivos monetarios y el trabajo es sorprendente que, hasta hace poco - este aspecto casi no había sido objeto de investigaciones psicológicas. Claro está que siempre se ha especulado mucho acerca de la importancia

del pago y de su correcta distribución. Y no han faltado los pagos del pago como incentivo, en que se dé por sentado que la compensación es la clave de la motivación de los empleados. No obstante en revisiones recientes del estado en que se encuentran nuestros conocimientos acerca de los incentivos monetarios, los autores recalcan la escases de la información concerniente a cuestiones muy esenciales. Por ejemplo, no conocemos la naturaleza del efecto de un aumento de salario o el lapso -- que debe transcurrir antes de que tal efecto se produzca. De igual manera no sabemos cuanto duran los efectos de un aumento de salario ni la frecuencia ideal para aumentar los salarios si se quiere fomentar la conducta que se desea en el empleo. (16)

### Elementos de los Incentivos Económicos.

#### El pago.

Siegel menciona, que hasta hace poco no se había tomado en cuenta -- y no se habían hecho investigaciones psicológicas al respecto. Se dá -- por hecho que los incentivos son la clave para una mayor producción.

Menciona que los investigadores desconocen la naturaleza del efecto que tiene el efecto del salario y cada cuando se debe dar éste; al mismo tiempo, se desconocen los efectos de éste.

Las afirmaciones de Siegel se relacionan con las de Ernest Loen, -- quien señala al respecto. "Los planes de repartición de utilidades, gratificaciones y pensiones, son incentivos cuyo objeto es recompensar a -- los empleados por niveles superiores de desempeño y ayuda a conservar -- a tales empleados. (17)

---

[16] Laurence. Siegel. Op cit. p. 411.

[17] Ernest. L. Loen. Guías para la Administración de Personal. Ed. Diana. México, 1983. p.50.

Los planes de repartición de utilidades se producen en una anualidad para todos los empleados que permanecieron con una compañía durante cierto período de tiempo específico y se basa como su nombre lo implica sobre las utilidades ganadas.

Los pagos de gratificaciones no necesariamente se hacen cada año, aunque puede serlo, por lo regular se determinana de acuerdo con el desempeño de un grupo, aunque en algunos casos es trabajo individual el que se recompensa de esta manera. Los planes de pensión tienen por objeto atender las necesidades de aquellos empleados que han permanecido -- por mucho tiempo sin que tengan relación con las ganancias de la compañía o el nivel de desempeño.

De acuerdo con el concepto de Loen, sobre incentivos económicos, se observa que para él no existe un acuerdo general de que el método de pagos de salarios influya para al mejor rendimiento en la producción. Ya que el trabajo a destajo da margen a murmuraciones y limita la producción de los trabajadores. Por esta razón y la oposición de los sindicatos, los incentivos económicos en el rendimiento en la actualidad son menos utilizados". (18)

Para el autor los incentivos en el salario son motivadores y prácticos cuando la producción es fácil de medir, cuando hay relación entre el rendimiento y la producción del trabajador, el trabajo está normatizado, la cantidad es más importante que la calidad del producto, los supervisores no tienen tiempo suficiente para la supervisión individual.

---

(18) Ernest, Loen. Op cit.p. 58-60.

Otra de las dudas que tiene el personal que si ellos adquieren mayor facilidad y rapidez se les obligue a trabajar más por el mismo salario. Por lo que se les debe dar una orientación en la cual se les informe que estas anomalías no se llevarán. También se les indicará que cuando se cambie el método de trabajo o se adquiera nuevas máquinas se hará un nuevo cálculo de tasa de trabajo, para que no haya decaimiento en la producción a la cual los trabajadores se habían acostumbrado.

Si se toman en cuenta las opiniones del trabajador, por medio de sus dirigentes sindicales habrá una mejor producción ya que se les está tomando como parte de la compañía. Esto hace que el trabajador se sienta importante y que su participación en la producción sea amplia. Así cuando hay una interrelación con los trabajadores y los dirigentes de la compañía conciliando los intereses de ambos habrá una importante elevación en la producción.

#### Recompensas y salarios.

Respecto de recompensas y sanciones Wilburg nos dice que además de la remuneración que se percibe por el trabajo desempeñado deben existir recompensas para los trabajadores, empleados y funcionarios que cumplan con las normas y además lo hacen de una forma satisfactoria.

Las recompensas les sirven como estímulo a su iniciativa para que aumenten sus metas en el trabajo. (19)

En las empresas privadas existen mayores oportunidades de estímulos económicos, que en el sector público, ya que en los privados existe la



posibilidad de que se vayan adquiriendo acciones que para un futuro lo utilicen como un recurso para garantizar su estabilidad económica.

Las vacaciones que se dan en una forma escalonada también son una manera de estimular al personal ya que en las empresas privadas y algunas del sector público, generalmente se inicia el primer período con un mínimo de quince días y éstas van aumentando un día por cada año de trabajo que pueden llegar hasta un mes calendario.

En el aspecto de las vacaciones se obtiene mayor estímulo en el sector público que en el privado.

Las vacaciones no solo son una recompensa ya que también sirven para que el trabajador sienta un estímulo y haga sus actividades con mayor eficiencia, ya que al pensar que ya van a llegar sus vacaciones les permite trabajar con más ahínco y prontitud, ya que es justo que después de un trabajo intensivo haya un merecido descanso.

Las empresas públicas únicamente pueden dar incentivos representativos, como son las notas de buena conducta y de buen desempeño de actividades, que redundan en la mejor prestación de servicios a la población.

Aunque en el enunciado de motivos o incentivos de origen social que representa Siegel, éste nos dice que no siempre los individuos necesitan los incentivos económicos, para algunas personas los estímulos son reconocimiento social, ya que su participación activa en las actividades en el lugar de trabajo pueden sentirse satisfechos.

#### Sueldo.

Concepto.- Es la remuneración asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o servicio profesional. Cantidad de dinero que se da a alguno para pagar un servicio o trabajo.

El salario es la remuneración en dinero que se le da a un individuo a cambio de su trabajo. (20)

Este sueldo generalmente va de acuerdo con las funciones que se desempeñan en una empresa o institución. Las funciones van de acuerdo con los estudios que tiene el trabajador. Para esto se hace la valuación de puestos donde generalmente se trata que los individuos estén acordes y tengan la preparación adecuada para el puesto y no es posible que el puesto se adecue al individuo.

#### Aguinaldo.

El Artículo 87 establece el aguinaldo.

El Artículo 53 del capítulo VI de las Condiciones Generales de Trabajo de la S.S.A. "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que equivaldrá a 40 días de sueldo presupuestal libre de descuento, o a la parte proporcional que corresponda de conformidad con los días laborados.

#### Prima Vacacional.

En el Artículo 52 del capítulo VI, de las condiciones generales de trabajo se menciona; "los trabajadores tendrán derecho a percibir el -- 25% sobre el sueldo presupuestal correspondiente a los días en que se disfruten las vacaciones". (21)

#### Prestaciones.

Tipo de prestaciones.

El marco de la política laboral es el texto y el espíritu del Artículo 123 de la Constitución Federal, avanzando para su época aún en la

[20] Sindicato Nacional del Trabajadores de Salubridad y Asistencia. -- Condiciones Generales de Trabajo. Ed.S.S.A. México, 1983.p.21.

[21] Ibid. p.21.

*perspectiva de la globalidad del mundo.*

*En su sección "A" establece las siguientes prestaciones para los -  
trabajadores:*

*Descanso semanal mínimo.*

*Descanso y trato especial para las mujeres trabajadoras, antes y des-  
pués del parto.*

*Obligaciones para las empresas de proporcionar y financiar viviendas  
adecuadas a su personal incluso en propiedad, escuelas, enfermerías, mer-  
cados, centros recreativos.*

*Garantías para la vida y para la salud en el trabajo.*

*En su sección "B" el Artículo 123 Constitucional establece otras -  
prestaciones, obligaciones para los poderes Federales y el gobierno del  
D.F.*

*Reglas sobre descansos.*

*Reglas para vacaciones.*

*Vigencia de escalafón para los ascensos.*

*Disposiciones adicionales sobre condiciones de trabajo y servicios-  
a las mujeres trabajadoras, antes y después del parto. (22)*

*En el Capítulo XI de los derechos y obligaciones de los trabajado--  
res de la Secretaría de Salubridad y Asistencia. Menciona que se otor--  
gan: prestaciones económicas y asistenciales, recreativas y sociales.--*

*(23).*

*Prima de antigüedad.*

*En el artículo 54 de las Condiciones Generales de Trabajo. El capítulo-*

*(22) Mario Monteforte. Op cit. p.11*

*(23) S.S.A. Op cit. p.33*

VI dice "por cada cinco años de servicio efectivos prestados, hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento de salario. En los presupuestos de egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima". (24)

### Becas.

Concepto.- Es la pensión o estímulo que se concede a una persona para cursar determinados estudios.

En el capítulo XI.- Derechos y obligaciones de los trabajadores.-- XIX "Recibir cursos de capacitación, adiestramiento y especialización.- Así mismo tener la posibilidad de ser propuesto como candidato para la obtención de becas, los términos del manual correspondiente se deben seguir". (25)

Los incentivos que se mencionan antes son los que se contemplan en las Condiciones Generales de Trabajo de la S.S.A., y en el libro de Mario Monteforte. Y los dos coinciden en varias prestaciones, como es en los días que se otorgan a las mujeres trabajadoras antes y después del parto, los descansos semanales y las vacaciones.

Respecto al aguinaldo que se da cada año al final de éste, se proporcióna de acuerdo al sueldo que se percibe en 40 días de trabajo, lo dan en dos partes, una en la primera quincena de Diciembre y la otra en la primera de Enero.

Como se menciona en páginas anteriores la prima vacacional se dá -- con base al 25% del sueldo de diez días de trabajo, dos veces al año.

La prima de antigüedad que se da por cada cinco años de trabajo y --

---

[24] S.S.A. Op. cit. p. 22

[25] Ibid p. 33.

es fijada por las autoridades administrativas en el presupuesto de egresos y se da por quincena.

Las becas se otorgan con el fin de tener personal mejor capacitado en la atención a la población. Puede ser: cursos, adiestramiento en servicio o bien especialización, dependiendo de las necesidades y los recursos con que cuenta la institución.

#### Incentivos Económicos en Enfermería.

En enfermería los incentivos económicos no son lo que pudiera llamarse atractivos, ya que no existe gran diferencia en la percepción entre una categoría y otra. Para este comentario se basa uno, en los salarios de la Secretaría de Salud que es en la cual se está llevando a cabo la investigación.

En cuanto a las prestaciones económicas y sociales, son las mismas con las que cuenta todo el personal que labora en dicha institución.

#### 2.3.- ESTUDIO DE LA CARRERA DE ENFERMERIA.

Como apoyo de esta investigación tenemos, el Estudio de la Carrera de Enfermería como variable dependiente y como se considera de suma importancia iniciaremos por determinar el concepto.

Según Alice Price "Enfermería es Ciencia y Arte". No una ciencia pura, no un arte puro, sino una combinación de ambos, sin embargo, la enfermería como profesión abraza más que un arte y una ciencia; es una mezcla de tres factores: arte, ciencia y el espíritu de una devoción desinteresada para una causa fundamentalmente dedicada a ayudar a aquellas personas que están enfermas física, mental o espiritualmente.

"La enfermería es un arte en el que la enfermera debe desarrollar una técnica experta en la organización de los varios métodos requeridos

para dar cuidado adecuado al paciente".

"La enfermería es una ciencia en la cual los principios fundamentales del cuidado de enfermería dependen del conocimiento de ciencias biológicas tales como anatomía, fisiología, microbiología y química". (26)

Para Marie Vicenti "Enfermería profesional es un arte y una ciencia regidos por un ideal de servicios en el cual se aplican determinados -- principios para la hábil atención de los enfermos en una relación adecuada con el médico y con otros cuyas responsabilidades están relacionadas. Así mismo, se preocupa de la prevención de las enfermedades y de la conservación de la salud. La atención cuidadosa abarca a la persona en forma íntegra, cuerpo, mente y alma a su bienestar espiritual, mental y físico". (27)

Olivia Gowan, da una definición de enfermería muy interesante: "En el sentido más amplio, enfermería se puede definir como un arte y una ciencia, que incluye al paciente en forma íntegra; cuerpo, mente y espíritu, promueve su salud física, mental y espiritual mediante la enseñanza y el ejemplo, da una gran relevancia a la educación y preservación de la salud, así como la provisión tanto física como espiritual; y de servicio de salud a la familia, a la comunidad y al individuo. (28)

Yura H. Y Walsh M., definen: "La enfermería es un encuentro entre un cliente y la familia, en el que la enfermera observa, apoya, comunica, administra y enseña; contribuye a la conservación de la salud y pro

---

(26) Alice Price. Tratado de Enfermería. Ed. Interamericana. México, 1966 p. 7.

(27) Marie Vicenti. Administración de los Servicios de Enfermería. Ed. - Limusa. México, 1981. p. 283.

(28) Olivia Gowan, citada por Marie Vicenti. Administración de los Servicios de Enfermería. Ed. Limusa. México, 1981, p. 283.

porciona cuidados durante la enfermedad hasta que el cliente se puede responsabilizar de sus propias necesidades humanas fundamentales; y -- cuando es necesario, ayuda en forma compasiva a los moribundos". [29]

Ahora bien, con los conceptos anteriores se formula un concepto --- operacional:

La enfermería se conceptúa como una ciencia y un arte; ya que para \_ esto la enfermera necesita tener conocimientos con bases teóricas, y pa ra realizar los procedimientos y técnicas, necesita tener arte, éstas - dos palabras permiten que la enfermera proporcione una atención de bue na calidad al paciente, dando una pauta para satisfacer sus necesidades físicas y psicológicas (siempre y cuando éstas estén repercutiendo en - la salud del individuo y de la familia).

Es por esto que en la actualidad las escuelas de enfermería se - preocupan por dar una preparación más elevada.

#### La Carrera de Enfermería.

Kozier-Du Gas, nos habla de preparación para la enfermería, "las -- enfermeras jóvenes están hoy día muy concientes de la necesidad de sos tener y reforzar los aspectos humanitarios del cuidado de la salud; por lo general, entran en sus respectivas escuelas profesionales con un sín cero deseo de ayuda a las personas. Sin embargo, a fin de poder suminis trar ayuda competente y eficaz es necesario aprender los fundamentos -- científicos en que se basa su profesión y adquirir la destreza necesaria que les permita practicarla". [30]

[29] H. Vura y M. Walsh. The Nursing Process. Ed. Appleton. Century. Nueva - York, 1963. p. 14.  
[30] Kozier-Du Gas. Tratado de Enfermería Práctica. Ed. Interamericana. - México, 1974. p. 4.

La complejidad del papel de la enfermera requiere que el estudiante de enfermería tenga un fundamento firme en el conocimiento de las ciencias biopsíquicas y sociales. La enfermera no puede continuar dependiendo de técnicas de enfermería rutinarias o tradicionales. En lugar de ello, su destreza debe estar basada en amplios antecedentes científicos con los cuales puede ejercitar los cuidados de la enfermería adecuado a las necesidades individuales del paciente y a la situación en que éstas necesidades deben solucionar. Actualmente la inmensa mayoría de las enfermeras están empleadas en hospitales y relativamente pocas lo están en el campo de la Salud Pública. Pero hay pruebas que indican que en el futuro se prestará mayor atención médica a la comunidad, como por ejemplo, en los centros de salud y en clínicas periféricas, a través de programas de atención en el hogar, dirigidos por los hospitales. Esto significará que en este campo se necesitará considerablemente mayor número de enfermeras.

La Comisión Nacional para el estudio de la enfermería sugirió en su informe que hay dos distintos patrones de carrera para las enfermeras, con diferente preparación en cada uno.

En uno la enfermera estará interesada principalmente por el tratamiento y rehabilitación de los enfermos y podría trabajar en hospitales o en otros establecimientos para enfermos; en el otro, las actividades de la enfermera estarían basadas en la comunidad y podría interesarse más en prevenir enfermedades y conservar la salud.

La carrera de enfermería es una profesión que debe llevar como base conocimientos científicos, psicológicos y sociales para dar una atención al paciente, con matices humanitarios y científicos. En este sentido --



Kozier nos da como norma y característica de una enfermera profesional: la enfermera debe hacer que cada acto nazca de la responsabilidad, realizándolo con seguridad y seriedad, ya que de los conocimientos y los cuidados que la enfermera dé, dependerá en un gran porcentaje la curación y la conservación de la salud de los individuos.

### Elementos del Estudio de la Carrera de Enfermería.

#### Programas de Estudio.

Tomando en cuenta que el personal de enfermería debe prepararse en una forma adecuada para contribuir a la solución de la problemática de salud, que se expresa en las políticas de salud, se deben formular programas para la educación en enfermería y en esta forma contribuir a la solución de dichos problemas.

Tanto la salud como la educación son derechos del hombre, éstos son una serie de interacciones biológicas, psicológicas, socio-antropológicas y epidemiológicas, que influyen en los cambios que caracterizan al ser humano como ser social.

#### Actitudes de aprendizaje.

El aprendizaje es un proceso individual, complejo, que involucra, - capacidad intelectual, motivación y experiencias previas; así como los estímulos a los que una persona es sometida, y tiene como consecuencia la internalización y transferencia de los conocimientos, aptitudes y - habilidades.

"La enfermería.- Se conceptualizó como un servicio con proyección social que se realiza en diversos niveles de manera multi e interdisciplinaria, tendiente a promover, mejorar y conservar las condiciones de

salud de la comunidad a través de funciones específicas de integración, coordinación, instrumentalización, reintegración, investigación, docencia y administración". (31)

En los conceptos anteriores se puede relacionar que la enfermera debe estar en continuo aprendizaje, para que ésta adquiera y refuerce los conocimientos que le permitirán dar una mejor atención al paciente y al individuo sano.

#### Habilidades.

Concepto.- Capacidad y disposición para una cosa. Gracia y destreza en ejecutar una cosa que sirve de adorno.

En enfermería, como ya se mencionó en los conceptos, es necesario que la enfermera que va a realizar técnicas y procedimientos, cuente con la habilidad para realizarlos, ya que como se menciona, éstos están encaminados a la prevención y conservación de la salud de un individuo, y a la curación del paciente.

#### Destrezas.

Concepto.- Realizar las actividades con tacto y experiencia.

La enfermera debe realizar siempre las técnicas y procedimientos -- con destreza, ya que durante su etapa de estudiante adquirió los conocimientos y en cuanto inició su trabajo comenzó a poner en práctica la -- destreza necesaria.

#### Elaboración de Trabajos Académicos.

Para llegar a solucionar los problemas de salud, la enfermera debe realizar distintos tipos de trabajo que además le permitirá la supera--

(31) ENFO. Plan de Estudios de la Carrera de Enfermería Licenciatura en Enfermería y Obstetricia. Ed. UNAM. S. f. p. 23.

*ción profesional.*

Entre estos algunos pueden estar encaminados a la investigación, ya que ésta permite incrementar los conocimientos científicos de la enfermera y al mismo tiempo se proporciona un servicio de mayor calidad a la comunidad. También le permitirá realizar la organización, dirección y control de los servicios de enfermería en los sistemas de salud.

### Participación.

Como un elemento más de la carrera de enfermería. La participación es el aspecto dinámico de un individuo, y es el proceso mediante el cual una persona desempeña las actividades propias de su puesto.

La enfermera interviene en todos los programas de salud que se expresan en el Plan Nacional de Salud. Para que la participación sea efectiva se debe tener conocimientos que le permitan realizar las actividades.

La enfermera participa en todos los niveles de atención. Así como en la educación para la preparación de mejores elementos.

### Perfil de Enfermería.

Para dar un perfil adecuado de enfermería, iniciaremos con un concepto de salud y enfermería.

Concepto de Salud.-Es el nivel óptimo de funcionamiento del organismo.

Concepto de Enfermería.-Es un servicio dinámico de atención preventiva, involucra la asistencia a individuos, familias y grupos comunitarios en el logro de un grado deseable de autodirección en el cuidado de su salud de acuerdo a su potencial.

La enfermería está insertada en todas las actividades relacionadas con la planeación, coordinación y administración de la atención de la -

salud.

*Funciones de enfermería en el primer nivel de atención: Estas están dirigidas a la comunidad y son las actividades simples para resolver -- problemas sencillos que requieren destrezas y equipo mínimo para la -- atención de la salud.*

*Funciones de enfermería en el segundo y tercer nivel: Atención directa y pacientes hospitalizados en servicios de medicina, cirugía, pediatría y gineco-obstetricia.*

*A manera de resumen de este capítulo, que se refiere a marco teórico se dan las siguientes conclusiones:*

*El Status es una posición que tiene el individuo, que está de acuerdo al momento y a la función que se está desempeñando: la cual confiere responsabilidad para con la familia y la sociedad.*

*La enfermera también cuenta con un Status profesional, ya que está considerada como una persona apta para integrar el equipo de salud, y así proporcionar orientación y cuidados al individuo en sus necesidades bio-psico-sociales. Esta actividad está reconocida por sus familiares y por la comunidad a la cual presta sus servicios.*

*También es conveniente mencionar que los Incentivos Económicos son las motivaciones que sirven como estímulo para la superación profesional y económica, ya que esto da oportunidad al individuo de mejorar su nivel de vida.*

### 3.- METODOLOGIA

#### 3.1.- HIPOTESIS.

##### 3.1.1.- General.

$H_1$ : El Status Profesional y los Incentivos Económicos, de la Enfermera influyen para que las auxiliares de enfermería que reúnen los requisitos de escolaridad, eliminen de sus expectativas de superación los estudios de la carrera de enfermería.

##### 3.1.2.- De Trabajo.

$H_2$ : A menor conocimientos del Status profesional de la Enfermera general, menores posibilidades de que la auxiliar de enfermería considere -- los estudios de enfermería en sus expectativas de superación.

$H_3$ : A mayor incentivo económico en la remuneración de la Enfermera general, mayor expectativa de superación en la auxiliar para estudiar la carrera de enfermera.

##### 3.1.3.- Nula.

$H_0$ : El conocimiento del Status profesional y los incentivos económicos de la Enfermera, no influyen para que las auxiliares que reúnen los requisitos de escolaridad, eliminen de sus expectativas de superación, -- los estudios de la carrera de enfermería.

#### 3.2.- VARIABLES.

##### 3.2.1.- Variables Independientes.

- Variables STATUS PROFESIONAL.

### *I n d i c a d o r e s .*

- *Ingresos.*
- *Posición Socio-económica.*
- *Escolaridad.*
- *Tipo de ocupación.*
- *Reconocimiento.*
- *Nivel de autoridad.*

#### *- Variable INCENTIVOS ECONOMICOS.*

### *I n d i c a d o r e s .*

- *Sueldo.*
- *Aguinaldo.*
- *Prima vacacional.*
- *Prestaciones.*
- *Prima de antigüedad.*

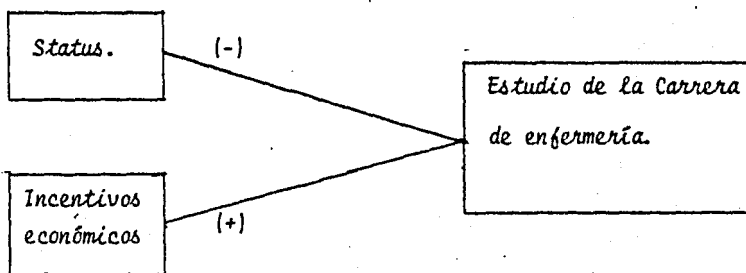
#### *3.2.2.- Variable Dependiente.*

#### *ESTUDIO DE LA CARRERA DE ENFERMERIA.*

### *I n d i c a d o r e s .*

- *Plan de estudios.*
- *Conocimientos teóricos.*
- *Incremento de habilidades y destrezas.*
- *Actitudes de aprendizaje.*
- *Perspectivas de superación y desarrollo profesional.*

### 3.2.3.- Modelo de Relación Causal.



### 3.3.- TIPO Y DISEÑO.

#### 3.3.1.- Tipo

La investigación que se realizó es de tipo descriptivo, analítico,-- diagnóstico y transversal.

El tema se considera novedoso porque no existen evidencias en enfermería sobre investigaciones de este tipo. Entonces, este trabajo servirá para que las autoridades del Centro de Salud reconozcan las inquietudes de superación profesional, que el personal auxiliar tiene.

Las hipótesis que se plantean son de relación, el problema multivari--riable y las variables son politómicas.

#### 3.3.2.- Diseño.

En cuanto al diseño se siguió el plan de investigación propuesto en la asignatura de seminario de tesis de la ENEO. La elaboración de este plan conlleva los siguientes aspectos: Identificación del problema. Elaboración de un marco teórico, sustentado en las teorías existentes respecto de las variables. Instrumentación de la metodología.--

*Ejecución estadística e informe final.*

*Los instrumentos utilizados fueron elaborados por el autor del trabajo, que fueron validados en la muestra piloto que se realizó.*



#### 4.- INSTRUMENTACION ESTADISTICA.

##### 4.1.- UNIVERSO DE TRABAJO.

El universo de trabajo son 1226 auxiliares de enfermería que laboran en los Centros Comunitarios de Salud, en el Distrito Federal.

##### 4.2.- POBLACION Y MUESTRA.

La población a la cual está encaminada la investigación es al personal de enfermería que labora en la Jurisdicción Sanitaria XIV, ubicada en la Delegación Política Benito Juárez.

La muestra son 80 auxiliares de enfermería, que se encuentran trabajando en los Centros Comunitarios de Salud T III-A Portales y Mixcoac.

##### 4.3.- PROCESAMIENTO DE DATOS.

Estos se llevaron a cabo mediante la clasificación de la información obtenida en los cuestionarios.

Se concentró la información por medio de paloteo, para posteriormente vaciarla a las tablas de trabajo, las cuales sirvieron como base para la elaboración de cuadros y gráficas que a continuación se presentan.

## CUADRO I

TIPO DE VIVIENDA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13, 14 Y 15 DE MAYO.

1985

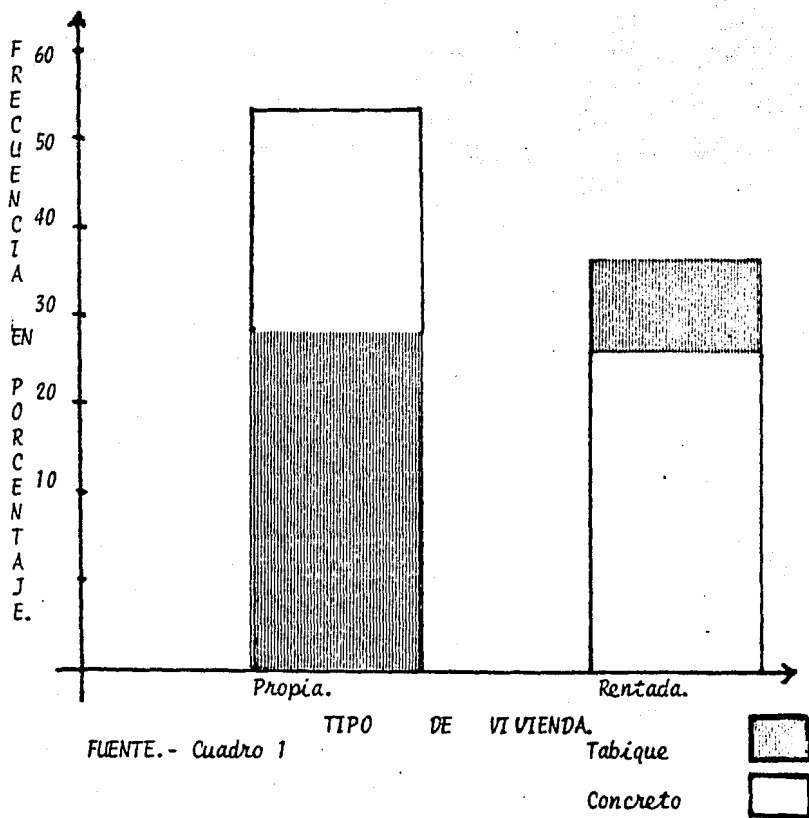
Vivienda	Vivienda		Fo.	%
	Tabique	Concreto		
Propia	27	19	46	57.50
Rentada	8	26	34	42.50
Total			80	100.00

FUENTE.- Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados al personal de enfermeria de los Centros Comunitarios de Salud T III-A -- Portales y Mixcoac, los días 13, 14 y 15 de Mayo de 1985.

GRAFICA. 1

TIPO DE VIVIENDA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION  
SANITARIA XIV EN EL D.F. SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13,  
14 Y 15 DE MAYO .

1985.



DESCRIPCION.- La gráfica indica que el 57.50 % del personal de enfermería entrevistado tiene casa propia y predomina la construcción de tabique.

## CUADRO 2

SUFICIENCIA DE LA PERCEPCION ECONOMICA DE LA ENFERMERA TITULADA PARA  
 COMPRAR UNA CASA. DATOS ENCONTRADOS EN EL GRUPO DE ENFERMERIA DE LA JU-  
 RISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS  
 13, 14 Y 15 DE MAYO.

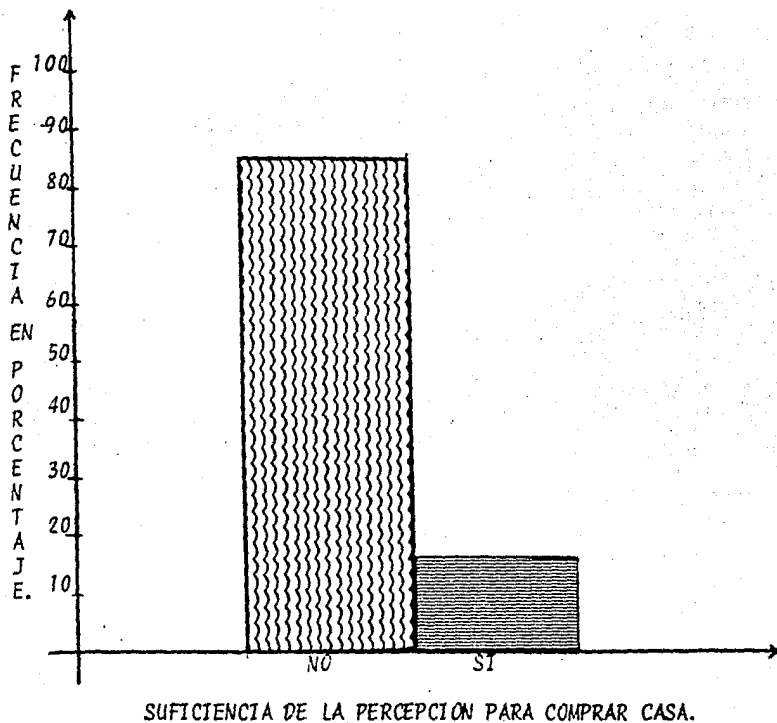
1985.

<i>La percepción de la enfer- mera titulada, le alcanza para comprar una casa.</i>	Fo.	%
No	68	85.00
Si	12	15.00
Total	80	100.00

FUENTE.- Misma del cuadro 1 .

GRAFICA 2

SUFICIENCIA DE LA PERCEPCION ECONOMICA DE LA ENFERMERA TITULADA PARA COMPRAR UNA CASA, DATOS ENCONTRADOS EN EL GRUPO DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13,14 Y 15 DE MAYO. 1985.



FUENTE.- Cuadro 2

DESCRIPCION.- En la gráfica se observa que el 85 % del personal de enfermería entrevistado opina que la percepción de la enfermera titulada no alcanza para comprar una casa.

## CUADRO 3

CONOCIMIENTO DE LA AUXILIAR DE ENFERMERIA, SOBRE SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES. DATOS ENCONTRADOS EN EL GRUPO DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION-SANITARIA XIV EN EL D.F. SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13, 14 Y 15 DE MAYO.

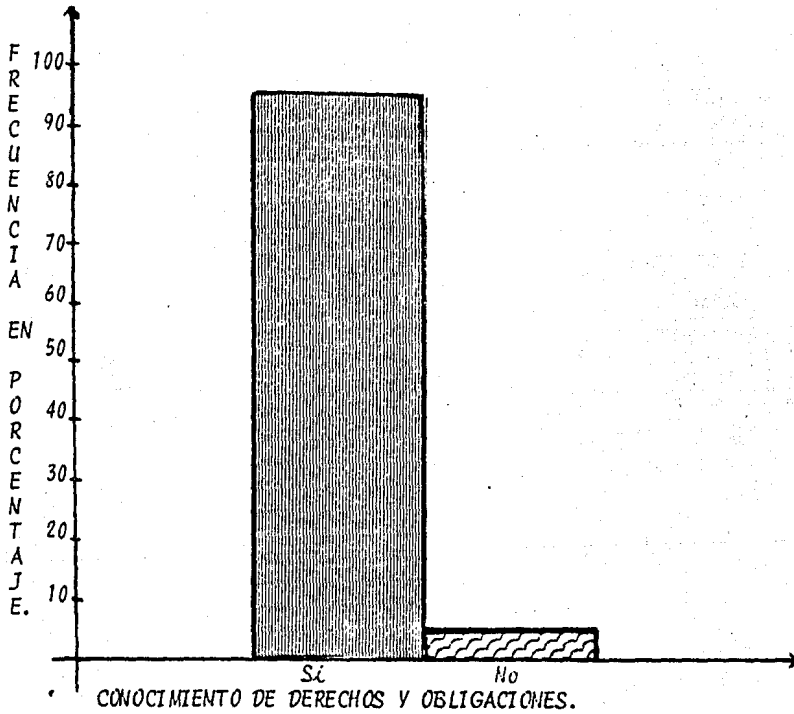
1985.

<i>Conoce los derechos y obligaciones de la auxiliar de enfermería.</i>	<i>Fo.</i>	<i>%</i>
<i>Si</i>	<i>76</i>	<i>95.00</i>
<i>No</i>	<i>4</i>	<i>5.00</i>
<i>Total</i>	<i>80</i>	<i>100.00</i>

FUENTE.- Misma del cuadro 1 .

GRÁFICA 3

CONOCIMIENTO DEL AUXILIAR DE ENFERMERIA, SOBRE LOS DERECHOS Y -  
 OBLIGACIONES. DATOS ENCONTRADOS EN EL GRUPO DE ENFERMERIA DE LA  
 JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SEGUN ENTREVISTA REALIZA-  
 DA LOS DIAS 13,14 Y 15 DE MAYO.  
 1985



FUENTE.- Cuadro 3

DESCRIPCION.- En la gráfica se observa que el 95.00% del personal de enfermería entrevistado conoce sus derechos y obligaciones.

## CUADRO 4

CONOCIMIENTO DE LA AUXILIAR DE ENFERMERIA, EN RELACION A LA DIFERENCIA QUE EXISTE ENTRE LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LA ENFERMERA TITULADA Y LA AUXILIAR. DATOS ENCONTRADOS EN EL GRUPO DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13, 14 Y 15 DE MAYO.

1985.

<i>Existe diferencia en los derechos y obligaciones entre la enfermera titulada y la auxiliar de enfermería.</i>	Fo.	%
<i>Si</i>	56	70.00
<i>No</i>	24	30.00
<i>Total</i>	80	100.00

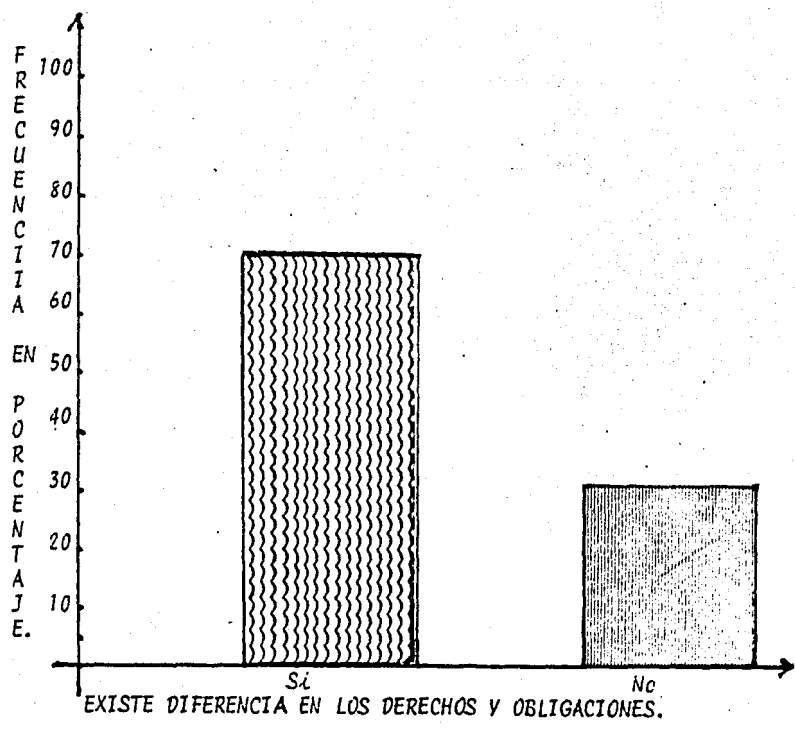
FUENTE.- Misma del cuadro 1



GRAFICA 4

CONOCIMIENTO DE LA AUXILIAR DE ENFERMERIA, EN RELACION A LA DIFERENCIA QUE EXISTE ENTRE LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LA ENFERMERA TITULADA Y LA AUXILIAR. DATOS ENCONTRADOS EN EL GRUPO DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13, 14 Y 15 DE MAYO.

1985



FUENTE.- Cuadro 4

DESCRIPCION.- En la gráfica se observa que el 30.00% del personal de enfermería entrevistado, no percibe diferencia entre las obligaciones y derechos de la enfermera titulada y los de la auxiliar de enfermería.

## CUADRO 5

CONOCIMIENTOS DE LA AUXILIAR DE ENFERMERIA SOBRE EL RECONOCIMIENTO QUE TIENEN LAS ENFERMERAS TITULADAS EN RELACION A ELLAS. DATOS ENCONTRADOS EN EL GRUPO DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13, 14 Y 15 DE MAYO.

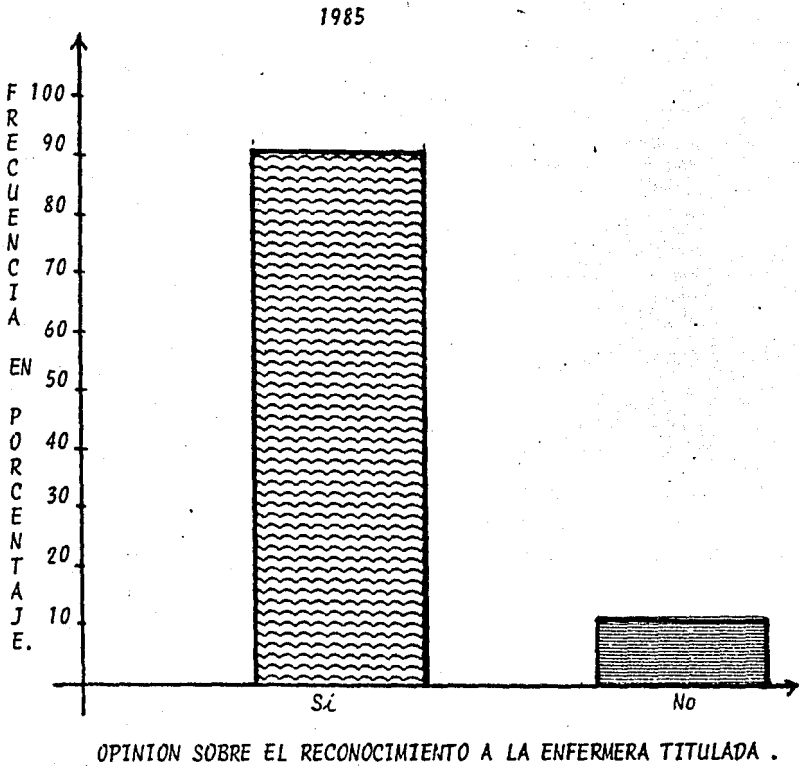
1985.

<i>La enfermera titulada tiene mayor reconocimiento que la auxiliar de enfermería.</i>	Fo.	%
<i>Si</i>	72	90.00
<i>No</i>	8	10.00
<i>Total</i>	80	100.00

FUENTE.- Misma del Cuadro 1

GRAFICA 5

CONOCIMIENTOS DE LA AUXILIAR DE ENFERMERIA SOBRE EL RECONOCIMIENTO QUE TIENEN LAS ENFERMERAS TITULADAS EN RELACION A ELLAS. DATOS ENCONTRADOS EN EL GRUPO DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13, 14 Y 15 DE MAYO.



FUENTE.- Cuadro 5.

DESCRIPCION.- En la gráfica se observa que el 90.00% del personal de enfermería entrevistado, opina que la enfermera tiene mayor reconocimiento.

## CUADRO 6

OPINION DEL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERIA EN RELACION AL GRADO DE AUTORIDAD QUE TIENE LA ENFERMERA TITULADA EN RELACION A ESTE. SEGUN ENCUESTA REALIZADA EN LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. LOS DIAS 13, 14 Y 15 DE MAYO.

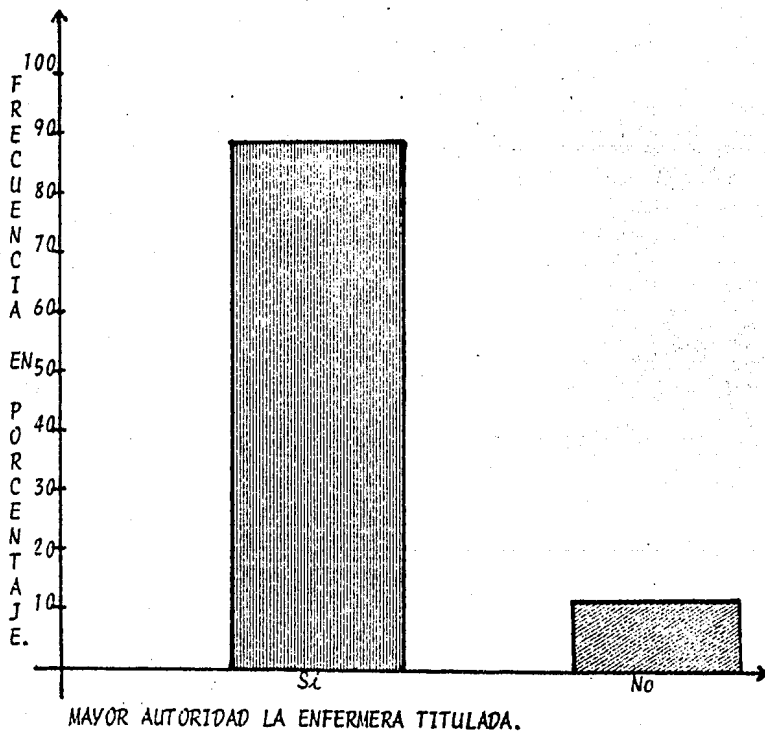
1985.

<i>La enfermera titulada tiene mayor autoridad que la auxiliar de enfermería.</i>	Fo.	%
Si	71	88.75
No	9	11.25
Total	80	100.00

FUENTE.- Misma del cuadro 1.

GRAFICA 6

OPINION DEL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERIA EN RELACION AL GRADO DE AUTORIDAD QUE TIENE LA ENFERMERA TITULADA EN RELACION A ESTE. SEGUN ENCUESTA REALIZADA EN LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. LOS DIAS 13, 14 Y 15 DE MAYO . 1985.



FUENTE.- Cuadro 6

DESCRIPCION.- En la gráfica se observa que el 88.75 % del personal de enfermería entrevistado, tiene el criterio que la enfermera titulada tiene mayor autoridad.

CUADRO 7

OPINION Y RESPONSABILIDAD EN LAS ACTIVIDADES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SEGUN ENCUESTA APLICADA LOS DIAS 13, 14 Y 15 DE MAYO.

1985.

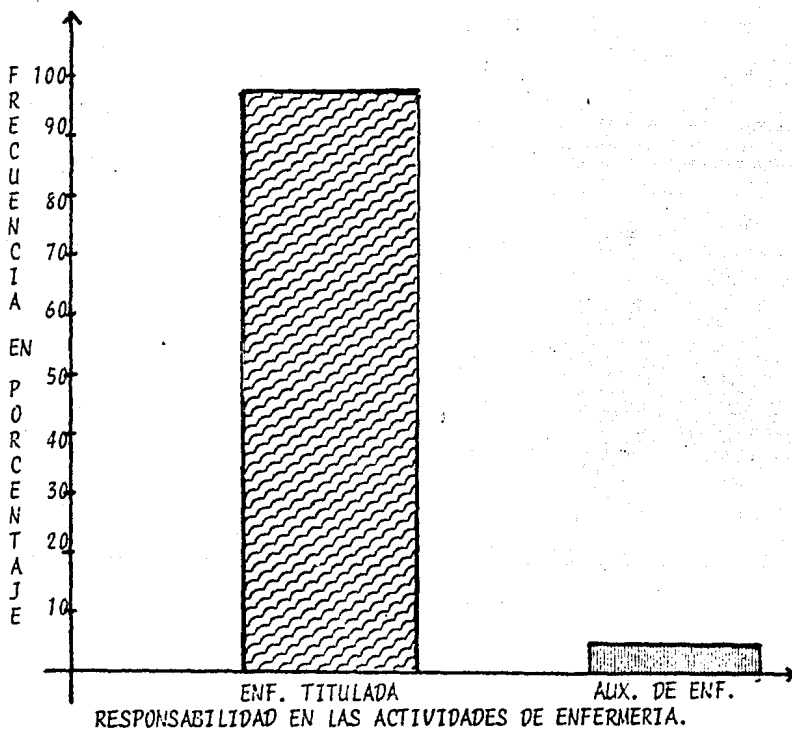
<i>Quién tiene mayor responsabilidad en las actividades de personal.</i>	Fo.	%
ENFERMERA TITULADA.	77	96.25
AUXILIAR DE ENFERMERIA.	3	3.75
Total	80	100.00

FUENTE.- Misma del cuadro 1.

## GRAFICA 7

OPINION Y RESPONSABILIDAD EN LAS ACTIVIDADES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SEGUN ENCUESTA APLICADA LOS DIAS 13, 14 Y 15 DE MAYO .

1985



FUENTE.- Cuadro 7

DESCRIPCION.- En la gráfica se observa que únicamente el 3.75 % del personal de enfermería entrevistado opina que la enfermera titulada si tiene mayor responsabilidad en las actividades que se realizan en el servicio.

## CUADRO 8

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F..EN RELACION A LA OBTENCION DEL TITULO DE ENFERMERA GENERAL Y EL AUMENTO EN LA ACEPTACION DENTRO DEL GRUPO DE TRABAJO.SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13,14 Y 15 DE MAYO.

1985.

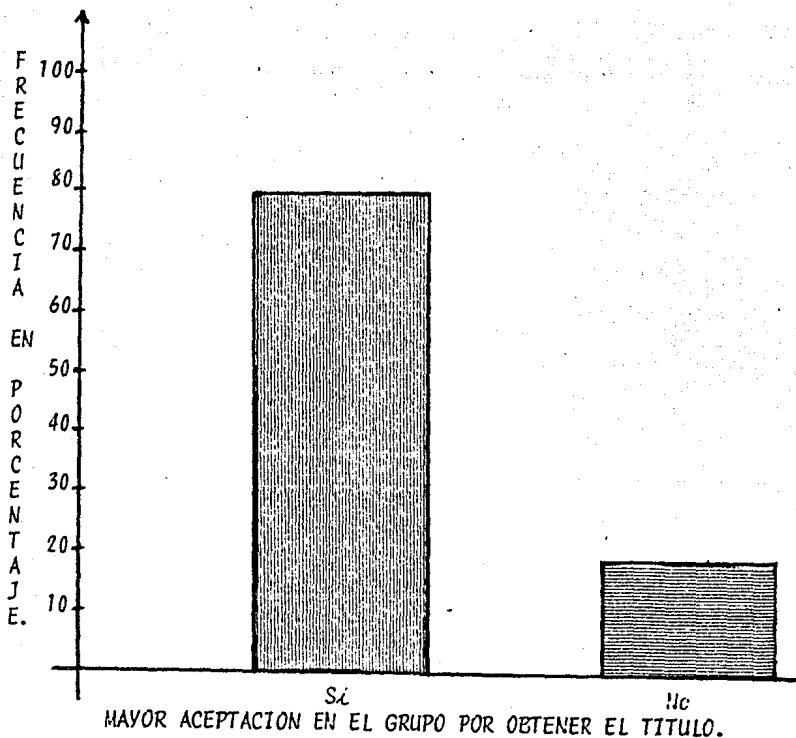
<i>Tendra mayor aceptación al obtener el título de enfermera.</i>	<i>Fo.</i>	<i>%</i>
<i>Si</i>	<i>64</i>	<i>84.00</i>
<i>No</i>	<i>16</i>	<i>20.00</i>
<i>Total</i>	<i>80</i>	<i>100.00</i>

FUENTE. - *Misma del Cuadro 1.*



GRAFICA 8

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. EN RELACION A LA OBTENCION DEL TITULO DE ENFERMERA GENERAL Y EL AUMENTO EN LA ACEPTACION DENTRO DEL GRUPO DE TRABAJO SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13, 14 Y 15 DE MAYO 1985.



FUENTE.- Cuadro 8.

DESCRIPCION.- En la gráfica se observa que el 80.00 % del personal de enfermería entrevistado, opina que al obtener el título de enfermera tendrá mayor aceptación en el grupo con el cual trabaja.

## CUADRO 9

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SOBRE GRADO ACADEMICO Y LA INFLUENCIA DE ESTE EN LAS RELACIONES HUMANAS CON LAS AUTORIDADES. SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13, 14 Y 15 DE MAYO.

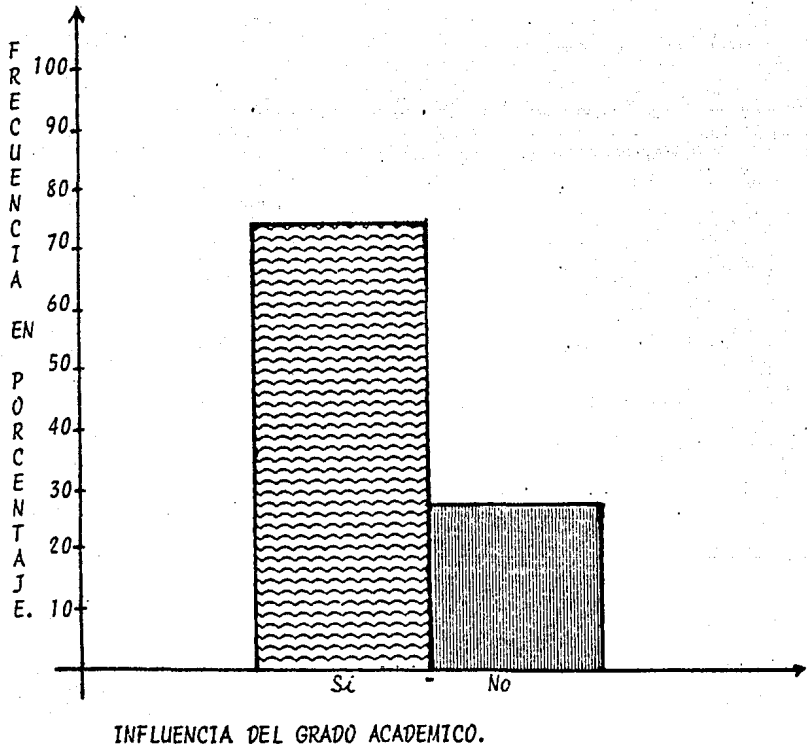
1985.

<i>Influye el grado académico en las relaciones con las autoridades del Centro de Salud.</i>	<i>Fo.</i>	<i>%</i>
<i>Si</i>	<i>59.</i>	<i>73.75</i>
<i>No</i>	<i>21</i>	<i>26.25</i>
<i>Total.</i>	<i>80</i>	<i>100.00</i>

FUENTE.- Misma del cuadro 1.

GRAFICA 9

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SOBRE EL GRADO ACADÉMICO Y LA INFLUENCIA DE ESTE EN LAS RELACIONES HUMANAS CON LAS AUTORIDADES. SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13,14 Y 15 DE MAYO. 1985.



FUENTE.- Cuadro 9

DESCRIPCION.- En la gráfica se observa que el 26.25 % del personal de enfermería entrevistado, opina que el tener mayor grado académico influye en las relaciones humanas con las autoridades.

## CUADRO 10

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D. F. SOBRE EL INGRESO MENSUAL DE LA AUXILIAR DE ENFERMERIA. SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13, 14 y 15 DE MAYO.

1985.

El ingreso mensual de la auxiliar de enfermería - es de.	Fo.	%
\$ 50,000.00	78	97.50
\$ 60,000.00	2	2.50
Total.	80	100.00

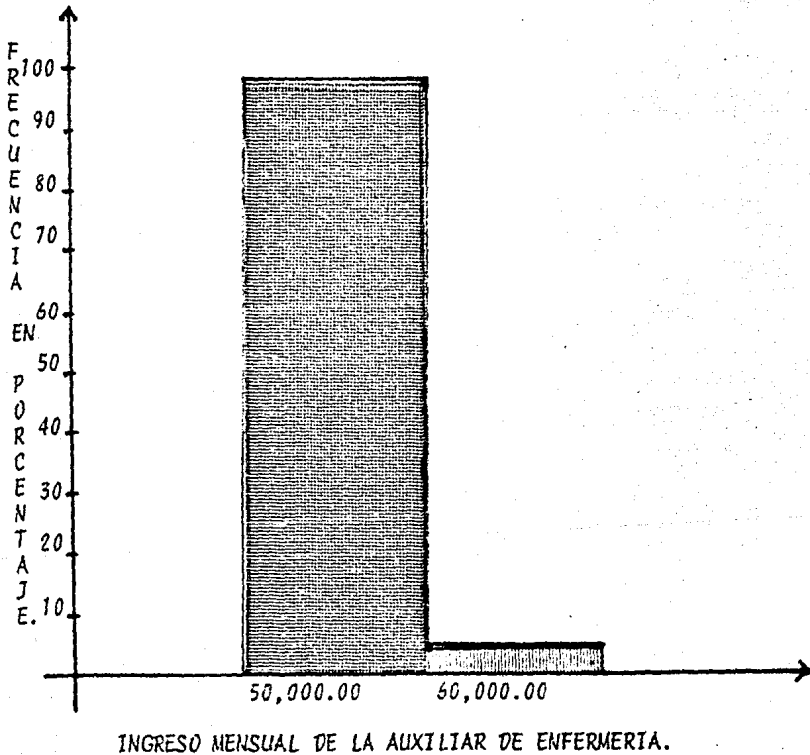
FUENTE.- Misma del cuadro 1.

\* Nota Aclaratoria.- El Salario mínimo para el Distrito Federal en Mayo de 1985 es de: \$ 31,800.00 .

## GRAFICA 10

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SOBRE EL INGRESO MENSUAL DEL AUXILIAR DE ENFERMERIA. SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13,14 Y 15 DE MAYO.

1985.



FUENTE.- Cuadro 10

DESCRIPCION.- En la gráfica se observa que el 2.50 % del personal de enfermería entrevistado, opina que el ingreso mensual de la auxiliar es de \$ 60,000.00.

## CUADRO 11

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SOBRE DIFERENCIA EN LA PERCEPCION ECONOMICA ENTRE LA AUXILIAR DE ENFERMERIA Y LA ENFERMERA TITULADA.SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13,14 Y 15 DE MAYO.

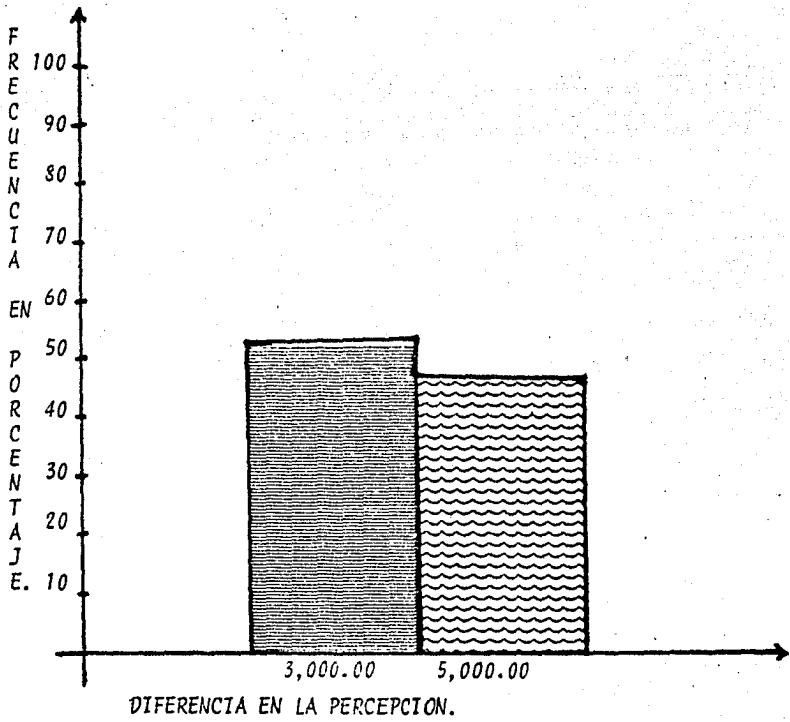
1985.

<i>Diferencia en la percepción entre la auxiliar y la enfermera titulada.</i>	<i>Fo.</i>	<i>%</i>
\$ 3,000.00	43	53.75
\$ 5,000.00	37	46.25
<i>Total</i>	80	100.00

FUENTE.- Misma del cuadro 1.

GRAFICA 11  
OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA  
XIV EN EL D.F. SOBRE LA DIFERENCIA DE LA PERCEPCION ECONOMICA  
ENTRE LA AUXILIAR DE ENFERMERIA Y LA ENFERMERA TITULADA. SEGUN  
ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13, 14 Y 15 DE MAYO .

1985



FUENTE.- Cuadro 11

DESCRIPCION.- En la gráfica se observa que el 53.75 % del personal de enfermería entrevistado, opina que la diferencia en la percepción económica entre la auxiliar y la enfermera titulada es de \$ 3,000.00.

## CUADRO 12

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SOBRE LA PERCEPCION ECONOMICA DE LA ENFERMERA TITULADA COMO MOTIVACION PARA QUE LA AUXILIAR ESTUDIE LA CARRERA. SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13, 14 Y 15 DE MAYO.

1985.

<i>La percepcion de la enfermera titulada motiva para estudiar la carrera.</i>	Fo.	%
Sí	39	48.75
No	41	51.25
Total.	80	100.00

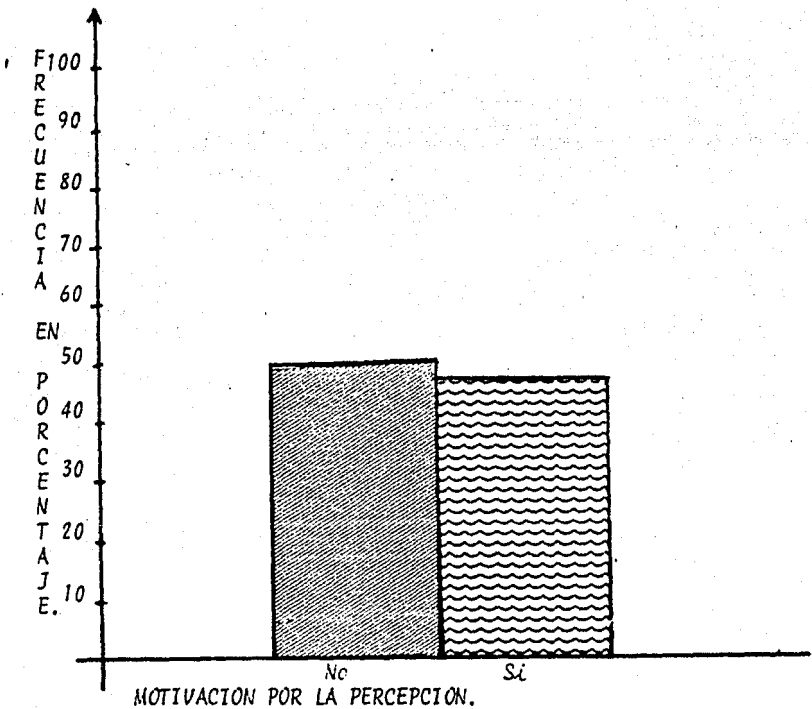
FUENTE.- Misma del cuadro 1.



GRAFICA 12

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SOBRE LA PERCEPCION ECONOMICA DE LA ENFERMERA TITULADA COMO MOTIVACION PARA QUE LA AUXILIAR ESTUDIE LA CARRERA. SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13,14 Y 15 DE MAYO.

1985



FUENTE.- Cuadro 12.

DESCRIPCION.- En la gráfica se observa que el 51.25 % del personal de enfermería entrevistado, no siente estímulo para estudiar la carrera de enfermería, al conocer la percepción económica.

## CUADRO 13

OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SOBRE COMPENSACION DE LA ENFERMERA TITULADA POR MAYORES ESTUDIOS ACADEMICOS.SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13, 14 Y 15 DE MAYO.

1985.

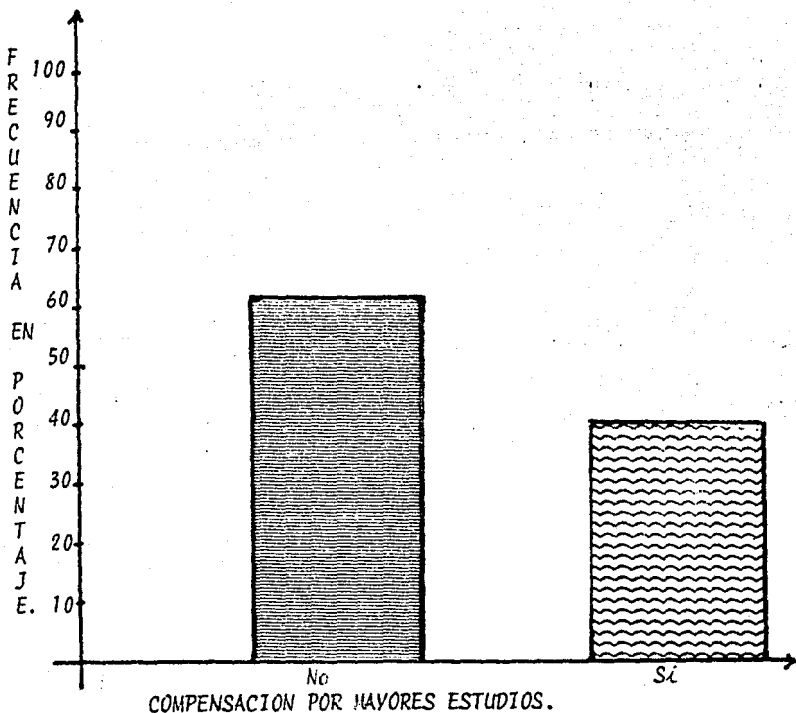
<i>Existe compensación para la enfermera titulada por mayores estudios académicos.</i>	<i>Fo.</i>	<i>%</i>
<i>Si</i>	<i>31</i>	<i>38.75</i>
<i>No</i>	<i>49</i>	<i>61.25</i>
<i>Total.</i>	<i>80</i>	<i>100.00</i>

FUENTE.- Misma del cuadro 1 .

GRAFICA 13

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA MIV EN EL D.F. SOBRE CONPENSAACION DE LA ENFERMERA TITULADA POR MAYORES ESTUDIOS ACADEMICOS. SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13,14 Y 15 DE MAYO.

1985



FUENTE.- Cuadro 13

DESCRIPCION.- En la gráfica se observa que el 61.25 % del personal de enfermería entrevistada, opina que no existe compensación para la enfermera titulada por tener mayores estudios.

## CUADRO 14

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SOBRE EL SALARIO Y LA SATISFACCION DE LAS NECESIDADES PERSONALES. SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13, 14 Y 15 DE MAYO.

1985.

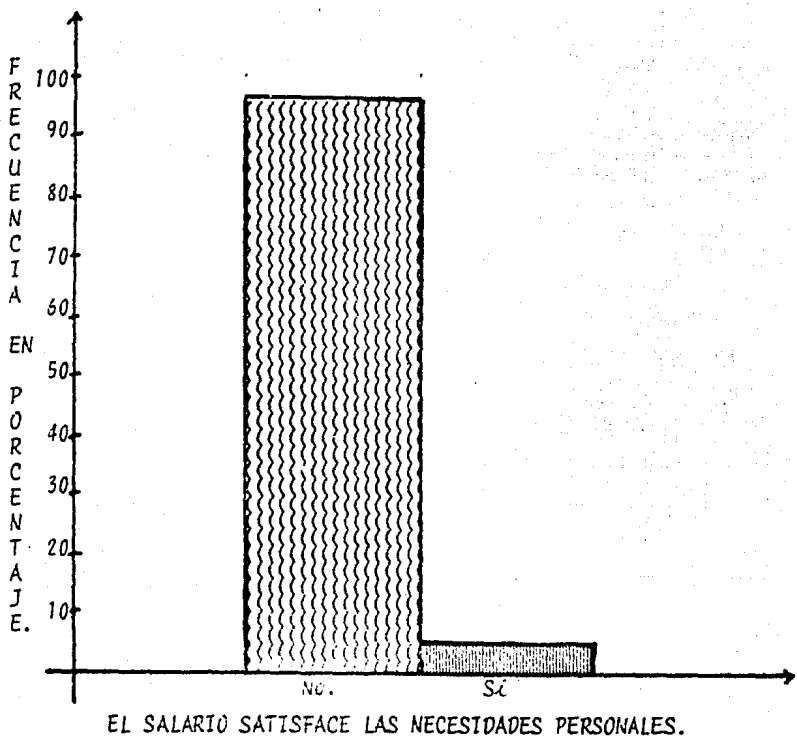
<i>El salario satisface sus necesidades personales.</i>	<i>Fo.</i>	<i>%</i>
<i>Si</i>	<i>4</i>	<i>5.00</i>
<i>No</i>	<i>76</i>	<i>95.00</i>
<i>Total</i>	<i>80</i>	<i>100.00</i>

FUENTE.- *Misma del cuadro 1.*

GRAFICA 14

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SOBRE EL SALARIO Y LA SATISFACCION DE LAS NECESIDADES PERSONALES. SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13, 14 Y 15 DE MAYO.

1985



FUENTE.- Cuadro 14

DESCRIPCION.- En la gráfica se observa que el 95.00 % del personal de enfermería entrevistado, opina que el salario que percibe no cubre sus necesidades personales.

## CUADRO 15

GRADO DE ESCOLARIDAD Y PREPARACION EN ENFERMERIA QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13,14 Y 15 DE MAYO.

1985.

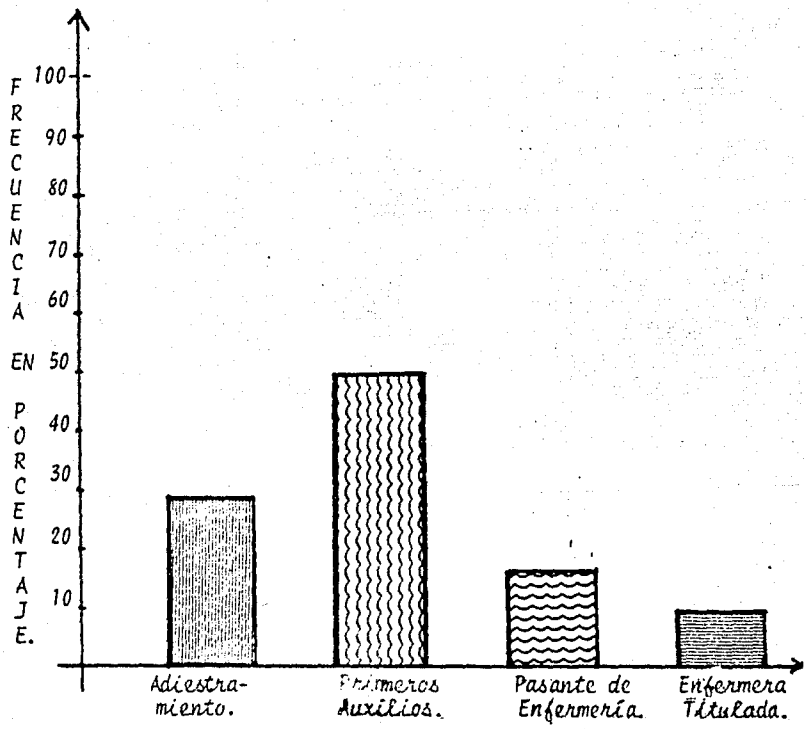
Preparacion en enfermeria.	GRADO DE ESCOLARIDAD			FO.	%
	Primaria	Sec.	prepa.		
Adiestramiento	6	10	6	22	27.50
Primeros auxilios	3	34	2	39	48.75
Pasante de enfermeria	-	10	2	12	15.00
Enfermera titulada	-	1	-	1	8.75
Total.				80	100.00

FUENTE.- Misma del cuadro 1.

GRAFICA 15

GRADO DE ESCOLARIDAD Y PREPARACIÓN EN ENFERMERIA QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13, 14 Y 15 DE MAYO.

1985.



GRADO DE ESCOLARIDAD Y PREPARACION EN ENFERMERIA.

DESCRIPCION.-En la gráfica se observa que el 48.75 % del personal de enfermería entrevistado, tiene curso de primeros auxilios.

## CUADRO 16

TIPOS DE PROBLEMAS QUE IMPIDEN A LA AUXILIAR DE ENFERMERIA ESTUDIAR LA LA CARRERA. DATOS ENCONTRADOS EN LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D. F. SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13,14 Y 15 DE MAYO.

1985.

Tipos de problemas por los que no estudian la carrera de enfermería.	Fo.	%
Familiares	17	21.25
Económicos.	47	58.75
No le gusta.	4	5.00
No contesto.	12	15.00
Total.	80	100.00

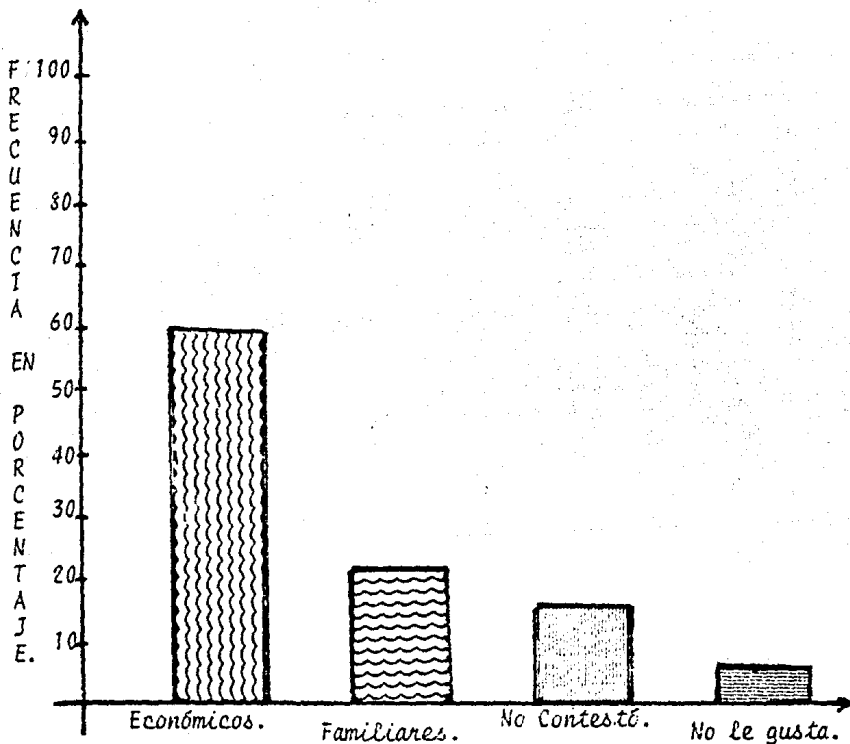
FUENTE. \_ Misma del cuadro 1.



GRAFICA 16

TIPOS DE PROBLEMAS QUE IMPIDEN A LA AUXILIAR DE ENFERMERIA ESTUDIAR LA CARRERA. DATOS ENCONTRADOS EN LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13, 14 Y 15-DE MAYO.

1985



PROBLEMAS QUE IMPIDEN ESTUDIAR LA CARRERA.

FUENTE.- Cuadro 16

DESCRIPCION.- En la gráfica se observa que el 58.75 % del personal de enfermería entrevistado, no estudió la carrera de enfermería por problemas económicos.

## CUADRO 17

CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA  
XIV EN EL D.F. SOBRE EL PROGRAMA DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE ENFERME-  
RIA. SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13, 14 Y 15 DE MAYO.

1985.

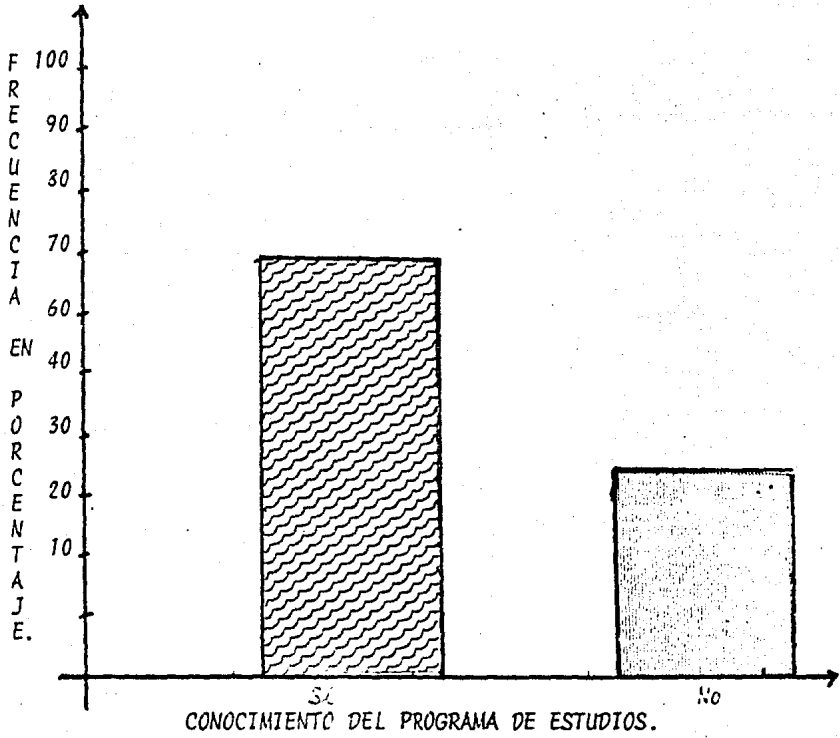
Conoce el programa de estudios de la carrera de enfermería.	Fo.	%
Sí	54	67.50
No	26	32.50
Total.	80	100.00

FUENTE.- Misma del cuadro 1.

GRAFICA 17

CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SOBRE EL PROGRAMA DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE ENFERMERIA. SEGUN ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13,14 Y 15 DE MAYO.

1985



FUENTE.- Cuadro 17

DESCRIPCION.- En la gráfica se observa que el 67.50 % del personal de enfermería entrevistado, conoce el programa de estudios de la carrera de enfermería.

## CUADRO 18

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SOBRE LA NECESIDAD DE CONOCIMIENTOS TEORICOS EN EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES. SEGUN LA ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13, 14 Y 15 de MAYO.

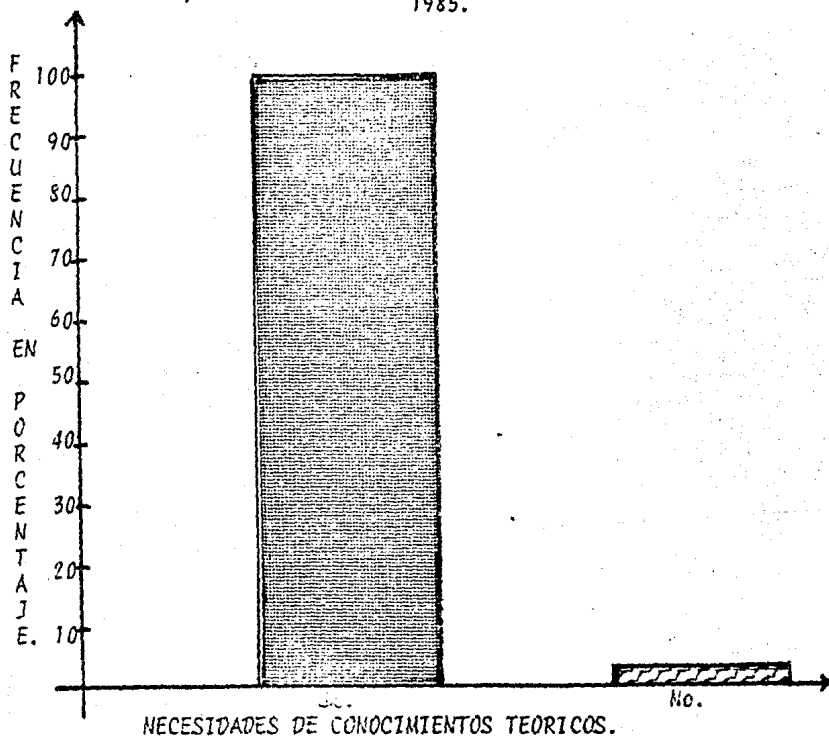
1985.

<i>Es necesario de los conocimientos teóricos para el desempeño de sus actividades.</i>	Fo	%
Sí	79	98.95
No	1	1.75
Total.	80	100.00

FUENTE.- Misma del cuadro 1.

GRAFICA 18

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA JURISDICCION SANITARIA XIV EN EL D.F. SOBRE LAS NECESIDADES DE CONOCIMIENTOS TEORICOS- EN EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES. SEGUN LA ENTREVISTA REALIZADA LOS DIAS 13, 14 Y 15 DE MAYO. 1985.



FUENTE.- Cuadro 18

DESCRIPCION.- En la gráfica se observa que el 98.25% del personal de enfermería entrevistado, opina que es necesario tener conocimientos teóricos para el desempeño de sus actividades.

#### 4.4.- COMPROBACION DE HIPOTESIS.

A continuación se hace la comprobación o disprobación de las hipótesis. Para la hipótesis  $H_2$ : A menor conocimiento del Status profesional de la enfermera general menores posibilidades de que la auxiliar de enfermería considere los estudios de enfermería en sus expectativas de superación..

Estadístico de prueba coeficiente de correlación de Pearson  $r$  .05 se desarrollará la siguiente fórmula.

$$r = \frac{NEXY - (EX)(EY)}{\sqrt{[NEX^2 - (EX)^2][NE Y^2 - (EY)^2]}}$$

TABLA DE TRABAJO IDONEA PARA ESTE ANALISIS.

X	X <sup>2</sup>	Y	Y <sup>2</sup>	XV
34	1156	61	3721	2074
35	1225	39	1521	1365
68	4624	47	2209	3196
76	5776	26	676	1976
56	3136	79	6241	4424
EX=269	EX <sup>2</sup> =15917	EY=252	EY <sup>2</sup> =14368	EXV=13035

Desarrollo de la fórmula.

$$r = \frac{80(13035) - (269)(252)}{\sqrt{[80(15917) - (269)^2][80(14368) - (252)^2]}}$$

$$r = \frac{1042800 - 67788}{\sqrt{[273360 - 72361][1149440 - 63504]}}$$

$$r = \frac{975012}{\sqrt{[1200999][10859336]}}$$

$$r = \frac{975012}{\sqrt{130420817}}$$

$$r = \frac{975012}{1142019.3}$$

$$r = 0.85$$

*Análisis estadístico:* Con los resultados obtenidos podemos comentar que realmente el coeficiente de Pearson obtenido nos indica una asociación fuertemente positiva. Entre menos conocimiento del Status Profesional de la enfermera general, menores posibilidades de que la auxiliar de enfermería considere los estudios de la carrera de enfermería en sus expectativas de superación.

*Prueba de significancia.*

Buscando en la tabla F y con  $\alpha$  de .05 y 80 grados de libertad podemos-

comentar que siendo la  $r_x = .21$  y la  $r_o = .85$  concluimos con la aceptación de la hipótesis propuesta por el investigador.

Para la  $H_3$ : A mayor incentivo económico en la remuneración de la enfermera, mayor expectativa de superación en la auxiliar para estudiar la carrera de enfermera.

TABLA DE TRABAJO IDONEA PARA ESTE ANALISIS.

x	x <sup>2</sup>	y	y <sup>2</sup>	xy
78	6084	61	3721	4758
37	1369	39	1521	1443
41	1681	47	2209	1927
31	961	26	676	806
76	5776	79	6271	6004
EX=263	EX <sup>2</sup> =15875	ΣY=252	ΣY <sup>2</sup> =14368	ΣXY=14938

Desarrollo de la fórmula.

$$r = \frac{80(14938) - (263)(252)}{\sqrt{[80(15875) - (263)^2] \cdot [80(14368) - (252)^2]}}$$

$$r = \frac{1195040 - 66276}{\sqrt{[1270000 - 69169] \cdot [1149440 - 63504]}}$$



$$r = \frac{1128764}{\sqrt{[1200831 \quad 1085936]}}$$

$$r = \frac{1128764}{\sqrt{1304028512}}$$

$$r = \frac{1128764}{1141939.4}$$

$$r = .98$$

Análisis estadístico.

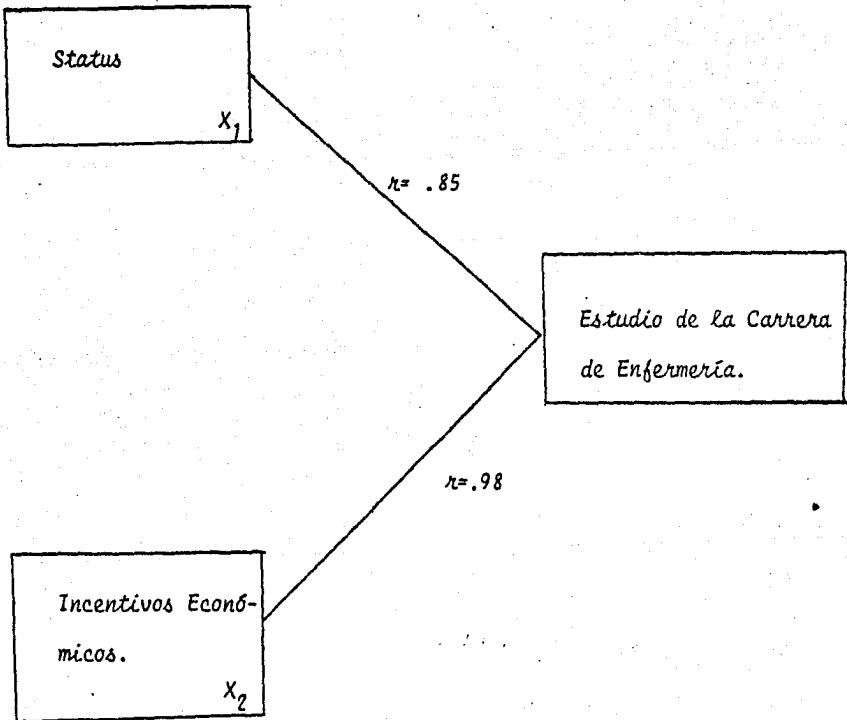
La prueba del coeficiente de Pearson dió como resultado bases con las cuales podemos comentar que existe una asociación fuertemente positiva, con relación al incentivo económico en la remuneración de la enfermera general y las expectativas de superación de la auxiliar de enfermería para estudiar la carrera

Prueba de significancia.

Buscando en la tabla F y con un  $\alpha$  de .05 y 80 grados de libertad se puede comentar que la  $r_x = .21$  y la  $r_0 = .98$  se concluye que la hipótesis propuesta por el investigador se acepta porque es mayor  $r_0$  que la

$r_x$ .

Con las correlaciones anteriormente mencionadas se obtiene el Modelo de Relación Causal comprobado siguiente:



Con lo anterior se puede demostrar que más que el status son los incentivos económicos lo que hace que las auxiliares no estudien la carrera de enfermería.

## 5.- CONCLUSIONES.

Al término de esta investigación, en la cual se pretendía conocer los factores que influyen para que las auxiliares de enfermería, que reúnen requisitos de escolaridad, eliminen de sus expectativas de superación, los estudios de la carrera de enfermería; se pueden hacer las siguientes conclusiones:

1.- Con respecto a los objetivos, el general y los específicos se cumplieron en un 100%, ya que se logró analizar a partir de la opinión de la auxiliar de enfermería, el Status Profesional y los Incentivos Económicos, que tiene la enfermera general en la actualidad.

2.- En el marco teórico se reunió suficiente material bibliográfico que sirvió como base para el análisis de cada una de las variables que se manejan en esta investigación.

3.- La primera hipótesis que dice: A menor conocimiento del Status Profesional de la enfermera general, menores posibilidades de que la auxiliar de enfermería considere los estudios de la carrera de enfermería en sus expectativas de superación, se comprueba tomando como base la prueba de coeficiente de Pearson que fue de .85. Para esta afirmación se tomó en consideración los datos que a continuación se enumeran:

- El personal auxiliar de enfermería de los Centros Comunitarios de Salud T III-A Portales y Mixcoac; en un 57.50% tiene casa propia y predomina la construcción de tabique. Pero tomando como base que el 85.00% del personal entrevistado, considera que ni aun con la percepción de la enfermera titulada, a la auxiliar de enfermería le es posible comprar una casa. Así se infiere que la casa donde están viviendo la han hereda-

do o es de sus padres.

Se considera que el hecho de tener una casa, no implica que verdaderamente se goce de un Status alto, ya que, para considerarse de un nivel elevado se debería tener una casa con mayores comodidades y no el mínimo para cubrir las necesidades más apremiantes.

Por otro lado se considera que el Prestigio Social es un elemento importante del Status Profesional y que el reconocimiento a la enfermera titulada es alto, ya que el 95.00% de las auxiliares conoce sus obligaciones y derechos y de estas el 70.00% percibe que hay diferencia con la enfermera general.

Así mismo, el 90.00 % de las auxiliares opina que la enfermera general tiene mayor reconocimiento profesional que ellas. Además el 88.75% tiene el criterio que la enfermera general tiene mayor autoridad, pero también el 96.25% opina que tiene mayor responsabilidad en las actividades que se realizan en el primer nivel de atención.

- Otro punto muy importante es que el 80.00 % del personal auxiliar, opinan que al obtener el título se tiene mayor aceptación en el grupo con el cual se trabaja y con las autoridades. Pero esta aceptación no es suficiente estímulo para que la auxiliar estudie la carrera de enfermería.

Con respecto al prestigio social, en relación con el reconocimiento en derechos y obligaciones, se encontró que la enfermera titulada tiene mayor crédito moral aunque no económico.

Con los datos anteriores y la prueba de coeficiente de Pearson se concluye la aceptación de esta hipótesis.

4.- Con respecto a la segunda hipótesis que dice: A mayor incentivo-económico en la remuneración de la enfermera general, mayor expectativa de superación en la auxiliar para que estudie la carrera de enfermería. Se comprueba con los datos obtenidos y la prueba de coeficiente de Pearson que fué de .98 y se concluye con el razonamiento siguiente:

El 97.50 % del personal de enfermería entrevistado, opina que el sueldo de la auxiliar de enfermería es de \$ 50,000.00 mensuales, pero - así mismo el 53.75 % opina que la diferencia de sueldo entre la enfermera general y la auxiliar de enfermería es de \$ 3,000.00 y es por esto - que el 51.25 % considera que el sueldo no es un estímulo para estudiar la carrera. El 61.25 % dice que no existe compensación por tener mayores estudios académicos.

El 95.00 % del personal entrevistado opina que el salario que percibe no cubre sus necesidades personales y más de una tiene que trabajar en dos instituciones. Por lo tanto se puede inferir, que no podrían las auxiliares, hacer los estudios de la Carrera de enfermería porque - además de cubrir sus necesidades, tendría que sufragar los gastos que - originen sus estudios.

En esta segunda hipótesis en la cual se maneja lo referente a Incentivos Económicos, se observó que el sueldo de la enfermera titulada es bajo, que existe una diferencia mínima entre el sueldo de la auxiliar - y la titulada, lo cual no representa un estímulo para estudiar la carrera, ya que el sueldo no cubre sus necesidades.

5.- Por último se analiza la variable Dependiente que se titula: Estudio de la Carrera de Enfermería, con el razonamiento siguiente:

Primero como se mencionó antes, el 91.25 % del personal de la Jurisdicción Sanitaria XIV, es auxiliar de enfermería y el 48.75 % tiene curso de primeros auxilios como únicos estudios para desempeñar actividades de enfermería en el primer nivel de atención. Se reconoce que es necesario establecer un programa de educación continua, que permite elevar el nivel de conocimientos de la auxiliar.

Que el 58.75 % no estudió la carrera por tener problemas económicos, pero que el 67.50 % conoce el programa de estudios de la carrera de enfermería. El 98.95 % considera que para el trabajo que están desempeñando en la comunidad, es necesario tener conocimientos teóricos.

Al terminar este análisis se concluye que tanto los incentivos económicos como el status profesional influyen para que las auxiliares no estudien la carrera de enfermería.

6.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

BALSEIRO, A. Lasty. "La Dinámica Administrativa de la etapa de la dirección." Administración 6. Apuntes elaborados para uso docente. Fotocopiado de la E. N. E. O.- U. N. A. M. México, 1981. 74 pp.

BARBER, Bernard. Estratificación Social. Ed. F.C.E. México, 1978. 345 - pp.

BARQUIN, Manuel. Dirección de Hospitales. Ed. Interamericana. México 1972, 592 pp.

CAMEL, Fayad. Estadística Médica y Salud Pública. Ed. Universidad de los Andes, Venezuela, 1974. 530 pp.

CASO, Antonio. Sociología. Ed. Limusa, México, 1977. 255 pp.

CASTELAZO, R. José. Apuntes sobre Teoría de la Administración Pública. Ed. Colegio de Licenciados en Ciencias Políticas, México, 1977. 236 pp.

CLAY, L. Henry. Introducción a la Psicología Social. Ed. Trillas, México 1975, 385 pp.

CLINICAS DE ENFERMERIA DE NORTEAMERICA. Tratamiento y Supervisión del - cuidado de los pacientes. Ed. Interamericana. S.l. 1973, 155 pp.

COMITE DE EDUCACION DEL COLEGIO NACIONAL DE ENFERMERAS. Enfermera. Ed.  
Colegio Nacional de Enfermeras, México, 1979. 30 pp.

COMITE TECNICO ASESOR DE ENFERMERIA. Enseñanza de enfermería a nivel --  
universitario. Washington, 1973. 27 pp.

DE LA TORRE, Ma. Eugenia. Enfermera al día. S.e.Vol. 10 No 3 México, --  
1985. 22 pp.

DI VICENTI, Marie. Administración de los Servicios de Enfermería. Ed. -  
Limusa. México, 1981. 499 pp.

DIXON Y MASSEY. Introducción al Análisis Estadístico. Ed.Mc.Graw Hill.-  
México, 1980. 395 pp.

ENCICLOPEDIA CIENTIFICA CULTURAL. Sociología y Antropología. Ed.Cultu-  
ral. España, 1980. 95 pp.

ENCICLOPEDIA PRACTICA DEL ESTUDIANTE. Diccionario de la Lengua Española.  
Ed. Promexa, México, 1982. 466 pp.

ENCICLOPEDIA SALVAT. Tomo 7, 10, 11 y 12. Diccionario. Ed. Salvat. Méxi-  
co, S. A. 150 pp. c/u.

ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA. Plan de Estudios de la --  
Carrera de Enfermería y Licenciatura en Enfermería y Obstetricia. Ed. -  
UNAM, S. f. 377 pp.



FREEDMAN, KAPLAN Y SADOK. Compendio de Psiquiatría. Ed. Salvat. España, - 1975, 919 pp.

GILBERT. Estadística. Ed. Interamericana. México, 1982. 349 pp.

GOMEZ JARA, A. Francisco. Sociología. Ed. Porrúa. México, 1975. 433 pp.

GRUPO DEL CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN ENFERMERIA MATERNO INFANTIL Y ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ENFERMERIA. Rol Social de la Enfermera como mujer y profesionista en el Distrito Federal. Ed. Escuela de Enfermería, S.S.A. México, 1982. 29 pp.

HARO, L. Luis. Relaciones Humanas. Ed. Edecol. México, 1981. 200 pp.

JIMENEZ, C. Willburo. Introducción al Estudio de la Teoría Administrativa. Ed. Fondo de la Cultura Económica, México, S. f. 425 pp.

KOSTER-DU GAS. Tratado de Enfermería Práctica. Ed. Interamericana, México, 1974, 437 pp.

JUAREZ, C. Maricela. Congruencia entre el Grado de preparación y el tipo de actividades realizadas por el personal de enfermería. Tesis, México, 1979, 61 pp.

LOEN, L. Ernest. Guías para la Administración de Personal. Ed. Diana, México, 1973, 123 pp.

LOGSDON, Audrey. Clínicas de Enfermería de Norteamérica. Ed. Interamericana, S.L. 1973. 125 pp.

LOPEZ, Frank. Aspectos Sociológicos de la Enfermera. Ed. Interamericana. México, 1981. 118 pp.

MONTEFORTE, T.Mario. Los Trabajadores y las Prestaciones Sociales! Ed. UNAM. México, 1982. 120 pp.

MC DERMIT, Ma. Teresa. Bases para la elaboración del Diseño Curricular. O.P.S./O.M.S.L. S.f. 6 pp.

MOTTEZ, Bernard. La Sociología Industrial. Ed. Oikos-Tau. España. 1972 - 122. pp.

NODARSE, J, José. Elementos de Sociología. Ed. S. e. México, 1974. 355 - pp.

OGGBURN-NIMKOTF. Sociología. Ed. Aguilar, México, 1976. 255 pp.

ORIOI, A. Antonio. Antropología del Empresario. Ed. CSEAG. México, 1975 - 130 pp.

O.P.S. Papel de la Enfermera en las Diferentes Areas. Ed. O.P.S. S.f. - 22 pp.

PRICE, L. Alice. Tratado de Enfermería. Ed. Interamericana. México, 1966. --  
602 pp.

REVES, P. Agustín. Administración de Empresas. 1ra. Parte. Ed. Limusa -  
México, 1977, 189 pp.

REVES, P. Agustín. Administración de Empresas. 2da. Parte. Ed. Limusa, -  
México, 1979. 391 pp.

ROJAS, S. Raúl. Guía para realizar Investigaciones Sociales. Ed. UNAM. Mé-  
xico, 1981. 124 pp.

RUIZ, A. Enrique. Ética Profesional para la Enfermera. S.e. México, 1973.  
311 pp.

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SALUBRIDAD Y ASISTENCIA. Condicio-  
nes Generales de Trabajo. Ed. S.S.A. México, 1983. 64 pp.

SIEGEL, Lawrence. Psicología Industrial. Ed. Continental. México, 1973.-  
595 pp.

SFERRA, Adam. Y Otros. Personalidad y Relaciones Humanas. Ed. Mc. Graw-  
Hill, México, 1983. 244 pp.

TERRY, R. George. Principios de Administración. Ed. Continental, México, 1980, 699 pp.

TIMASHEFF, S. Nicholas. La Teoría Sociológica. Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1961. 391 pp.

TYLER, E. Leona. Psicología de las Diferencias Humanas. Ed. Morova. Madrid, 1965. 554 pp.

VERHONICK, J. Pyllis. J. Métodos de Estudios Descriptivos de Enfermería. Ed. O.P.S. Washington, 1971, 89 pp

#### 7.- APENDICE.

*Cuestionario aplicado al personal auxiliar de enfermería de la Jurisdicción Sanitaria XIV; para recolectar información tendiente a analizar el Status Profesional y los Incentivos Económicos que tiene en la actualidad, la enfermera general.*

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA  
CURSO ESPECIAL TRANSITORIO DE LICENCIATURA EN ENFERMERIA Y OBSTETRICIA. 8

CUESTIONARIO No. \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

DATOS PARA SER LLENADOS POR EL ENTREVISTADOR:

1a. REVISION \_\_\_\_\_

2a. REVISION \_\_\_\_\_

3a. REVISION Y CODIFICADOR \_\_\_\_\_

FECHA EN QUE SE ELABORO EL CUESTIONARIO 8 de Mayo de 1985.

### OBJETIVO DE LA INVESTIGACION.

*Analizar si el Status y los Incentivos Económicos que tiene la enfermera general, influye en las auxiliares para que deseen estudiar la carrera de enfermería.*

### OBJETIVO DEL CUESTIONARIO.

*Recolectar información del concepto, que tiene la auxiliar de enfermería en relación con el Status y los Incentivos Económicos de la enfermera. Y si éstos influyen para que estudien la carrera de enfermería ; en la Jurisdicción Sanitaria XIV, en el D.F.*

### J U S T I F I C A C I O N .

*El hombre desde su nacimiento y a lo largo de su vida adquiere rasgos que forman su carácter y conducta. Al incorporarse a la sociedad - observa que existen jerarquías y percibe una escala de valores. En enfermería también existen esos niveles, aún sin precisión.*

*Es por esto que se hace necesaria una investigación enfocada a conocer el concepto que tienen las auxiliares de enfermería, sobre el Status y los Incentivos Económicos y si éstos influyen para que estudien la carrera de enfermería.*

*Es por esto que le presentamos este cuestionario en el que le pedimos dé la respuesta adecuada.*

Domicilio \_\_\_\_\_

No. de teléfono \_\_\_\_\_ . Lugar de trabajo \_\_\_\_\_

Los datos que se manejan en este cuestionario son de carácter confidencial, únicamente se manejarán con fines de investigación.

INSTRUCCIONES.

Lea cuidadosamente la pregunta y marque con una X la respuesta que crea pertinente. Recuerde que la doble respuesta anulará la pregunta.

Area de codificación para llenar por el investigador.

1.- La casa en la que Ud., vive es :

- a) Propia \_\_\_\_\_
- b) Rentada \_\_\_\_\_

2.- De que material está construida la casa:

- en la que Ud., vive:
- a) Tabique \_\_\_\_\_
- b) Concreto \_\_\_\_\_

3.- Piensa Ud., que con la percepción económica de la enfermera titulada le alcanzaría para comprar una casa.

- a) Sí \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_



4.- Conoce los derechos y obligaciones que tiene Ud., como auxiliar de enfermería.

a) Sí \_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

5.- Existe diferencia en los derechos y obligaciones que tiene la auxiliar de enfermería y la enfermera titulada.

a) Sí \_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

6.- Piensa Ud., que la enfermera titulada tiene mayor reconocimiento que la auxiliar de enfermería.

a) Sí \_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

7.- La enfermera titulada tiene mayor autoridad que la auxiliar de enfermería.

a) Sí \_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

8.- Quien cree Ud., que tiene mayor responsabilidad en las actividades que realiza el personal de enfermería.

a) La auxiliar de enfermería \_\_\_\_\_

b) La enfermera titulada \_\_\_\_\_

9.- Cree Ud., que al obtener el título de enfermera tendrá mayor aceptación en el grupo con el cual trabaja.

a) Sí \_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

10.- Cree Ud., que influya el grado académico en las relaciones humanas, con las autoridades del Centro de Salud.

a) Sí \_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

11.- El ingreso mensual como auxiliar de enfermería es de:

a) \$ 50,000.00 \_\_\_\_\_

b) \$ 60,000.00 \_\_\_\_\_

12.- Cual es la diferencia que existe en la -- percepción económica entre la auxiliar de enfermería y la enfermera titulada.

a) \$ 3,000.00 \_\_\_\_\_

b) \$ 5,000.00 \_\_\_\_\_

13.- Las percepciones económicas de la enfermera titulada, le motiva para estudiar la - carrera de enfermería.

a) Sí \_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

14.- Sabe Ud., si a las enfermeras tituladas se les otorga compensación por tener mayor -- grado académico.

a) Si \_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

15.- El salario que percibe satisface sus necesidades personales.

a) Si \_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

16.- Qué grado de escolaridad tiene:

a) Primaria \_\_\_\_\_

b) Secundaria \_\_\_\_\_

c) Preparatoria \_\_\_\_\_

17.- Qué preparación en enfermería tiene:

a) Adiestramiento \_\_\_\_\_

b) Curso de primeros auxilios. \_\_\_\_\_

c) Enfermera titulada \_\_\_\_\_

18.- Si está trabajando como auxiliar de enfermería. ¿Porqué no realizó la carrera?.

a) Problemas familiares \_\_\_\_\_

b) Problemas económicos \_\_\_\_\_

c) No le gusta \_\_\_\_\_

19.- Conoce el programa de estudios de la carre  
ra de enfermería.

a) Sí

\_\_\_\_\_

b) No

\_\_\_\_\_

20.- Cree Ud., que sea necesario de conocimien--  
tos técnicos en el desempeño de sus activi-  
dades.

a) Sí

\_\_\_\_\_

b) No

\_\_\_\_\_

Elaborado por .- Dora V. Rodríguez Gómez.

Asesorado por.- Ma. Antonieta Laríos Saldaña.

Teresa Sánchez Estrada.

## 8. - GLOSARIO DE TERMINOS.

### A.

**ACTIVIDAD.**- Conjunto de tareas que realiza la enfermera.

**ADAPTACION.**- Ajustarse a las actividades que son requeridas para cumplir con el trabajo.

**ADiestRAMIENTO EN SERVICIO.**- Enseñar, instruir a la enfermera durante el desempeño de sus actividades.

**APRENDIZAJE.**- Es un proceso complejo en el cual una persona adquiere conocimientos, aptitudes y habilidades.

**ATENCIÓN PROPORCIONADA.**- Acción que en una unidad de salud es prestada a una persona.

**AUXILIAR DE ENFERMERIA.**- Es la persona preparada mediante un programa educativo reconocido oficialmente, para participar bajo la dirección y su supervisión de la enfermera, en aquellas actividades del servicio de salud que exigen menos conocimientos científicos y habilidad técnica de enfermería.

### B.

**BASES TEORICAS.**- Conocimientos que se adquieren en un aula llevando un programa supervisado por una institución reconocida, y son fundamentales para el desarrollo de actividades.

**BÁSICO.**- Sobre lo que se sustenta una cosa, en este caso el sistema básico es cuando la enfermera tiene los conocimientos sobre los cuales -- puede adquirir otros.

C.

**CALIDAD DE ATENCIÓN DE ENFERMERÍA.**- Grado de satisfacción que proporcionan los trabajos de enfermería al realizar actividades para la salud.

**CALIDAD DE TRABAJO.**- Superioridad en el desempeño de determinada actividad, tomando en cuenta lo bien hecho y no la cantidad.

**CANTIDAD DE TRABAJO.**- Cuando se le exige al trabajador que haga un gran número de actividades sin pedirle que tenga cuidado al hacerlo.

**CARRERA DE ENFERMERÍA.**- Conjunto de conocimientos que prepara a la enfermera para colaborar en la asistencia de pacientes brindándole los conocimientos teórico-práctico requeridos para la atención de la salud.

**CATEGORÍA.**- Condición social de unas personas respecto a las demás.

**CENTRO COMUNITARIO DE SALUD.**- Unidad que presta servicios de salud, a las personas que no tienen seguridad social, depende de la Secretaría de Salud, y da atención de primer nivel.

**CIENCIAS FACTICAS.**- Ciencias reales que abarcan a las ciencias naturales y de la cultura.

**CLASE SOCIAL.**- Orden en que se consideran comprendidas diferentes personas.

**COMPANEROS DE TRABAJO.**- Son las personas que tienen el mismo horario de trabajo, el cual desempeñan en el mismo lugar, con funciones semejantes.

**COMPENSACION.**- Cantidad de dinero que sirve para nivelar un salario, o bien para pagar por trabajos especiales.

**COMUNIDAD.**- Conjunto de personas que viven unidas, en una área geográfica determinada, que el Centro de Salud tiene a su cargo, para conservar la salud.

**COORDINACION.**- Es el conjunto de acciones que en enfermería realiza para integrar los servicios del equipo de salud en la satisfacción de las necesidades del individuo.

**CONSERVACION DE LA SALUD.**- Mantener el estado de salud del individuo por medio de la orientación que da la enfermera.

**CRITERIOS.**- Norma para clasificar los conocimientos.

**CUESTIONARIO.**- Instrumento de trabajo destinado a conseguir respuestas a preguntas específicas.

D.

**DIAS HABILLES.**- Conjunto de días que se deben trabajar.

**DIRIGENTES.**- Persona o personas que se encargan de planear las actividades, controlar y dirigir a un grupo de personas.

**DIRIGIDOS.**- Conjunto de personas que están bajo el control de una persona.

**DISEÑO.**- Proyecto de una actividad.

**DISPERSO.**- Separar, esparcir lo que estaba o solía estar reunido.

E.

**EDUCACION.**- Es un hecho social que propicia a la adaptación del individuo a la comunidad, a través de un proceso permanente mediante el cual el individuo, no solo adquiere un contenido sino que además adquiere -- los instrumentos necesarios para que por si mismos desarrollen sus capacidades para su propia transformación.

**ENFERMERA TITULADA.**- Es la enfermera que a través del conocimiento, es la responsable ante la enfermera jefe del servicio de la atención directa de los pacientes a su cargo en una unidad de servicio.

**ESTRUCTURA SOCIAL.**- Distribución en la cual están agrupadas las personas de la sociedad.

**EXPLICACION CAUSAL.**- Explicación que está basada en la metodología científica.



*EXPERIENCIA.- Enseñanza que se adquiere con el uso o la práctica.*

*EXPERIENCIA PROFESIONAL.- Conjunto de conocimientos y habilidades adquiridas a través del tiempo en el desarrollo de sus funciones.*

F.

*FUNCION SOCIOLOGICA.- Actividades que desempeña el individuo dentro de una sociedad.*

*FUNCIONES TEMPORALES.- Actividad que desempeña una persona de acuerdo a su edad, a su trabajo y que éstas son en un tiempo determinado y pueden ir cambiando.*

I.

*INCENTIVOS ECONOMICOS.- Intereses económicos que mueven a las enfermeras o a otro personal para adquirir mayores conocimientos, para mejores resultados.*

*INDICADORES.- Adjetivo que sirve para señalar lo que se le quiere conocer.*

*INSTRUMENTOS DE RECOLECCION.- Documentos destinados a adquirir información para una investigación.*

*INTERESES.- Importancia que se les da a las cosas.*

**INTEGRACION.**- Son todas aquellas actividades que realiza el personal de enfermería para enlazar el sistema de salud y la comunidad en la promoción, conservación y fomento de la salud así como en el tratamiento y prevención de las enfermedades.

**INVESTIGACION.**- Función encaminada a incrementar al acervo de conocimientos científicos de la enfermera para proporcionar un servicio de mejor calidad a la comunidad.

J.

**JERARQUIA.**- Estructuración de un conjunto de valores o de un grupo humano ordenado según la preminencia que les ha sido otorgada en relación a la función que desempeña.

**JURISDICCION SANITARIA.**- Area geográfica, que atiende en el aspecto de salud, unidad de salud que depende de la S.S.A., abarca una delegación política..

L.

**LOGRO DE OBJETIVOS.**- Acción y efecto de las actividades que se realizan para llegar a cubrir una meta.

M.

**METODO ANALITICO.**- Es un conjunto de procedimientos que permite y guía a los investigadores para separar en partes un todo, para conocer su principio.

**METODO CIENTIFICO.**- Es un conjunto de procedimientos que describen operaciones, para tratar un conjunto de problemas y buscar leyes.

**METODO DE PAGO.**- Procedimiento o formas en las que se retribuye al trabajador.

**MOTIVADORES.**- Causa o razón que sirve de estímulo a las personas para que alcancen mejor posición.

**MOVILIDAD SOCIAL.**- Es el cambio constante de posición social, ya sea por su trabajo, por su edad o por su capacidad económica.

N.

**NECESIDADES DE LA COMUNIDAD.**- Problemas detectados en la población que se controla.

**NIVELES SOCIALES.**- Status socialmente definidos que reciben cuotas socialmente prescritas de poder, propiedades y prestigio.

O.

**OCUPACION.**- Trabajo o cuidado que impide emplear el tiempo en otra cosa. Es también la posición que ocupan los agentes sociales dentro del proceso productivo, es decir, su ubicación en la división del trabajo.

**PERSONAL DE ENFERMERIA.**- Personal que realiza actividades de enfermería sin considerar la preparación que tiene. (aux. de enfermería, enfermera o especialista).

**PLANEACION.**- Procedimiento que sirve para guiar las actividades a realizar.

**POBLACION DE ESTUDIO.**- El grupo de personas hacia el cual está enfocada la investigación.

**POSICION SOCIAL POR ADRIPCION.**- Cuando al individuo se le da la posición social por el puesto que está desempeñando.

**POSICION SOCIAL POR ADQUISICION.**- Cuando el individuo se forja la posición social con su trabajo o estudios.

**POSTULADO.**- Lo que se pretende encontrar al finalizar la investigación.

**PREVENCION.**- Acción y efecto e una actividad realizada por enfermería para prevenir la enfermedad en los individuos de la comunidad.

**PROBLEMA MULTIVARIABLE.**- Es un problema investigar que tiene dos o más variables.

**PUESTO.**- Unidad mínima de trabajo o conjunto de tareas asignadas a una persona.

R.

RANGO.- Clase o categoría social que tiene un individuo.

REMUNERACION EQUITATIVA.- Es el salario que percibe el individuo de --- acuerdo a su trabajo y al puesto que desempeña.

RÓL SOCIAL.- Consiste en una categoría de personas y de expectativas.

S.

SATISFACCION.- Es el placer o gusto que produce el desempeñar una actividad.

STATUS.- Posición que en relación con otras posiciones, se ubica al individuo.

T.

TRABAJO.- Ejecución del poder (energía) físico o mental para la realización de algún fin u objeto.

V.

VARIABLE.- Propiedades que adquieren distintos valores.

Símbolos a los que se asignan propiedades.

VARIABLE INDEPENDIENTE.- Es la causa (supuesta) de un problema.

VARIABLE DEPENDIENTE.- Efecto (supuesto) de un problema.