

56  
Zej



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA

LA MOTIVACION Y LA SUPERACION PERSONAL Y PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE GINECO-OBSTETRICIA "LUIS CASTELAZO AYALA" No. 4 DEL I.M.S.S.

## T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN ENFERMERIA Y OBSTETRICIA  
P R E S E N T A :  
ERNESTINA LOPEZ OLMOS

CON LA ASESORIA DE LA MAESTRA CARMEN L. BALSEIRO ALMARIO

MEXICO, D. F.

1994

U. N. A. M.  
ESCUELA NACIONAL DE  
ENFERMERIA Y OBSTETRICIA  
COORDINACION DE SERVICIO  
SOCIAL Y OPCIONES TERMINALES  
DE TITULACION

FALLA DE ORIGEN



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

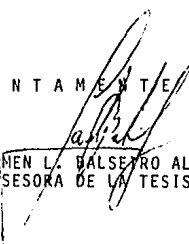
México, D.F. 30 de Marzo de 1994

Lic. EN ENF. SUSANA ROSALES  
COORDINADORA DE SERVICIO SOCIAL Y  
OPCIONES TERMINALES DE TITULACION  
P R E S E N T E .

Adjunto a la presente, me permito enviar a us  
ted la Tesis " LA MOTIVACION Y LA SUPERACION PERSONAL Y PROFE  
SIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE GINECO-OBSTETRICIA ---  
" LUIS CASTELAZO AYALA " # 4 DEL I.M.S.S., realizada por la -  
pasante Ernestina Lopez Olmos para obtener el título de Licen  
ciada en Enfermería y Obstetricia.

Por la calidad del trabajo desarrollado  
envío a usted el VOTO APROBATORIO documento adjunto, para que  
sea presentado el examen profesional de la mencionada alumna.

ATENTAMENTE

  
MAESTRA CARMEN L. BALSEIRO ALMARIO  
ASESORA DE LA TESIS

## AGRADECIMIENTOS

A LA MAESTRA CARMEN L. BALSEIRO AL-  
MARIO.

Agradezco profundamente, por el res  
peto, atención, disposición y condu  
cción que me brindó en la realiza--  
ción de ésta investigación.

AL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL  
HOSPITAL GINECO-OBSTETRICIA.-  
L.C.A. # 4 DEL I.M.S.S. Por -  
su valiosa, colaboración en -  
la realización de ésta inves-  
tigación.

AL PERSONAL DOCENTE DE LA ESCUELA-  
NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRI-  
CIA.- SUA. Por la aportación de co  
nocimientos que sirvierón de guía-  
para el logro de uno de mis objeti  
vos profesionales.

## DEDICATORIAS

A MIS PADRES, ALEJANDRA Y AUSENCIO.

Que aunque el no está presente es una forma de recordarlo, ya que me abrió el camino hacia la " Enfermería ".

A MI ESPOSO, ROGELIO

Por ser buen padre, un hombre emprendedor y perseverante, que me ha impulsado a seguir mi superación profesional.

A MI HERMANO, JORGE.

Con su cariño y confianza y apoyo me alento a terminar la presente investigación:

A MI HIJA, LAURA.

Por el tiempo que no le dedi que por estar realizando ésta tesis.

## CONTENIDO

	PAGS.
INTRODUCCION. . . . .	1
<b>1. FUNDAMENTACION DEL TEMA DE INVESTIGACION.</b> . . . . .	<b>4</b>
1.1 DESCRIPCION DE LA SITUACION PROBLEMA. . . . .	4
1.2 IDENTIFICACION DEL PROBLEMA. . . . .	6
1.3 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION. . . . .	7
1.4 UBICACION DEL TEMA. . . . .	7
1.5 OBJETIVOS. . . . .	8
1.5.1 General. . . . .	8
1.5.2 Especificos. . . . .	8
<b>2. MARCO TEORICO.</b> . . . . .	<b>9</b>
2.1 MOTIVACION. . . . .	9
2.1.1 Conceptos de motivación. . . . .	9
2.1.2 Origen histórico de los conceptos motivado- res. . . . .	10
- Los Instintos. . . . .	10
- El Hedonismo. . . . .	11
- El Asociacionismo. . . . .	11
- El Determinismo Empírico. . . . .	12
- El Freudismo. . . . .	12
2.1.3 Elementos de la motivación. . . . .	14
2.1.4 Teorías de la motivación. . . . .	15
- Teoría de Abraham Maslow. . . . .	15

	PAGS.
. Necesidades Fisiológicas. . . . .	16
. Necesidad de seguridad. . . . .	16
. Necesidad de amor. . . . .	16
. Necesidad de estima. . . . .	16
. Necesidad de autorrealización. . . . .	17
- Teoría de Douglas Mc Gregor. . . . .	18
. La teoría " X ". . . . .	18
. La teoría " Y ". . . . .	19
- Teoría de Skinner. . . . .	21
- Teoría de Cris Argyris. . . . .	23
- Teoría de Rensis Likert. . . . .	25
- Teoría de Frederick Herzberg. . . . .	26
- Teoría de Mc Clelland. . . . .	28
. Motivo de logro. . . . .	28
. Motivo de afiliación. . . . .	29
- Teorías de las Expectativas. . . . .	29
2.1.5 Tipos de motivación. . . . .	31
. Motivación positiva. . . . .	31
. Motivación negativa. . . . .	31
2.1.6 Motivación en el Trabajo. . . . .	32
- Teoría Monística. . . . .	33
- Incentivos en el trabajo. . . . .	34
- Respuesta subjetivas a los incentivos. . . . .	34
- Los incentivos de incormformidad. . . . .	35
- Satisfacción atravez del trabajo. . . . .	36
- Insatisfacción en el trabajo. . . . .	36

## PAGS.

2.1.7 Factores de contenido específico de la motivación en Enfermería. . . . .	37
- El Dinero. . . . .	38
- La Seguridad. . . . .	39
- La Situación de prestigio. . . . .	40
- El Poder. . . . .	40
- La Necesidad de logro. . . . .	43
2.2 SUPERACION PERSONAL Y PROFESIONAL. . . . .	43
2.2.1 Conceptos básicos. . . . .	43
- La Persona. . . . .	44
- El Desarrollo. . . . .	44
- El Desarrollo personal. . . . .	45
2.2.2 La Superación profesional de Enfermería. . . . .	46
- Concepto de Profesión. . . . .	46
- Perspectiva histórica del desarrollo profesional de Enfermería . . . . .	47
- La práctica profesional de Enfermería. . . . .	48
- Esfuerzo de superación profesional de Enfermería. . . . .	50
- La educación profesional de Enfermería. . . . .	52
- La competencia profesional. . . . .	53
2.2.3 Situación actual de Enfermería. . . . .	55
- Integración, docencia, servicio. . . . .	56
- Sistemas de capacitación. . . . .	57



	PAGS.
. La capacitación en aulas. . . . .	57
. La capacitación en el trabajo. . . . .	58
. Entrenamiento individual. . . . .	58
. Capacitación externa. . . . .	59
- La investigación en Enfermería como inst- mento del desarrollo. . . . .	60
2.2.4 Características sociológicas de la Enferme- ría que limitan el desarrollo. . . . .	62
- Profesión eminentemente femenina. . . . .	62
- Baja extracción social. . . . .	63
- Estudios no universitarios. . . . .	64
- Subordinación al médico. . . . .	66
- Bajos salarios. . . . .	67
- Carácter cautivo del ejercicio profesio- nal. . . . .	68
3. <u>METODOLOGIA.</u> . . . . .	71
3.1 HIPOTESIS. . . . .	71
3.1.1 General. . . . .	71
3.1.2 De Trabajo. . . . .	71
3.1.3 Nula. . . . .	71
3.2 VARIABLES E INDICADORES. . . . .	72
3.2.1 Independientes: la motivación. . . . .	72
- Indicadores de la variable. . . . .	72
3.2.2 Dependientes: Superación personal y profesio	

	PAGS.
nal. . . . .	72
- indicadores de la variable. . . . .	72
3.2.3 Definiciones operacionales. . . . .	73
3.2.4 Modelo de relación causal de las variables. . . . .	75
3.3 TIPO Y DISEÑO. . . . .	75
3.3.1 Tipo de investigación. . . . .	75
3.3.2 Diseño. . . . .	76
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION UTILIZADOS. . . . .	77
3.4.1 Fichas de trabajo. . . . .	77
3.4.2 Observación. . . . .	77
3.4.3 Entrevista. . . . .	77
3.4.4 Cuestionarios. . . . .	77
4. <u>INSTRUMENTACION ESTADISTICA.</u> . . . . .	78
4.1 UNIVERSO, POBLACION Y MUESTRA. . . . .	78
4.2 PROCESAMIENTO DE DATOS. . . . .	79
4.3 COMPROBACION DE HIPOTESIS. . . . .	150
4.4 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS. . . . .	154
5. <u>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.</u> . . . . .	165
6. <u>ANEXOS Y APENDICES.</u> . . . . .	174
7. <u>GLOSARIO DE TERMINOS.</u> . . . . .	189

8. <u>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.</u> . . . . .	201
---	-----

## INDICE DE CUADROS

CUADRO No. 1	EDAD DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . .	80
CUADRO No. 2	ESTADO CIVIL DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	82
CUADRO No. 3	ESTUDIOS MAXIMOS DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	84
CUADRO No. 4	PUESTO QUE DESEMPEÑAN LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	86
CUADRO No. 5	OTRAS INSTITUCIONES QUE TRABAJAN LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	88
CUADRO No. 6	CONFORMIDAD DE LAS ENFERMERAS CON LA REMUNERACION ECONOMICA QUE PERCIBEN. . . . .	90
CUADRO No. 7	PRESTIGIO PROFESIONAL QUE TIENEN LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	92
CUADRO No. 8	SATISFACCION PROFESIONALMENTE DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	94
CUADRO No. 9	SENTIMIENTO DE SATISFACCION SOCIAL DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	96
CUADRO No. 10	FRECUENCIA DE ASCENSOS EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	98
CUADRO No. 11	EXIGENCIA LABORAL QUE SIENTEN LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	100
CUADRO No. 12	SEGURIDAD QUE SIENTEN EN LA INSTITUCION LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	102

CUADRO No. 13	SENTIMIENTO DE STATUS SOCIAL DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	104
CUADRO No. 14	DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	106
CUADRO No. 15	SENTIMIENTOS DE AUTORREALIZACION PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS. . . . .	108
CUADRO No. 16	MOTIVACION PARA TOMAR CURSOS EN LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	110
CUADRO No. 17	SATISFACCION DE METAS EN SU TRABAJO DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS. . . . .	112
CUADRO No. 18	INTERES EN CAPACITARSE EN TEMAS AFINES A SUS FUNCIONES Y ACTIVIDADES POR LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	114
CUADRO No. 19	SIGNIFICADO DE SU TRABAJO DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	116
CUADRO No. 20	IDENTIFICACION CON EL PUESTO QUE DESEMPEÑAN LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS. . . . .	118
CUADRO No. 21	SEGURIDAD PROFESIONAL POR LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	120
CUADRO No. 22	INTEGRACION CON EL GRUPO INTERDISCIPLINARIO PARA SUPERACION DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	122
CUADRO No. 23	INCREMENTO DE LOS CONOCIMIENTOS DE ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	124
CUADRO No. 24	PRESION DEL TRABAJO PARA LA SUPERACION	

	DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	126
CUADRO No. 25	AUMENTO EN LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	128
CUADRO No. 26	CREATIVIDAD PROFESIONAL DE LAS ENFERME- RAS ENTREVISTADAS . . . . .	130
CUADRO No. 27	PARTICIPACION EN INVESTIGACIONES DE EN- FERMERIA . . . . .	132
CUADRO No. 28	ADIESTRAMIENTO EN SERVICIO QUE PROCURA LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS. . . . .	134
CUADRO No. 29	PARTICIPACION EN LA ENSEÑANZA DEL HOSPI- TAL . . . . .	136
CUADRO No. 30	DESARROLLO DE LAS TECNICAS DE ENFERMERIA POR EL PERSONAL ENTREVISTADO. . . . .	138
CUADRO No. 31	PARTICIPACION EN LA ORIENTACION DEL PER- SONAL BAJO SU CARGO . . . . .	140
CUADRO NO. 32	GUSTO POR EL EJERCICIO DE PODER Y MANDO A LOS DEMAS . . . . .	142
CUADRO No. 33	CONSIDERACION DE QUE ES UNA LIDER EN EL TRABAJO . . . . .	144
CUADRO No. 34	CAPACIDAD DE DECISION EN LAS ACTIVIDA- DES QUE REALIZAN LAS ENFERMERAS ENTRE- VISTADAS . . . . .	146
CUADRO No. 35	PARTICIPACION EN ASOCIACIONES PROFESIO- NALES DE ENFERMERIA. . . . .	148

## INDICE DE GRAFICAS

GRAFICA No. 1	EDAD DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . .	81
GRAFICA No. 2	ESTADO CIVIL DE LAS ENFERMERAS ENTREVIS- TADAS . . . . .	83
GRAFICA No. 3	ESTUDIOS MAXIMOS DE LAS ENFERMERAS ENTRE VISTADAS. . . . .	85
GRAFICA No. 4	PUESTO QUE DESEMPEÑAN LAS ENFERMERAS EN- TREVISTADAS . . . . .	87
GRAFICA No. 5	OTRAS INSTITUCIONES QUE TRABAJAN LAS EN- FERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	89
GRAFICA No. 6	CONFORMIDAD DE LAS ENFERMERAS CON LA RE- MUNERACION ECONOMICA QUE PERCIBEN . . . . .	91
GRAFICA No. 7	PRESTIGIO PROFESIONAL QUE TIENEN LAS EN- FERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	93
GRAFICA No. 8	SATISFACCION PROFESIONALMENTE DE LAS EN- FERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	95
GRAFICA No. 9	SENTIMIENTO DE SATISFACCION SOCIAL DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	97
GRAFICA No. 10	FRECUENCIA DE ASCENSOS EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	99
GRAFICA No. 11	EXIGENCIA LABORAL QUE SIENTEN LAS ENFER- MERAS ENTREVISTADAS . . . . .	101
GRAFICA No. 12	SEGURIDAD QUE SIENTEN EN LA INSTITUCION LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	103

GRAFICA No. 13 SENTIMIENTO DE STATUS SOCIAL DE LAS ENFER <u>ME</u> MERAS ENTREVISTADAS . . . . .	105
GRAFICA No. 14 DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	107
GRAFICA No. 15 SENTIMIENTOS DE AUTORREALIZACION PROFE- SIONAL DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS. . . . .	109
GRAFICA No. 16 MOTIVACION PARA TOMAR CURSOS EN LAS EN <u>ME</u> RERAS ENTREVISTADAS. . . . .	111
GRAFICA No. 17 SATISFACCION DE METAS EN SU TRABAJO DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS. . . . .	113
GRAFICA No. 18 INTERES EN CAPACITARSE EN TEMAS AFINES A SUS FUNCIONES Y ACTIVIDADES POR LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS. . . . .	115
GRAFICA No. 19 SIGNIFICADO DE SU TRABAJO DE LAS ENFER- MERAS ENTREVISTADAS . . . . .	117
GRAFICA No. 20 IDENTIFICACION CON EL PUESTO QUE DESEM- PEÑAN LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS. . . . .	119
GRAFICA No. 21 SEGURIDAD PROFESIONAL POR LAS ENFERME- RAS ENTREVISTADAS . . . . .	121
GRAFICA No. 22 INTEGRACION CON EL GRUPO INTERDISCIPLI- NARIO PARA SUPERACION DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	123
GRAFICA No. 23 INCREMENTO DE LOS CONOCIMIENTOS DE ENFER <u>ME</u> MERAS ENTREVISTADAS . . . . .	125
GRAFICA No. 24 PRESION DEL TRABAJO PARA LA SUPERACION	



DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	127
GRAFICA No. 25 AUMENTO EN LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS . . . . .	129
GRAFICA No. 26 CREATIVIDAD PROFESIONAL DE LAS ENFERME- RAS ENTREVISTADAS. . . . .	131
GRAFICA No. 27 PARTICIPACION EN INVESTIGACIONES DE EN- FERMERIA . . . . .	133
GRAFICA No. 28 ADIESTRAMIENTO EN SERVICIO QUE PROCURA LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS. . . . .	135
GRAFICA No. 29 PARTICIPACION EN LA ENSEÑANZA DEL HOSPI TAL . . . . .	137
GRAFICA No. 30 DESARROLLO DE LAS TECNICAS DE ENFERMERIA POR EL PERSONAL ENTREVISTADO. . . . .	139
GRAFICA No. 31 PARTICIPACION EN LA ORIENTACION DEL PER SONAL BAJO SU CARGO . . . . .	141
GRAFICA No. 32 GUSTO POR EL EJERCICIO DE PODER Y MANDO A LOS DEMAS . . . . .	143
GRAFICA No. 33 CONSIDERACION DE QUE ES UNA LIDER EN EL TRABAJO . . . . .	145
GRAFICA No. 34 CAPACIDAD DE DECISION EN LAS ACTIVIDA- DES QUE REALIZAN LAS ENFERMERAS ENTRE- VISTADAS . . . . .	147
GRAFICA No. 35 PARTICIPACION EN ASOCIACIONES PROFESIO- NALES DE ENFERMERIA . . . . .	149

## INTRODUCCION

La presente investigación tiene como finalidad, analizar como incide la motivación en la superación personal y profesional de enfermería, en el Hospital Gineco Obstetricia "Luis Castelazo Ayala" No. 4 del I.M.S.S.

Por largos periodos las enfermeras han carecido de plazas en número suficiente con escalafones y salarios apropiados para ser contratadas en las categorías correspondientes, por lo que con frecuencia se ven precisadas a prestar servicios institucionales ocupando plazas de enfermera general; y ello da como resultado sentimientos de minusvalía en su reconocimiento profesional.

Las bajas remuneraciones que se otorgan a las enfermeras, en comparación con otras profesionistas, originan que éstas tengan que laborar en dos o más empleos para satisfacer sus necesidades básicas; con la consecuente falta de tiempo para continuar la superación profesional.

Por todo lo anterior se considera que la motivación juega un papel importante y que gracias a esto se puede lograr que el personal satisfaga sus necesidades.

Para la realización de esta investigación se desarrollan los siguientes capítulos:

En el primer capítulo se describe la fundamentación del tema de investigación que incluye: la descripción de la situación problema, la justificación de la investigación, la identificación del problema, la ubicación del tema de estudio y objetivos.

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

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

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

Los últimos capítulos cinco, seis, siete y ocho se dan a conocer las conclusiones, los anexos y apéndices, el glosario de términos y las referencias bibliográficas respectivamente.

Es de esperarse que esta investigación al ser desarrollada empíricamente, dé alguna luz en la problemática presentada y

también brinde beneficios tanto al personal de enfermería, co  
mo a directivos del Hospital de Gineco-Obstetrica L.C.Á. No.4  
del I.M.S.S.

## 1. FUNDAMENTACION DEL TEMA DE INVESTIGACION

En este capítulo se presenta la descripción de la situación problema, la identificación del problema, la justificación, la ubicación del tema de estudio y los objetivos del diseño.

### 1.1 DESCRIPCION DE LA SITUACION PROBLEMA

El Instituto Mexicano del Seguro Social es responsable de brindar protección al dechobahiente, fundamentalmente en lo que respecta a la salud, y para ello cuenta con los tres niveles de atención médica. Uno de los Hospitales que brinda esta atención es el Hospital de Gineco-Obstetricia "Luis Castellazo Ayala" No. 4.

El mencionado hospital es de tercer nivel de atención y proporciona atención de emergencia gineco obstétrica a la población que lo solicita. La finalidad de este Hospital es dar atención médica en ginecología. Dentro de esta especialidad se encuentra Oncología y servicio de mama oncológica y Obstétrica.

El Departamento de Enfermería es parte importante de esta institución, con características específicas que lo identifican plenamente por ser el departamento que da servicio las 24 horas los 365 días del año, y que agrupa del 40 al 50% del total del recurso humano de todo el hospital. La función pri-

mordial de este departamento es la de brindar atención de calidad libre de riesgos y con sentido humanitario, mediante la atención de enfermería profesional.

En el Hospital se requiere la necesidad de contar con personal de enfermería preparado para las diferentes áreas del servicio; y un instrumento básico para lograr ésta es la motivación para la superación personal y profesional. Sin embargo, se ha observado que por mucha motivación que el personal de enfermería tenga, hay aspectos que impiden, detienen o retrasa incluso el proceso de superación de la enfermera, entre los que están el trabajo rutinario, con muy poca libertad para tomar decisiones por su cuenta, manifestándose en una falta de interés por elevar su superación profesional y personal.

La falta de interés del personal para acudir a los cursos que brinda el Instituto, probablemente sea por el exceso de trabajo ya que no se otorga constancia de asistencia o no se dan facilidades en el horario, o porque los directivos no lo hacen extensivo al personal de enfermería. De esta manera, los cursos se dan en forma superficial, sin la formalidad que requiere la capacitación teórico-práctica, con múltiples interrupciones y con poca asistencia.

Otra situación adicional consiste que a nivel sindicato se proponen becas para cursos posttécnicos de un año, pero muy limi-

tados y en la actualidad las sedes las ubican en los Estados de la República Mexicana, frenando a las enfermeras que están motivadas para realizar el curso, ya que la mayoría son madres y que tienen que atender a sus hijos.

Al personal de enfermería también se le limita en la superación ya que como requisito para concursar para una beca existe un límite de edad que son 35 años. sin considerar que este personal estará en servicio activo hasta los 65 años.

A las sesiones médicas y culturales que se realizan semanalmente sólo asiste parte del personal y el resto continúa realizando las actividades del servicio, con lo cual se ven fraccionados los conocimientos.

Otro aspecto importante es el salario ya que el bajo sueldo de algunas enfermeras las orillan a tener varios turnos de trabajo, lo que impide que pueda llevarse a cabo la preparación y superación del personal de enfermería.

Por todo lo anterior, conviene estudiar hasta qué punto la motivación incide en la superación personal y profesional de enfermería profesional.

## 1.2 IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

El problema del presente trabajo de investigación se puede enunciar de la siguiente forma: ¿Como incide la motivación en la

superación personal y profesional de enfermería en el Hospital de Gineco-Obstetricia "Luis Castelazo Ayala" No. 4 del I.M.S.S. ?

### 1.3 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

La presente investigación se justifica ampliamente por las siguientes razones:

En primer lugar porque existe un total desconocimiento de la situación real que prevalece en la motivación para la superación personal y profesional en el Instituto, que permita diagnosticar la situación entre la motivación y la superación personal y profesional.

En segundo lugar, porque a la medida de que este personal se prepare con cursos y educación, en esa medida podrá brindar mejor atención a los pacientes.

Se considera importante esta investigación, porque de sus resultados se podrán analizar los diversos factores que ocasionan la problemática y cuya resolución dependerá de las autoridades del Hospital.

### 1.4 UBICACION DEL TEMA DE ESTUDIO

El tema de esta investigación se encuentra en las siguientes disciplinas: Administración, Enfermería y Sociología.



En Administración porque la motivación estudia la conducta humana y forma parte de la etapa de dirección.

En Enfermería porque es el ámbito en que se desarrolla el problema de estudio.

En sociología porque el grupo de enfermería es un sector con una ideología y comportamiento definido inmerso en la sociedad.

## 1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

### 1.5.1 General

Analizar como incide la motivación en la superación personal y profesional en el Hospital Gineco-Obstetricia "Luis Castelazo Ayala" No. 4 del I.M.S.S.

### 1.5.2 Específicos

-Conocer el grado de motivación que tiene el personal de enfermería que labora en el Hospital Gineco-Obstetricia "Luis Castelazo Ayala" No. 4 del I.M.S.S.

-Identificar el grado de superación personal y profesional de enfermería en el Hospital de Gineco-Obstetricia "Luis Castelazo Ayala" No. 4 del I.M.S.S.

## 2. MARCO TEORICO

### 2.1 MOTIVACION

#### 2.1.1 Conceptos de motivación

Según Mauro Rodríguez, la palabra motivación designa una fuerza motriz. Psicológica en este caso ha sido definida como: "El conjunto de las razones que explican los actos de un individuo". De igual forma, la "motivación es un tema universal que interesa al psicólogo, al educador, el jefe que necesita "hacer que su gente haga".<sup>1</sup> Por su parte, para Lasty Balseiro, la motivación es la fuerza interna que en virtud de las carencias y necesidades, impulsa al individuo a la búsqueda de satisfactores y mejores condiciones de vida.<sup>2</sup> En el caso de Jorge Terry, comenta que la motivación es la necesidad o impulso interno de un individuo que lo mueve hacia una acción orientada a un objetivo.<sup>3</sup>

Las enfermeras del Hospital de Gineco-Obstetricia Luis Castelazo Ayala #4 son acreedoras de esa fuerza motriz, pero algunas carecen en gran medida de esa fuerza, ya sea por proble-

- 
- 1 Mauro Rodríguez Estrada. Motivación al Trabajo. Ed. El Manual Moderno. México, 1986. p. 4
  - 2 Lasty Balseiro A. Principios de Administración. Ed. Librería Acuario, S.A. de C.V. México, 1989. p. 144
  - 3 Terry R. George y Cols. Principios de Administración. Ed. Continental. México, 1989. p. 375

mas personales o de carácter institucional y administrativo. No cabe duda que el personal de Enfermería encuentra motivadores en su trabajo para cumplir con la tarea de la atención de los pacientes como son: Incentivos de asistencia, puntualidad, etc. Sin embargo, ya estos motivadores se han convertido en factores de derechos sindicales más que motivadores, lo que causa que el hecho de su existencia no motive al personal en el desempeño de su trabajo.

Por lo anteriormente expuesto, se deduce que la conducta humana del personal no se genera sin motivo, sino que obedece a intereses, deseos o afanes particulares que son propiciados por distintas circunstancias.

#### 2.1.2 Origen histórico de los conceptos motivacionales

En los cien años transcurridos desde el comienzo de la psicología científica, la motivación ha sido objeto de máxima atención. Hacia fines del siglo pasado y comienzos del actual, el instinto era una explicación favorita de la motivación. En aquel tiempo, el "instinto" era un concepto más bien vago, que se refería simplemente a las tendencias con que se supone nace una personal.

##### - Los instintos

En 1908, William Mc Dougall publicó una de esas listas de instintos, de los cuales se decía que siempre eran acompañados

por una emoción característica. Los primeros siete: huida (temor), repulsión (disgusto), curiosidad (deseo de saber), bellicosidad (ira), humillación propia (sujeción), autoafirmación (júbilo), atención paterna (ternura). Mc Dougall pensaba que los últimos cuatro instintos no suscitaban emociones específicas y bien definidas.

En 1924, Bernard revisó la bibliografía y encontró que no me nos de 850 instintos separados, y quizá hasta varios miles. En 1920, se atacó el concepto de "instinto" (Dunlap, 1919), introduciéndose otros nuevos. Como "reflejo" y "hábito" no mo tivacionales. Un sustituto popular del aspecto motivacional fue el concepto "necesidad adquirida o aprendida."<sup>4</sup>

#### - El Hedonismo

Las acciones del hombre se establecen por el conocimiento que tiene de la forma en que puede conseguir sus intenciones, las cuales son precedidas por los motivos; estos hechos siempre estarán basados en el deseo de lograr el placer y evitar el dolor.

#### - El Asociacionismo

Fué fundado por John Locke (1690) este autor expresó su idea

---

<sup>4</sup>Richard C. Anderson y cols. Psicología educativa. Ed. Trillas 2a. ed. México, 1981. 452 p.

de que a la mente llegan las sensaciones, se registran y son recordadas como experiencias. Los impulsos que llevan al hombre a actuar están condicionados por algún motivo que causa inquietud a su pensamiento o por la carencia de algún bien anhelado.

"El hombre hace lo que hace porque sus actos tienen consecuencia que él conoce y desea".<sup>5</sup>

= El Determinismo empírico

Esta corriente surge al final del siglo XIX y se opone a la posición de que la causa tiene un origen material o mecanicista. Afirma que existen causas motivadoras (motivos, tensiones, pulsiones) que impulsan al organismo a la acción. Las teorías deterministas intentan explicar la conducta humana a través de causas psicológicas definidas.

- El Freudismo

De las teorías contemporáneas una de las más completas e influyentes sobre la conducta humana fue desarrollada por Sigmund Freud. En su obra, manifiesta un franco rechazo a las ideas que apoyaban la capacidad racional del hombre y su fuerza de voluntad. Este autor sostiene que los hombres viven en continuo conflicto con ellos mismos y con la sociedad. Cada

---

<sup>5</sup> Frank Goble. La Tercera fuerza. Ed. Trillas, S.A. México, 1980. p. 15

uno maneja en forma diferente sus impulsos; algunos los dejan salir libremente y otros lo reprimen por la ética y las costumbres que rigen dentro del medio en que se desarrollan. Es ta actitud es originada por el "super yo". El "ello" puede ser reorientado por medio de la sublimación. Estos dos elementos luchan constantemente uno contra el otro y son mediados por el "yo". "La conducta resultante proviene del yo, esa parte de la mente que combina las fuerzas del ello y del super yo para determinar la acción".<sup>6</sup> El autor concluye que la conducta ética no es material, que los hombres al actuar de una manera determinada lo hacen porque tienen razones importantes que lo impulsan y éstas pueden ser descubiertas a través del psicoanálisis.

Con todas las teorías presentadas es posible observar que los autores ya se han puesto de acuerdo en que las motivaciones son el resultado de fuerzas internas del individuo que en un principio se le llamaban instintos o pulsiones o motivos.

En el campo de Enfermería, estos motivos se caracterizan por esas necesidades que producto de las carencias que se tienen en el momento impulsan al personal de Enfermería a lograr los satisfactores tanto en su trabajo como en su vida personal. Desde luego, el hecho de que el personal trabaje implica, pre

---

<sup>6</sup> Ibid. p. 17

cisamente la obtención de un sueldo o dinero con lo que logrará obtener satisfactores materiales de diversos tipos.

### 2.1.3 Elementos de la motivación

En su definición más amplia, el estudio de la motivación es la animal (Young, 1961). Sin embargo, limitada a únicamente determinantes internos, la motivación comprende:

- a) Activación de la energía
- b) Dirección del esfuerzo a un sólo objetivo particular
- c) Atención selectiva a ciertos estímulos y sensibilidad disminuida a otros.
- d) Organización de la actividad en una forma integrada.
- e) Persistencia de esa actividad hasta que cambian las condiciones iniciales.

Menciona que los estados motivadores por lo general se activan con la carencia de algo necesario para el funcionamiento biológico o psicológico del individuo, a esta condición se le designa el nombre de necesidad.<sup>7</sup> Así, el hecho de buscar o tratar de obtener un objetivo trazado, estará basado en la importancia que el individuo le dé al requerimiento y va a terminar conforme se haya conseguido.

---

<sup>7</sup>Sherman H. Chruden. Administración de personal. Ed. Continental, S.A. México, 1965. p. 341

Las Enfermeras del Hospital Gineco-Obstetricia Luis Castela-  
zo Ayala #4, no satisfacen su necesidad de horas de alimentos  
por lo cual, no logran su objetivo, provocando, Inconformidad  
y desempeñando con menor actividad sus funciones laborales.  
Cuando éstas han logrado su objetivo, su actitud cambia, ya  
que realizan con mayor satisfacción sus funciones. Se cree  
que la enfermera al tomar 30' de descanso durante la jornada  
de 8 hrs., se relaja y disminuye el stress del trabajo.

#### 2.1.4 Teorías de la motivación

A continuación se dan a conocer diversas teorías que se cen-  
tran en la importancia de analizar y entender los factores  
psicológicos en los individuos que hacen que se comporten en  
determinada forma.

##### - Teoría de Abraham Maslow

Abraham Maslow propuso una teoría sobre la motivación humana.  
Para Maslow el hombre tiene varios tipos de necesidades orde-  
nadas en forma jerárquica: Necesidades fisiológicas, de segu-  
ridad, de amor, de estima y de autorrealización. En la socie-  
dad contemporánea las necesidades inferiores en la jerarquía  
se satisfacen en forma más completa que las necesidades infe-  
riores de orden superior.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup>George Terry. Op. cit. p. 378



### .Necesidades fisiológicas

Según Maslow, por orden empieza con necesidades fisiológicas, de alimento, agua, oxígeno, sueño, sexo, estimulación, sensorial y actividad. Cuando algunas de ellas no se satisfacen, suele sobreponerse a todas las demás. Una vez satisfecha ésta, hacen su aparición otras.

### .Necesidades de seguridad

Estas están ubicadas dentro del sentimiento de protección; es decir, sentirse seguro y libre de todo peligro. En el trabajo se desean empleos estables, cuentas de ahorro y seguro de diversos tipos.

### .Necesidades de amor

Es la jerarquía que se da afecto y a la afiliación. Al igual que Sigmund Freud, Maslow no eligió los términos adecuados para identificar sus conceptos. La palabra amor tiene muchas connotaciones equívocas, entre ellas sexo, que en realidad, es una necesidad fisiológica. Quizá una más apropiada para descubrir este nivel de pertenencia, es decir, el deseo de ser aceptado como miembro en el seno de un grupo informal de trabajo.

### .Necesidad de estima

Estas se hallan en el nivel más elevado de la motivación humana. En este nivel de contenido, se podrían situar el poder, el logro y la situación. Maslow pone cuidado en destacar que

en este motivo de estima engloba la autoestima y la estimación por parte de los demás.

#### .Necesidad de Autorrealización

Este aspecto de contenido de la motivación representa la cima de todas las necesidades inferiores, intermedias y superiores del individuo. La persona que se ha autorrealizado se siente plena y ha realizado todo su potencial. La autorrealización está vinculada con el concepto de satisfacción plena de las necesidades.<sup>9</sup>

El hecho de que las necesidades humanas hayan sido analizadas y categorizadas, no deberá originar la convicción de que contamos con una explicación completa del comportamiento humano. Al analizar la motivación de un individuo, no puede enfocarse la atención a cualquiera de las necesidades con exclusión de las otras. El comportamiento es multimotivado; por consiguiente, varias necesidades demandan satisfacción concurrentemente.

Siguiendo el orden de la teoría de Maslow, las Enfermeras del Hospital Luis Castelazo Ayala #4, se puede decir que han satisfecho sus necesidades fisiológicas, ya que la institución cuenta con instalaciones para satisfacer dichas necesidades (baño, agua para beber, comedor), seguro social para la aten-

---

<sup>9</sup> Id.

ción de su salud. En cuanto al personal de seguridad, éste ha satisfecho su seguridad para las Enfermeras de base, no así el personal de contrato que es temporal o indefinido, por lo tanto, sabiendo esto, no pueden satisfacer esta necesidad.

Con respecto al personal de base, en cuanto a las necesidades de amor o sociales, se puede decir que son satisfechas, ya que al pertenecer a un grupo fuera del núcleo familiar, crea relaciones significativas en el trabajo, al realizar sesiones de Enfermería.

#### - Teoría de Douglas Mc Gregor

En los años 60 Douglas Mc Gregor puso de presente la importancia que tiene para los administradores conocer el comportamiento humano en asuntos de trabajo. Si los administradores comprenden a sus subordinados, podrán escoger el conjunto de motivaciones que mejor dirigen sus esfuerzos hacia los objetivos deseados.<sup>10</sup> Basa sus estimaciones en dos teorías opuestas: la Teoría X de vista tradicional sobre la dirección y el control.

#### .La Teoría "X"

La Teoría X asume las siguientes apreciaciones:

1. El ser humano ordinario siente una repugnancia intrínseca

---

<sup>10</sup> Lasty Balseiro A. Op. cit. p. 146

hacia el trabajo y lo evadirá cuando sea posible.

2. Al rehuir el trabajo, la mayor parte de las personas tienen que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización. Los individuos aceptarán los premios y estarán pidiendo constantemente otros mejores, pero no se producirá el esfuerzo necesario con remuneraciones nada más, sólo se logrará con la amenaza del castigo.
3. El ser humano común prefiere que lo dirijan, quiere soslayar responsabilidades, tiene poca ambición y desea más seguridad. Un número considerado de jefes y gerentes tienen la idea de la "mediocridad de las masas", y no es difícil verla reflejada en sus directrices y forma de proceder en forma "paternalista".<sup>11</sup>

#### .La Teoría "Y"

Esta teoría es la integración de los intereses individuales con los objetivos de la organización.

1. El desarrollo del esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como el juego o el descanso. El trabajo constituirá una fuente de satisfacción (en cuyo caso se realizará volun

---

<sup>11</sup> Lasty Balseiro A. Op. cit. p. 147

tariamente) o de manera de castigo (entonces, se evitará si es posible).

2. El hombre debe dirigirse y controlarse a sí mismo en servicio de los objetivos a cuya realización se compromete.

3. El individuo se compromete a la realización de los objetivos de la empresa por las compensaciones asociadas con su logro. La más importante de estas compensaciones, se tiene de la satisfacción de las necesidades de la personalidad y realización de sí mismos; por lo tanto, estará identificado con la institución y se sentirá responsable de alcanzar las metas establecidas.

4. El ser humano ordinario se habitúa, en las debidas circunstancias, no sólo a aceptar sino a buscar nuevas responsabilidades.

5. La capacidad de desarrollar en grado relativamente alto, la imaginación, el ingenio y la capacidad creadora para resolver los problemas de la organización, es característica de grandes sectores de la población.

6. En las condiciones actuales de la vida industrial las potencialidades intelectuales del ser humano están siendo utilizados sólo en parte.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup>Lasty Balseiro A. Op. cit. p. 149

Esta teoría afirma que se debe liberar a los individuos de un control estricto, además de integrar los intereses de la organización con los del empleado y confiar en el autocontrol (dirección por objetivos).

Los principios enunciados indican la posibilidad del desarrollo y crecimiento de los trabajadores motivados y que las fallas que se presentan son más culpa de los dirigentes que del propio personal.

En el campo de Enfermería, la teoría "X" se puede ver reflejada en las auxiliares de Enfermería quienes deben ser supervisadas en su trabajo y controladas por las Enfermeras Generales, aunque también existen Auxiliares eficientes con gran responsabilidad en su trabajo. En el caso de la teoría "Y" éste se puede ver reflejada con las Enfermeras Especialistas como generales y Supervisoras que encuentran en su trabajo una gran satisfacción y una manera de buscar un bienestar personal y familiar. Desde luego, que también en el personal de Enfermería existen personas que no tienen tal nivel de responsabilidad originando con ello que no exista la calidad de atención que se espera.

#### - Teoría de Skinner

El psicólogo de Harvard, B.F. Skinner afirma que los empleados pueden ser motivados por un ambiente de trabajo propiamente di

señado y por alabanzas respecto al desempeño deseado. La principal tesis de Skinner es que la suma de nuestro ambiente externo determina el comportamiento exacto que exhibimos, no las necesidades, carencias y deseos internos.

Un reforzador positivo de acuerdo con Skinner, es una recompensa o estímulo que fortalece la probabilidad de una respuesta deseada, que a su vez conduce a una consecuencia positiva (para el gerente y los empleados) y tiende a repetirse. Las respuestas negativas tienden a no ser repetidas por los individuos.<sup>13</sup>

Los empleados intercambian su tiempo, talento y servicios por las recompensas de la administración.

Una de las principales razones de que los gerentes y los empleados no estén muy motivados en el puesto es que no perciben la relación entre su desempeño personal y el dinero que se les paga. Skinner también estudia el uso de los refuerzos negativos y neutros en su modelo de motivación, ambos de los cuales intentan desalentar el comportamiento indeseable y estimular el comportamiento favorable. El cree que los modificadores motivacionales más poderosos son los reforzadores positivos, cualquier cosa, desde dinero hasta trabajo interesante.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Id.

<sup>14</sup> George Terry y cols. Op. cit. p. 387

De acuerdo con la teoría de Skinner, el personal de Enfermería del Hospital Gineco-Obstetricia Luis Castelazo Ayala # 4, si percibe reforzadores positivos, ya que se les asignan trabajos de acuerdo a su categoría, salarios equitativos, promociones.

Por ejemplo, si el personal llega puntual, tiene una asistencia mensual positiva, perciben una recompensa económica más que su sueldo que es superior a su categoría, se le remunera en salario. Esto conduce a una compensación positiva para el directivo y el personal y la institución ya que con esto se consigue mayor productividad y mejor atención al derechohabiente.

#### - Teoría de Chirs Argyris

Argyris (1957) sugiere que "Las necesidades del individuo así como sus metas no son incompatibles con las de la organización y que por lo tanto, la organización impondrá, con frecuencia, demandas poco razonables al trabajador".<sup>15</sup>

Considera que los valores básicos de las organizaciones son burocráticos, o sea, impersonales y poco profundos, y conducen a la desconfianza, a los conflictos y a menor eficiencia.

---

<sup>15</sup> IMSS. Desarrollo de la capacidad administrativa. Curso para directivos. Documento fotocopiado. México, 1975. p. 23



Este autor apoya la teoría Masloviana, junto con un número creciente de psicólogos que opinan que la autoestima, la autoaceptación y el éxito psíquico son algunos de los factores más importantes en la salud mental de nuestras culturas. El autor realizó un experimento en donde el estudio consistió en conferir responsabilidades individuales a los empleados para que:

- 1) Determinaran sus propios métodos de trabajo con el desarrollo de su ingenio, habilidad y capacidades.
- 2) Efectuaran la revisión personal de los productos acabados.
- 3) Y al terminarlos, estamparan su firma en ellos, con lo que se hacían responsables de la calidad alcanzada.<sup>16</sup>

A partir de la octava semana de iniciada esta modalidad, los resultados empezaron a reflejarse llegando el nivel de producción muy alto nunca alcanzado, con una reducción importante en los costos.

Al finalizar la investigación, se llegó a la conclusión que satisfaciendo las necesidades físicas del trabajador, éstos buscarán gratificar aquellas que le siguen en jerarquía, como el resguardo y la estabilidad, posteriormente satisfacer las más elevadas: como la creatividad y la autorrealización.

---

<sup>16</sup>Frank Goble. Op. cit. p. 205.

- Teoría de Rensis Likert

Rensis Likert describe la actitud y la conducta de tales administradores como tolerantes, amistosa y de ayuda. El gerente próspero muestra confianza en la integridad, habilidad y motivaciones de los subordinados, tiene grandes esperanzas en los niveles de actuación de los subordinados, aprecia que cada subordinado está bien entrenado y bien preparado para el siguiente nivel superior de responsabilidad y alecciona y asiste a los empleados cuya ejecución está por abajo del estándar.

Likert resume el impacto de tal enfoque en la administración indicando que cada ser humano busca seriamente una relación segura, amistosa y tolerante; algo que le dé un sentido de valor personal en los grupos más importantes para él y con quienes trata. El motivador afortunado es consciente de éstas necesidades humanas y crea la atmósfera para su obtención.<sup>17</sup>

Con respecto a esta teoría, en el Hospital Luis Castelazo Aya la #4, el personal administrativo y Enfermería no se logra una motivación personal ya que no se comparten valores, intereses y aspiraciones. Un ejemplo es que al personal de Enfermería no se le proporciona un momento de descanso lejos de la monotonía. De igual forma, en algunas ocasiones, no dejan que tomen sus

---

<sup>17</sup> Joseph L. Massié. Bases esenciales de la administración. Ed. Diana. 11a. ed. México, 1989. p. 172

decisiones aun a sabiendas que saben desempeñar bien su trabajo.

- Teoría de Frederick Herzberg

En el decenio de 1950 y basado en sus investigaciones, Herzberg propuso una teoría de motivación que considera dos factores. En el primera agrupa los aspectos que él llama de "insatisfacción", entre estos cuenta las condiciones de trabajo, el salario, la posición, la seguridad en el trabajo y la vida personal. El segundo factor lo constituyen los "verdaderos elementos de satisfacción". Entre ellos están: las tareas realizadas, la responsabilidad, los ascensos y el grado de importancia en la empresa. (Ver esquema No. 1)

Finalmente Herzberg menciona que no es condición necesaria enriquecer todo tipo de trabajo, ni es posible hacerlo en todos los casos, pero cuando es factible y útil hacerlo, el empeño y tiempo empleados en el mejoramiento del trabajo, darán como resultado una efectiva administración del personal, aumentarán el rendimiento y permitirán alcanzar la satisfacción laboral.<sup>18</sup>

Basándose en la teoría de Herzberg, el personal de Enfermería del Hospital Gineco-Obstetricia Luis Castelazo Ayala #4, se en

---

<sup>18</sup> Lasty Balseiro A. Op. cit. p. 153.

## ESQUEMA No. 1

## TEORIA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG

## FACTORES DE HIGIENE

## MOTIVADORES

---

Política y administración  
de la compañía

Logro

Supervisión-técnico

Reconocimiento

Salario

El trabajo mismo

Relaciones intrapersonales

Supervisor

Responsabilidad

Condiciones de trabajo

Ascensos

FUENTE: Lasty Balseiro A. Principios de Administración. Ed. Librería Acuario, S.A. México, 1989. p. 153.

cuentran insatisfechas con respecto a los factores de motivación como grado de responsabilidad, iniciativa y esfuerzo. Así las enfermeras tienen toda la capacidad para realizar la atención especializada al paciente o realizar actividades administrativas, pero son bloqueadas por las jerarquías más altas que existen en la Institución, provocando una actitud de desinterés total al actuar en forma agresiva y realizar sólo lo que les corresponde hacer.

#### - Teoría de Mc Clelland

Mc Clelland formuló una teoría sobre la motivación de que existen en los medios laborales tres tipos importantes de requerimientos: logro, poder y motivo de afiliación.

##### .Motivo de logro

Para satisfacer el motivo de logro, las personas desean realizar cosas y se plantean metas, que persiguen con el fin de llevarlas a cabo. Les gusta enfrentar situaciones que requieren de un gran sentido de responsabilidad para llevar a una adecuada solución y aceptar retos que les permitan medir sus capacidades.

##### .Motivo de poder

El motivo de poder, se presenta en personas que obtienen satisfacción con el dominio sobre un grupo y que además se sientan alentados por la autoridad que poseen; lo que les asegura un

poder decisorio y de mando.

Una persona con una gran necesidad de poder disfruta estando en puestos que requieran hablar con persuasión o viajar, y buscan puestos en organizaciones que controlan el medio de influir en otros, como puestos políticos o en la administración superior.

#### .Motivo de afiliación

Muchas personas ocupan la mayor parte de su tiempo pensando en crear relaciones cálidas, amistosas y personales con otros en la organización. Los empleados de personal, los profesores enfermeras, consejeros y muchos empleados del gobierno típicamente tienen mucha necesidad de afiliación.<sup>19</sup>

En las áreas de trabajo del Hospital Luis Castelazo Ayala #4, la necesidad de afiliación se observa con mayor frecuencia en los grupos operativos, quienes consideran de fundamental importancia ser aceptados por un grupo; el formar parte de él, les estimula y proporciona gran seguridad, por lo cual encaminan todos sus esfuerzos hasta lograr entablar estrechas relaciones con sus compañeros.

#### - Teoría de las expectativas

Las teorías de la expectativa de la motivación intentan iden-

<sup>19</sup>George Terry y cols. Op. cit. p. 381

tificar las relaciones entre variables dinámicas según afectan al comportamiento individual. Los que proponen estas teorías sugieren que las principales determinaciones del desempeño son:

1. Niveles motivacionales
2. Habilidades y rasgos
3. Percepciones del papel.<sup>20</sup>

Una persona debe querer desempeñar a un alto nivel o de lo contrario resultará un desempeño mediocre. El deseo es el arranque de cualquier esfuerzo para lograr un éxito reconocible.

Una persona debe tener las habilidades necesarias y artes que se derivan del entrenamiento, la educación y la experiencia.

Los empleados deben tener una clara percepción del papel que desempeñan en su puesto.

En el área de Enfermería existen muchas expectativas motivacionales. Esto se debe a que por ejemplo, las Enfermeras Generales y Especialistas pretenden siempre desempeñar un nivel jerárquico que el que tienen o que poseen. Esto permite tener siempre la expectativa de mejorar no solamente en sueldo, sino también en nivel de responsabilidad y de prestigio.

---

<sup>20</sup>George Terry y cols. Op. cit. p. 389

### 2.1.5 Tipos de motivación

Las teorías estudiadas han puesto de manifiesto que hay varios tipos de motivadores para impulsar las acciones del hombre, los cuales se han separado en positivos y negativos.

#### - Motivación positiva

Dentro de la motivación positiva se encuentra la intrínseca, cuando el individuo participa activamente porque le agrada lo que está haciendo y no hay interés personal. Cuando la motivación se encamina directamente a lograr los intereses institucionales, se considera que las causas que la originan son extrínsecas.<sup>21</sup>

#### .Motivación negativa

La motivación negativa se considera así ya que a través de presiones y castigos, se exige más al trabajador, tratándolo con severidad para obligarlo a responder, el trabajador puede actuar positivamente o por el contrario provocando una reacción negativa; pero que seguramente en cualquiera de las dos situaciones se le generará una gran carga de resentimiento.<sup>22</sup>

En el campo de Enfermería es común encontrar motivaciones nega

---

<sup>21</sup>Mauro Rodríguez, E. Motivación al trabajo. Ed. Manual Moderno. México, 1991. p. 7

<sup>22</sup>ibid. p. 8



tivas y positivas. Las motivaciones positivas se logran cuando la participación del personal y su sentido de cooperación es alto, en tanto que la motivación negativa implica las llamadas de atención, el uso del memorándum, que invitan al trabajador de Enfermería a comportarse de la manera en que la Jefatura le indica. Desde luego, las reacciones de los motivados negativos provocan rencores y agresiones, dentro del mismo personal.

#### 2.1.6 Motivación en el trabajo

El trabajo en sí es una consideración de extrema importancia en la motivación. Históricamente, el trabajo ha sido considerado como un proveedor de la oportunidad de tomar parte en la tarea de desarrollar y mantener el universo y sus habitantes.

El trabajo influye en los valores culturales y determina las circunstancias bajo las cuales vivimos. La preocupación por el trabajo y su papel en nuestras vidas continúa siendo un asunto importante. El trabajo debe proporcionar un ingreso psicológico a la persona, a la larga no puede ser sólo un acto instrumental para adquirir posesiones materiales, sino que sea personalmente significativo. Cuando esto falta, los esfuerzos motivacionales pueden ser en extremo difíciles de lograr.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup>George Terry y cols. Op. cit. p. 375

En el Hospital de Gineco-Obstetricia, el trabajo es considerado por el personal de Enfermería como un proveedor de dinero aunque también hay personal que lo considera como una toma de satisfacción y superación personal. Para el personal que considera el trabajo como obtención del dinero, se escuchan comentarios como: Si el Instituto hace que me paga, pues yo hago como que trabajo. La falta de motivación ocasiona conflictos y pérdidas cuando la Enfermera que no quiere trabajar, no quiere tampoco hacer bien su trabajo.

- Teoría monística de la motivación

La motivación es seguramente una parte del trabajo de la administración. Las funciones de organización, dirección y asesoría de la administración se relacionan directamente con este aspecto que ha sido grandemente estudiado por los científicos de la conducta. Sin embargo, los administradores "científicos" han preferido por años una teoría monística de la motivación. Tal teoría sostiene que la gente trabaja por una sola meta: más dinero.<sup>24</sup>

Cada empleado independientemente del puesto que ocupe, forma parte de la organización empresarial y pertenece además, a un grupo informal. En ambos mantendrá un trato estrecho y conti-

---

24

Joseph L. Massiel. Op. cit. p. 172.

nuo. De la forma en que en estos ámbitos se desarrollen las relaciones, dependerá importantemente sus actitudes ante el trabajo. Sus reacciones, lo podrán llevar a limitar el rendimiento o aumentar la producción; permanecer estable en un trabajo o dejarlo; lograr una identificación laborar o no llegarle a importar los intereses de la administración.

#### - Incentivos en el trabajo

El incentivo es lo que la persona que trabaja recibe, de la organización que lo emplea, por ser un miembro productivo. Estos incentivos son el pago por el trabajo. Está reconocido como paga por el trabajo tanto por quién lo recibe como por quien lo hace. En las organizaciones de trabajo se forman incentivos de varias clases, pagando en formas sistematizadas a medida que el trabajo se ejecuta. Cualquier incentivo que tenga importancia para la persona puede convertirse en la base de su preferencia de un empleador con respecto a otro. Por lo tanto, los incentivos son importantes para mantenerlos productivos mientras trabajan.

#### - Respuestas subjetivas a los incentivos

Los incentivos también pueden considerarse desde el punto de vista de su impacto sobre el trabajador.

---

<sup>24</sup> Joseph L. Massiel. Op. cit. p. 172

Se distinguen tres tipos de incentivos:

- a) Los basados en las satisfacciones actuales
- b) Los basados en las inconformidades actuales
- c) Los que están basados en proporcionar equivalentes funcionales.<sup>25</sup>

Los incentivos basados en las satisfacciones actuales de una persona son aquellas características de su trabajo que le agradan algunos aspectos de su trabajo, crea un interés en ver que perduren. Además, estas características interesantes del trabajo proporcionan a una persona razones para continuar trabajando y querer seguir empleado en su presente lugar de trabajo. Ejemplo de incentivos basados en las satisfacciones actuales son: Orgullo, sentido de creatividad, sensación de que la tarea tiene sentido, disfrutar la tarea, disfrutar de los compañeros de trabajo, encontrar un "hogar" en su trabajo, acostumbrarse a rutinas agradables, apego a los objetivos físicos.

- Los incentivos de inconformidad

Los incentivos de inconformidades actuales están enfocados sobre aquellas características de su trabajo que le agradan, pero desea más de ellas. En realidad, el aspecto más común de los

---

<sup>25</sup> Shi, Shigeru K. Administración creativa. Ed. Técnica, S.A. 5a. ed. México, 1982. p. 129

incentivos está basado en el principio de inconformidad. Se tiene la tendencia a pensar que un hombre trabaja mucho porque quiere más dinero, más autoridad, más poder o más status.<sup>26</sup> Se puede reconocer que los incentivos basados en las inconformidades actuales son importantes para hacer que la gente desee más de lo que ahora tiene.

- Satisfacción : través del trabajo

El trabajo mismo es lo que motiva a los seres humanos. Creer en este hecho es conferir en los seres humanos.

En 1960, bajo la orientación del Dr. Frederick Herzberg, inició su investigación de seis años sobre la motivación de los empleados. Se seleccionaron sujetos de 3 categorías de puestos asalariados (científicos, ingenieros e inspectores de fabricación)<sup>27</sup> En total, sumaban 282, concluyendo: Que motiva a los trabajadores para trabajar efectivamente? Un trabajo estimulante que haga posible el sentimiento de realización, responsabilidad, crecimiento, adelanto, gusto por el trabajo mismo, y que permita obtener reconocimiento.

- Insatisfacción en el trabajo

¿Qué provoca la insatisfacción de los trabajadores? En su mayor parte, factores que son periféricos al trabajo: los reglamentos de trabajo, la iluminación, las pausas para el café, los

---

<sup>26</sup> Id.

<sup>27</sup> Id.

nombramientos, los derechos de antigüedad, los salarios, los beneficios adicionales.

¿Cuándo se tornan insatisfechos los trabajadores? Cuando se eliminan las oportunidades para un logro significativo, se ven sensibilizados a su ambiente y comienzan a descubrir fallas. De acuerdo con la teoría de Herzberg, los factores externos como ambiente físico agradable y cómodo, el supervisor comprensivo, los buenos compañeros de trabajo, la seguridad y el buen sueldo, son simples factores higiénicos cuya ausencia ocasiona mal trabajo, pero cuya presencia no garantiza buen rendimiento.<sup>28</sup>

En el Hospital Luis Castelazo Ayala #4, no siempre sucede esto. Algunas Enfermeras logran una mayor satisfacción al desempeñar funciones de trabajo. Es probable que estas personas preferieran estar cerca de los pacientes el mayor tiempo posible, y que obtengan satisfacción al ver cómo éstos se recuperan. Les gusta sentir que sus actividades contribuyen a dicha recuperación; y les agrada sentir que cada vez comprenden mejor los problemas de la medicina y Enfermería.

#### 2.1.7 Factores de contenido específico de la motivación en Enfermería

Existen factores tradicionales como el dinero, la seguridad

---

<sup>28</sup> ibid. p. 221

como motivador, la situación y el poder como motivador que se pueden observar en las Enfermeras, como fuertes motivadores.

- El dinero

En el pasado el dinero fue el más importante motivador del trabajador. De hecho, los gerentes pragmáticos tendían, consciente e inconcientemente, a equiparlo con la motivación misma. En la actualidad se tiende a restarle importancia pero sigue siendo un motivador muy fuerte, aunque muy complejo.

En términos de la jerarquía de Maslow, se le suele colocar en nivel más bajo de necesidades. Se le considera como medio material para comprar comida, ropa y abrigo, y para satisfacer las correspondientes necesidades materiales. El hecho es que el dinero tiene un significado económico y también es un símbolo definido, ya que da seguridad, poder y situación y se usa para medir la realización. O sea, en este último sentido, ayuda a satisfacer los motivos de alto y bajo nivel de la jerarquía de Maslow. En relación con la teoría motivacional de dos factores de Herzberg, el dinero es el factor de higiene más importante e indispensable para evitar la insatisfacción.

El dinero es un fuerte motivador para el personal de Enferme-

---

<sup>29</sup> Fred Luthans. Introducción a la administración. Un enfoque de contingencia. Ed. Interamericana. México, 1980. p. 271

ría. Esto hace que las Enfermeras puedan duplicar o triplicar su jornada de trabajo, para lograr un estímulo económico adicional. El dinero también provoca que las Enfermeras acudan al trabajo con puntualidad y traten de no faltar para lograr también el estímulo que ofrece el trabajo por puntualidad y asistencia.

#### - La seguridad

La seguridad es un motivador muy intenso en una sociedad como la nuestra. El ciudadano típico de estos lugares puede sentir se inseguro en muchos terrenos del diario vivir, como son no poder pagar las mensualidades del automóvil o de la casa, conservar el afecto de la esposa, seguir en la escuela, especializarse, conseguir o conservar un buen trabajo. En particular, la inseguridad de un trabajo tiene un efecto decisivo sobre la motivación de la mayoría de los empleados de las organizaciones modernas.<sup>30</sup>

La seguridad es también un motivador fuerte para Enfermería, ya que este personal prefiere trabajar en organizaciones donde pueda tener la base que en organizaciones de salud donde esté, de confianza o transitoria.

---

<sup>30</sup>

Ibid. p. 272



### - Las situaciones de prestigio

Junto con el de seguridad, la situación o prestigio es importante dentro de la sociedad dinámica. La persona rica es considerada como "un realizador" o "un luchador". La gente se fija más en los símbolos externos de la situación: la ropa, el automóvil, la casa, una piscina; que en los valores humanos más básicos.<sup>31</sup>

Una situación de prestigio de Enfermería resulta tan motivante incluso a veces más que el dinero. Esto se puede observar y a veces las Enfermeras tienen cargo de responsabilidades como encargadas o jefes, que ejercen aún sin el sueldo que esta posición debe tener. Desde luego esto sucede por el simple hecho de formar parte de un grupo prestigiado en Enfermería.

### - El poder

En las ciencias de la conducta se le reconoce como una de las motivaciones más importantes del individuo. En 1911, Alfred Adler propuso una teoría basada en el poder. Juzgó que la motivación humana se basaba en un fuerte impulso hacia la superioridad o poder.

El poder en Enfermería lo ostentan aquellas personas de nivel

---

<sup>31</sup> Id.

jerárquico elevado, por ejemplo, las jefes y supervisoras. Existe sin embargo, personal con gran capacidad de liderazgo que también ejerce poder en los demás, como es el caso de las líderes que guían y encaminan al resto de personas para el logro de determinados objetivos.

Para Imogene King, el poder es un mecanismo mediante el cuál uno o más personas influyen en otra determinada situación. El poder se da en una situación en la que la gente acepta lo que se está haciendo aunque pudiese no estar de acuerdo con ello. Griffiths (1959) indicó que el poder está en función de la toma de decisiones, y lo definió como  $P = F(D)$ <sup>32</sup> La persona que ejerce casi todo el control en el proceso de toma de decisiones en una organización tiene casi todo el poder. La habilidad de una persona para el logro de los objetivos ha implicado que los factores de motivación proporcionan poder personal.

El poder es la habilidad de controlar acontecimientos y conductas en situaciones específicas. Etzioni (1975) hizo notar que el poder es la habilidad de reducir la resistencia y de hacer cambios en un área o en un período.

Katz y Kahn (1966) definieron el poder como la capacidad de ejercer influencia en la gente y en determinadas situaciones.

---

<sup>32</sup>Imogene King M. Enfermería como profesión. Ed. Limusa, S.A. México, 1984. p. 189

Zald (1970) hizo notar que es el control intencional de los individuos y los grupos, lo cual redundará en el logro de objetivos. En conclusión, el poder es la capacidad o la habilidad de una persona o de un grupo para alcanzar las metas; existe en todos los aspectos de la vida y cada persona lo tiene de manera potencial según sus recursos individuales y las fuerzas del medio ambiente que prevalezcan. Es la fuerza social que organiza y mantiene las metas. Puede guiar, dirigir, controlar y cambiar la conducta de los individuos y los grupos. Es la energía de la organización.<sup>33</sup>

Las Enfermeras no habían estado concientes de su poder como individuos o como un grupo unificado dentro de una organización profesional que les confiere poder colectivo.

En el pasado, las enfermeras tuvieron en sus manos el poder conferido por individuos y organizaciones que tomaron decisiones acerca del cuidado de la salud. Recientemente han empezado a ejercer su propio poder en virtud de sus conocimientos, sus habilidades, y destreza para satisfacer las necesidades de salud de la gente. El poder es inherente a las decisiones que las enfermeras han tomado y que influyen en el cuidado de los individuos en los hospitales.

---

<sup>33</sup> Id.

La profesión de Enfermería no puede ejercer su poder a menos que esté de acuerdo en tener metas unificadas como base para la acción del grupo. Como individuos las enfermeras pueden tener poco poder para influir en las decisiones nacionales, pero como un grupo de profesionales su fuerza potencial es una fuente abierta de influencia en las políticas de salud.

- La necesidad de logro

Las personas que pasan el tiempo pensando cómo pueden mejorar en su trabajo, que se preguntan cómo podrían lograr algo valioso y que obtienen gran satisfacción al esforzarse por hacer un buen trabajo se consideran que tienen una alta necesidad de logro.<sup>34</sup>

Dadas las características de la profesión de Enfermería, se considera que la Enfermera tiene necesidad de logro para mejorar no sólo su status profesional, sino también sentirse reconocida profesionalmente y querida por la gente que trabaja y por el resto de la sociedad.

## 2.2 SUPERACION PERSONAL Y PROFESIONAL

### 2.2.1 Conceptos básicos

Para comprender el sentido de la superación personal y profesional, se hace necesario conocer primero el concepto de "per

---

<sup>34</sup>George Terry. Op. cit. p. 381

sona" y el de "desarrollo", a fin de vislumbrar cómo se conforma el desarrollo humano con especial énfasis de Enfermería.

- La persona

La palabra persona proviene del teatro y significaba hace 2500 años, el disfraz del actor, y luego, por una fácil metonimia, el personaje correspondiente. Ahora ha llegado a ser uno de los términos clave en las ciencias humanas y en la actividad política, ya que la persona es el "ser en relación".<sup>35</sup>

- El desarrollo

La palabra desarrollo es un compuesto de "rollo". Desarrollar es desplegar un rollo; casi lo mismo que desarrollar. Referido al hombre en lenguaje metafórico, implica que el organismo vivo posee virtualmente dentro de sí muchas habilidades, destrezas, cualidades, conocimientos, etc., en forma germinal, y que todo lo que se necesita es desplegarlas, hacerlas que den de sí al máximo.<sup>36</sup>

El desarrollo humano se da a través de los aprendizajes, pero éstos se ubican más en las actitudes que en las habilidades; más en las decisiones que en las capacidades, más en la moti-

---

<sup>35</sup>Mauro Estrada R. Comunicación y superación personal. Ed. El Manual Moderno, S.A. México, 1986. p. 11

<sup>36</sup>Ibid. p. 17

vación que en la inteligencia. El comportamiento del hombre, su historia personal es en gran parte el resultado de sus decisiones.

Por lo anteriormente expuesto, se deduce que el hombre ha tenido hacia metas de superación, pero no en todas las ocasiones estas metas se logran alcanzar. La superación personal no siempre se consigue. Debido a que los retos no se plantean con la estrategia adecuada para luchar contra una situación que sí se puede vencer.

#### - El desarrollo personal

El desarrollo del personal es algo más que la mera orientación. Es una educación liberal continua de la totalidad para desarrollar plenamente su potencial. Trata el sentido estético así como la educación técnica y profesional, y puede incluir actividades tales como orientación, prácticas de internado, prácticas en servicio, cursos, conferencias, seminarios, clubes de lectura, aprendizaje programado y estudio independiente.<sup>37</sup>

La administradora de Enfermería desempeña un papel importante en cuanto a respaldar el desarrollo del personal. Ella crea la atmósfera para convertirlo en una experiencia positiva y bene

---

<sup>37</sup>Ann Marriner. Manual para administración de Enfermería. Ed. Interamericana. 2a. ed. México, 1986. p. 120

ficiosa. La administradora de Enfermería tiene la responsabilidad de revisar las metas del programa de desarrollo del personal y proporcionar el presupuesto para tales actividades.

### 2.2.2 La superación profesional de Enfermería

#### - Concepto de profesión

Se puede definir una profesión como aquella ocupación que requiere conocimientos y habilidades avanzados y es resultado de la necesidad de servicios especiales por parte de la sociedad.

El objetivo que define una profesión es prestar a la sociedad un servicio. La existencia de una profesión se deriva de las necesidades de la sociedad. Así, cuando ésta tiene una necesidad que decide no satisfacer por sí misma, a causa de su complejidad, asigna esta tarea a un grupo de personas, que asumen la responsabilidad de satisfacerla y solucionar los obstáculos existentes para tal satisfacción.<sup>38</sup>

La profesión de Enfermería está representada por el profesional que brinda atención a los pacientes y que es capacitado, con un cúmulo de conocimientos de diversas disciplinas científicas y humanísticas que le permiten desplegar sus conocimientos en aras de brindar una atención de calidad a los pacientes.

---

<sup>38</sup>Weltzel Wolff y Zsohar. Curso de Enfermería moderna. Ed. Harla. México, 1988. p. 21

Desde luego, para brindar este servicio, el personal de Enfermería tiene diversos niveles de profesión, entre los que están: La Enfermera General, con tres años de estudios de Enfermería después de la secundaria; la Licenciada en Enfermería, con cuatro años de estudios después de la preparatoria y las Enfermeras Especialistas de preparación postécnica o de posgrado.

- Perspectiva histórica del desarrollo profesional de Enfermería

La Enfermería en su desarrollo histórico, ha pasado por diversas etapas que, pueden clasificarse en tres grandes épocas de acuerdo con una perspectiva marxista: la empírica asistencial, la científica individualista y la concepción integral y totalizadora que comienza a desarrollarse en la actualidad. Esta última se basa en el conocimiento histórico de la persona, inmersa tanto en el proceso salud-enfermedad, como en la estructura política social y su interrelación dialéctica.<sup>39</sup>

La Enfermería profesional en México, con la preparación formal que requiere, data de 1903 en el Hospital de San Andrés. En 1905, la primera generación de Enfermería profesionales fueron

---

<sup>39</sup> Mary Kohnke, F. Asesoría profesional en servicios de enfermería. Ed. Limusa. México, 1981. p. 33



designadas enfermeras primeras en el Hospital General de México.

En 1911, al reabrirse la Universidad Nacional Autónoma de México, la preparación de las enfermeras se integra a la Escuela de Medicina. Desde esa fecha hasta el momento, la formación profesional de las Enfermeras tuvo una serie de cambios, producto de las condiciones socio económicas, políticas y culturales del país, acordes al desarrollo global en un momento histórico.<sup>40</sup>

En el transcurso del tiempo, las condiciones del mercado de trabajo han influido en la formación de los recursos de Enfermería y en la superación profesional de las enfermeras, por la motivación que genera el quehacer diario en las instituciones de salud y las oportunidades en el desarrollo profesional, van a determinar más opciones para la superación del personal de Enfermería.

#### - La práctica profesional de Enfermería

Para ejercer como un profesional primero hay que recibir una educación profesional. La educación no es sólo la que un grado de licenciatura en el área profesional significa; el grado es sólo un procedimiento formal. El tipo de educación que se

---

<sup>40</sup> Id.

recibe es lo que determina si ésta es o no profesional. Hay ciertos criterios y principios que son comunes en la educación como en la práctica de todos los profesionales. Muchos de los criterios se relacionan directamente con los que desarrollan Flexner para juzgar si la ocupación ha alcanzado o no un status profesional.

Flexner dice que las profesiones:

1. Requieren opciones intelectuales acompañadas de una gran responsabilidad individual.
2. Se aprenden del todo y que sus miembros constantemente recurren al laboratorio y a los seminarios para actualizarse sobre los hechos.
3. Posee una técnica que se puede transmitir a través de una disciplina educativa altamente especializada.
4. No son meramente académicas y teóricas, sino que su meta principal está definitivamente en la práctica.
5. Ellas mismas organizan sus actividades, sus deberes y sus responsabilidades, las cuales comprometen completamente a su participación a desarrollar una conciencia de grupo.
6. Es probable que estén más comprometidos con los intereses del público, que los individuos que están aislados y sin organizar.
7. Tienden a desarrollar una mayor preocupación por el cumplimiento de los fines sociales.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Ibid. p. 56

La práctica profesional de Enfermería se considera dentro del mismo contexto que se establece para las demás profesiones. La profesión de Enfermería tiene el cargo de suministrar un servicio profesional, y sostiene el monopolio de ese servicio a través del licenciamiento. La Enfermera, al igual que otros profesionales, debe conocer la necesidad de enfermería de la sociedad y cuál es la mejor manera de satisfacerla por medio de los servicios que presta.

La práctica profesional requiere mucho más que competencia técnica y más que las destrezas y técnicas manuales necesarias para prestar comodidad física y aplicar los tratamientos prescritos. También se espera que realicen investigaciones en su especialidad y que asuman el liderazgo cuando sea necesario. Su conducta profesional debe adaptarse, en todos sus aspectos, a las metas de la profesión.

- Esfuerzos de superación profesional de Enfermería

Según Ma. Matilde Martínez y Cols. la capacidad de decidir con mayor autonomía acerca de las futuras orientaciones de la práctica de Enfermería debe manifestarse también en el campo de los estudios profesionales. Es indispensable enfocar éstos hacia modelos de ejercicio profesional más precisos y ajustados a la evolución deseable de una práctica más autónoma.

De hecho, existen dos observaciones importantes al respecto:

Por una parte, debe preocuparse, al reformar los contenidos de la carrera y superar la actual "parcialización" de la práctica. "Totalizar" la carrera implicará concebirla de tal manera que las funciones para las cuales se prepare a la Enfermera no estén autorizadas sino se relacionen orgánicamente unas con otras y se den a la práctica una mayor capacidad de autosuficiencia. Sin pretender suplantarse a la práctica médica, es posible hacer evolucionar la Enfermería, al menos en algunas de sus vertientes, hacia modelos de ejercicios auto sustentados y cohesionados que pueden funcionar con independencia del medio o con intervenciones limitadas de éste.<sup>42</sup>

Por otra parte, es indispensable acabar con la actual dispersión en la oferta de especializaciones. El análisis muestra en este punto que la evolución de los cursos de especialización no ha obedecido a ningún patrón definido, congruente con una visión del desarrollo futuro de la profesión. Las modas médicas, las necesidades de algunas instituciones específicas o el interés de ciertas instituciones extranjeras han sido los factores que han determinado la oferta de estos cursos. Las escuelas y los organismos profesionales ya existentes podrán contri

---

<sup>42</sup> Ma. Matilde Martínez y Cols. Sociología de una profesión. Ed. Nuevo Mar, S.A. México, 1985. p. 190

buir a reorientar el conjunto de especializaciones actuando no solo sobre la oferta, sino indirectamente también sobre la de manda, pues ésta puede ser inducida en la medida en que se com prenda mejor que las especializaciones conducen mejor al desa rrollo deseable de la profesión.<sup>43</sup>

De hecho la proliferación de cursos de especialidad ha obedecido a la proliferación también de las especialidades médicas. Es bien sabido que la gran demanda de especialidades surgió a partir de la creación de Centro Médico del I.M.S.S., en donde proliferaron también las especialidades médicas.

A este respecto, en el Hospital de Gineco-Obstetricia existen una diversidad de profesional de Enfermería especialistas como: Pediatría, Terapia intensiva, Instrumentistas, que prestan servicio de alta calidad a los pacientes que así lo requieren.

- La educación profesional de Enfermería

Una autoridad en la educación profesional, Mc Glothlin dice: Dados los objetivos de la capacidad profesional, el entendimiento social, el comportamiento ético y la preocupación esco lar el plan de estudios profesional, no se puede limitar a los conocimientos y destrezas requeridos para una tarea particular.

---

<sup>43</sup> Id.

El autor piensa que estos objetivos se logran en tres partes del plan de estudios profesionales: artes y ciencias, ciencias profesionales y destrezas de aplicación. Según Mc Glothlin, cualquier concepto de educación profesional de menor alcance es inadecuado.<sup>44</sup>

Actualmente se considera que la educación profesional, es un proceso continuo que toma parte de la vida misma y que no se suspende en ningún momento para la profesión de Enfermería. Esto significa que para el personal de Gineco-Obstetricia, la capacitación continua que se imparte en el Hospital dura todo el año y resulta ser un precioso instrumento para la superación profesional y personal para cada una de las Enfermeras.

#### - La competencia profesional

A nivel profesional, Enfermería no es una rama de la medicina; es una profesión definitivamente necesaria y debe ser autónoma, sólo así podrá sobrevivir como profesión. Pero aún no se ha llegado a un acuerdo entre las Enfermeras en cuanto a la dirección y las medidas que se deben tomar para que la profesión alcance plena autonomía y sea capaz de proporcionar servicios profesionales.

En casi todas las áreas de Enfermería, tanto en la práctica co

---

<sup>44</sup>Mary Kohnke. Op. cit. p. 65

mo en la docencia y la investigación, hay cierta confusión con respecto a sus objetivos y los medios para alcanzarlos.<sup>45</sup>

Enfermería, como todas las profesiones, se ha desarrollado de finiendo su base teórica y ampliándola con conocimientos nuevos. A pesar de que hay un sistema amplio y elaborado de educación para la preparación de Enfermeras tanto técnicas como profesionales, aún se conserva un tipo absoluto de entrenamiento para el aprendizaje intrahospitalario en algunas instituciones de servicio.

Así, Mary Kohnke se pregunta: ¿Cumple la enfermería con los objetivos de una competencia profesional en desarrollo, o sea, comprensión social, conducta ética y preocupación escolar a través del plan de estudios? El plan de estudios profesional de Enfermería se compone de cursos de artes y ciencias, y ciencias profesionales; la teoría se aplica en la práctica. El énfasis en el desarrollo de los principios se fundamentan en la teoría.

A partir de las reformas realizadas a los planes de estudios de la carrera de Enfermería, se vislumbra en ella grandes mejoras en la estructura curricular de los planes de estudios a fines que éstos están acordes con las necesidades sociales rea

---

<sup>45</sup>Mary Kohnke. Op. cit. p. 19

les. Por lo anterior se considera que aunque existan escuelas de Enfermería con planes de estudios heterogeneos, también existen organizaciones curriculares que pretenden unificar la enseñanza de Enfermería en México.

La unificación de estos planes de estudios se ha debido entre otras cosas a mejorar la capacitación profesional de la Enfermera para que este profesional pueda cumplir eficazmente con las enfermeras que vendrán a México importadas de otros países.

### 2.2.3 Situación actual de Enfermería

Mucha gente piensa que la Enfermería, tras una lucha larga y difícil, ha comenzado a madurar y obtener una verdadera estatura profesional y que su futuro parece brillante. Otros se preocupan de su supervivencia. Cualquiera que sea su futuro, la Enfermería ha dedicado grandes esfuerzos del examen de conciencia y a la revaloración, ha definido muchos de sus valores y objetivos y está más segura de la dirección en que avanza.<sup>46</sup>

Otra forma en que se manifiesta el cambio en la Enfermería actual es en la expansión de sus cargos y funciones. El término "enfermera profesional" se utiliza para describir a graduadas de programas que capacitan a las enfermeras para ampliar sus

---

<sup>46</sup>Catherine W. Tinkham y cols. Enfermería social. Ed. Limusa. 2a. ed. México, p. 127



funciones profesionales, adquirir nuevos conocimientos, habilidades y responsabilidades e intentar satisfacer con mayor eficacia las necesidades sanitarias de la población.

En la actualidad se preparan muchas clases de profesionales; la literatura relacionada con el tema abunda en descripciones de programas que capacitan enfermeras profesionales especializadas en pediatría, maternidad, la familia y enfermería social, por mencionar tan sólo a unas cuantas. El término "enfermera profesional", aunque suele debatirse, malentenderse e incluso rechazarse, se ha consolidado.<sup>47</sup>

Los programas profesionales para enfermeras tituladas comprenden una variedad que va desde los programas de educación constante de corta duración, hasta los programas de dos años a nivel de graduados.

#### - Integración docencia-servicio

La idea de la integración de la educación y la práctica ha existido desde la creación de las escuelas de Enfermería. A principios de los años sesenta algunos líderes en la enfermería empezaron a cuestionar la separación y comenzaron a crear medios para reintegrar la práctica y la educación de la enfermería.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Ibid. p. 128

<sup>48</sup> Lillian, Simms. Administración de servicios de Enfermería. Ed. Interamericana. México, 1986. p. 389

Retomando los antecedentes de la educación, en el Hospital Luis Castelazo Ayala #4, los conocimientos que obtuvieron las Enfermeras dentro del aula, queda reducida ya que no son ampliados ni aplicados en su práctica profesional y aunque la Institución les imparte cursos de capacitación, son muy pocas las que se interesan por la educación continua.

#### - Sistemas de capacitación

La capacitación es función de línea, y dicho fenómeno debe entenderse en dos aspectos fundamentales, a saber:

##### .La capacitación en aulas

Es la que se imparte en un centro establecido a propósito, y con un cuerpo de instructores especializado; también conocida como capacitación residencial o colectiva.<sup>49</sup>

La mayoría de los cursos de capacitación que se llevan a cabo en el Hospital Gineco-Obstetricia Luis Castelazo Ayala #4, se imparten en las aulas, por las mañanas, pero son insuficientes ya que se imparten clases a residentes, como a estudiantes de las diferentes escuelas de enfermería o medicina que realizan prácticas en dicha unidad. De hecho, esto ocasiona que las Enfermeras no cuentan con aula disponible para efectuar algun

---

<sup>49</sup> Alfonso Siliceo. Capacitación y desarrollo de personal. Ed. Limusa. México, 1990. p. 26

evento cultural, o de enseñanza.

#### .La capacitación en el trabajo

Entendida como aquellas actividades que directamente relacionadas con el trabajo cotidiano, pueden ser concebidas en forma sistemática y transformadas en un entrenamiento permanente. En este caso, la ayuda de los instructores del centro de capacitación es clave, pero es más importante aún el compromiso que el jefe debe tener al respecto; en síntesis, todo jefe debe ser líder en materia de capacitación y desarrollo.<sup>50</sup>

Este sistema de capacitación es el que se realiza con mayor frecuencia en la Institución del IMSS y es impartido por las jefes de servicio, personal especialista, enfermeras generales y personal médico, supervisoras y jefe de enfermeras inclusive.

#### .Entrenamiento individual

En entrenamiento individual intenta proporcionar a una sola persona, es decir, en forma personal, los conocimientos, experiencias y habilidades que son necesarios para que desempeñen mejor su puesto. Lecturas, cursos, entrevistas, visitas y viajes son, entre otros, los medios más recomendables para este tipo de formación. Se considera que este sistema es uno de los menos frecuentes ya que para alcanzar sus objetivos se requiere

---

<sup>50</sup> Id.

re de mayores gastos para conseguir los medios.<sup>51</sup> En el Hospital de Gineco-Obstetricia Luis Castelazo Ayala #4, el entrenamiento individual se realiza muy poco, ya que la mayoría de las Enfermeras por problemas económicos, no se pueden solventar su capacidad individual.

#### .Capacitación externa

Debido a las limitaciones que una empresa pueda tener, pensamos que ésta no es autosuficiente, y que requerirá la ayuda de otras instituciones educativas para responder a sus necesidades. Algunas empresas, por tanto, envían a sus empleados a tomar cursos fuera. Por esto, en México están teniendo un interesante desarrollo este tipo de instituciones, pues existen muchas empresas que no pueden costear sus propios centros de capacitación.<sup>52</sup>

El Seguro Social cuenta con un centro de capacitación para sus trabajadores, así como sus planes y programas permanentes y una de las prestaciones que otorga a sus empleados es: facilitar la asistencia a cursos fuera de la Institución siempre y cuando éstos sean congruentes con su categoría y funciones que el personal va a desempeñar en el centro de trabajo.

---

<sup>51</sup> Ibid. p. 27

<sup>52</sup> Id.

- La investigación en Enfermería como instrumento del desarrollo

Fawcett afirma que sólo cuando el ejercicio de la Enfermería profesional esté basado en un conocimiento validado por la investigación, será posible que la Enfermería obtenga independencia como profesión. En tanto se considere a la Enfermería como una ocupación, las políticas institucionales y los políticos mantendrán a las Enfermeras como ciudadanas de segunda clase. La única manera de generar el conocimiento de la enfermería esencial para la condición profesional, es mediante la investigación científica: el estudio del fenómeno de la Enfermería. El ejercicio de la Enfermería depende demasiado de otras disciplinas. Ya es hora de desarrollar nuestra propia investigación.<sup>53</sup>

Las investigaciones aisladas no son significativas, y la teoría en y para sí misma no es aplicable. Si la investigación en Enfermería ha de ser aplicable en la práctica, debe presentarse en términos que sean comprensibles y útiles para su ejecución.

Las teorías de Enfermería creadas y probadas mediante la investigación empírica, son importantes para conducir estudios rigurosos

---

53

Lillian Simms. Op. cit. p. 268.

rosos para valorar la práctica actual de la enfermería o para evaluar los cambios en la práctica. Una rescisión sistemática de la investigación en Enfermería existente y el establecimiento de protocolos innovatorios para la práctica de la Enfermería, han sido descritos por Haller, Reynolds y Horsley. Aún cuando se ha logrado mucho en este aspecto, los descubrimientos de la investigación no siempre son útiles para su ejecución ni tampoco pueden comprenderse siempre.<sup>54</sup>

El papel concerniente a la investigación que toman las enfermeras del Hospital Luis Castelazo Ayala #4, no ha sido plenamente aceptado, ya que la que se realiza es en forma aislada, y sólo cuando participa en algún evento significativo para la Institución y estas investigaciones no se comunican los hallazgos encontrados, de manera que éstas, servirían como base. Mejorar la asistencia al paciente y dar validez a los hallazgos propiamente dichos.

Es importante señalar que la investigación es una parte inherente a la Enfermería, y que el futuro de esta disciplina depende de la participación de todas las Enfermeras en la ejecución y utilización de la investigación.

---

<sup>54</sup> Id.

#### 2.2.4 Características sociológicas de la Enfermería que limitan el desarrollo

La identidad sociológica de la Enfermería como profesión está dada por sus relaciones, sociales: son éstas las que la ubican en el conjunto de la sociedad y definen su naturaleza. A continuación se presentan algunas condicionantes que limitan el desarrollo de la profesión.

##### - Profesión eminentemente femenina

El carácter femenino de la Enfermería es fundamental para explicar su ubicación social. Si en la sociedad capitalista la mujer ocupa un lugar secundario en las funciones productivas por efectuarse una separación tajante entre el ámbito productivo y el doméstico, en la situación mexicana se añaden otros factores de índole cultural que han agravado su relegación: la baja valoración tradicional de la mujer tanto en las sociedades prehispánicas como en la española, ha seguido influyendo en confinarlas a las tareas del hogar y en dificultarle el acceso a las oportunidades sociales, educativas y ocupacionales; cuando se le admite en la vida económica, se le relega generalmente a ocupaciones onerosas, manuales y mal remuneradas.<sup>55</sup>

La discriminación sexual propia de la tradición cultural del

---

<sup>55</sup> Ma. Matilde Martínez y cols. Op. cit. p. 149

país imprime a la profesión de Enfermería un sello particular que se transluce en todas sus relaciones sociales.<sup>56</sup> No es el carácter femenino de la profesión lo que la ha hecho una profesión relativamente marginada; la categoría sexo ha agudizado sin duda su marginación, pero fundamentalmente han sido las condiciones del proceso del trabajo las que han atraído a las mujeres a ingresar a esta profesión.

- Baja extracción social

Ha sido una constante histórica en México que las aspirantes a Enfermería procedan mayoritariamente de los estratos sociales inferiores. En dos momentos históricos se advierte, sin embargo, una excepción a esta regla. El primero es la creación y desarrollo de la escuela de la "Unión des Femmes de France" en la que por algunos años se forma un grupo relativamente orientadas al servicio de la colonia francesa en México. El otro momento ocurre en las escuelas de los Hospitales de especialización, entre 1935 y 1955, período en el que ingresan a la profesión un grupo notable de personas de extracción social media o media alta; estas personas eligen la profesión de enfermera porque el acceso de la mujer a la educación superior aún no es fácil. Cuando, poco después, las universidades empiezan a abrirse a la participación femenina, las personas de posición más

---

<sup>56</sup> Id.



acomodada dejan de buscar la Enfermería y optar por ingresar a otras profesiones.<sup>57</sup>

La estructura social en una sociedad capitalista está determinada por la división del trabajo que estratifica a los grupos sociales en función de su relación con la propiedad de los medios de producción y con las funciones que realizan en el proceso productivo.

A las diversas profesiones relacionadas con la atención de la salud se les asigna valoraciones diferentes según la manera como participan en el mantenimiento, restitución y reproducción de la fuerza de trabajo.<sup>58</sup> A la Enfermería le corresponde desempeñar funciones manuales, ejecutoras de órdenes dictadas por otros, indispensables pero complementarias en la atención de la salud. Esta situación es la que ha determinado la baja extracción social de las aspirantes a la Enfermería.

#### - Estudios no Universitarios

Si bien en la mayor parte de las universidades se abren escuelas de enfermería (y en muchas de ellas esta carrera es una de las más antiguas), hay un rechazo persistente de las autoridades universitarias y educativas a conceder rango universitario

---

<sup>57</sup> Ma. Matilde Martínez y cols. Op. cit. p. 150

<sup>58</sup> Id.

a sus estudios, como lo manifiesta la larga lucha por la licenciatura.

Esta resistencia se explica por las condiciones de trabajo de la profesión y es encabezada por el gremio médico que requiere, por una parte, evitar la competencia y, por otra, que las enfermeras sigan estando sometidas. Tan es así que, aun lograda la licenciatura, ésta no viene a significar ni estudios substancialmente distintos, ni funciones diferentes, ni mejores salarios.<sup>59</sup>

La resistencia a darle carácter universitario a la carrera es, por tanto, expresión de una doble presión: la del sistema de salud que requiere mantener el bajo costo de su mano de obra y la del gremio médico que sofoca una potencial competencia y pugna por mantener su dominación sobre la enfermera. Las aspiraciones de ascenso social y superación cualitativa de la profesión se ven así frustradas por efecto de estas fuerzas.

Es importante señalar que este fenómeno ocurre precisamente en los mismos años en que otras muchas carreras subprofesionales (principalmente técnicas y, por tanto, predominantemente masculino), como son las del I.P.N. y los Institutos Tecnológicos

---

<sup>59</sup> Id.

<sup>60</sup> Ma. Matilde Martínez y cols. Op. cit. p. 152

Regionales, se transforman, contrariando su diseño original, en carreras profesionales.

- Subordinación al médico

El carácter subalterno de la Enfermería respecto al gremio médico es así mismo fundamental para explicar sus relaciones so  
ciales. En su origen como carrera formal, la enfermería es pro  
puesta organizada y dirigida por médicos, todavía la tercera parte de las escuelas tienen a médicos por directores. La su  
peditación de la carrera es reflejo de la práctica, en la cual Enfermería presta al gremio médico un servicio indispensable, como mano de obra barata, manual, dócil y disciplinada.<sup>60</sup>

Es importante destacar que uno de los efectos de esta subordi  
nación es que su campo profesional queda parcializado; en tan  
to que el médico supuestamente tiene la capacidad de atender todas las necesidades de salud, la enfermera no es considerada -según el concepto vigente de su profesión- responsable ni capaz de atender todas esas necesidades, sino sólo aquellas que el médico le indique.

La parcialización de la práctica de Enfermería debilita profun  
damente a la profesión como tal, y ella explica otras muchas de sus características, como por ejemplo: la Dispersión de las

---

<sup>60</sup> Ma. Matilde Martínez y cols. Op. cit. p. 152

asignaturas en el currículum, el cual no obedece a una prácti  
ca integrada y completa, la gran heterogeneidad de las funcio  
nes que la enfermera debe desempeñar, la inutilidad de la li  
cienciatura, que no da a la profesión la autosuficiencia de  
otras profesiones; y el hecho de que en la contratación del  
personal no haya correspondencia entre los estudios o especia  
lizaciones cursados y las funciones para que las que se le con  
trata.<sup>61</sup>

La profesión médica, más fuerte, invade las funciones de la  
enfermera, dejando a ésta sólo los restos a campo profesional.  
La Enfermería, por tanto, se ha comportado como profesión mol  
deable o profesión víctima ante otras profesiones más fuertes.

#### - Bajos salarios

El círculo que van describiendo las características comentadas  
se refuerza con el hecho de la baja remuneración de los sala-  
rios por los servicios de enfermería.

El que una ocupación que implica tres años de estudio después  
de la secundaria sea catalogada en la misma categoría salarial  
que los artesanos, albañiles y veladores, es una incongruencia  
que se explica principalmente en función de la ubicación es-  
tructural de la profesión como proveedora de mano de obra bara

---

<sup>61</sup> Id.

ta, eficiente y disciplinada para la atención de la salud, y de la debilidad política y organizativa del gremio de enfermeras.<sup>62</sup>

En torno a los salarios, las Enfermeras del Hospital Gineco-Obstetricia Luis Castelazo Ayala #4, I.M.S.S., son las que se consideran que tienen los mejores sueldos del mercado profesional en México, ya que aunque existen salarios homonologados con el del ISSSTE y con PEMEX, el IMSS rebasa estos salarios en mucho cuando se trata de las prestaciones que obtiene el personal.

- Carácter cautivo del ejercicio profesional

El mercado de trabajo de Enfermería está cabalmente confinado por el sistema de salud. Dentro de éste existen instituciones de diverso carácter -públicas y privadas-, con diferencias institucionales importantes-, pero todas ellas establecen lineamientos que determinan el empleo de la Enfermera. El ejercicio liberal de la profesión es prácticamente imposible (por esto y por la parcialización de la profesión misma), como lo son también otras formas de relativa independencia (bufetes de asesoría y servicio, asociaciones de especialistas, etc.) que asume el ejercicio de otras profesiones.<sup>63</sup> Aun la docencia adop

---

<sup>62</sup>Ma. Matilde Martínez y cols. Op. cit. p. 156.

<sup>63</sup>Id.

ta por lo general, formas más rígidas en las escuelas de enfermería que obligan a las Enfermeras a un cumplimiento rutinario y poco creativo de sus obligaciones.

A pesar del carácter cautivo de la profesión, existen enfermeras que se han dedicado a la práctica liberal, en forma exitosa. Esto desde luego no es la generalidad, ya que la gran mayoría del personal dependen en mucho de la contratación de los Hospitales.

La consecuencia principal del carácter cautivo de la profesión ha sido la predeterminación del destino de sus servicios a los grupos poblacionales que el sistema de salud quiere privilegiar. El gremio de enfermeras no puede intervenir en la decisión sobre el destino de sus servicios; éste es un resultado de opciones políticas superiores que configuran su mercado y determinan la importancia relativa que dentro de él tendrá cada modelo de atención.<sup>64</sup> Las escuelas ajustan la formación de la enfermera a ese mercado preestablecido y carecen de la fuerza y creatividad necesaria para modificar la política de salud, los modelos de atención o las condiciones de ejercicio de sus egresadas.

A pesar de reconocer todas estas limitantes, la profesión de

---

64

Id.

Enfermería que es joven, dinámica y vigorosa, intenta cada día con gran acierto mejorar las condiciones anteriormente anotadas que limitan su gran potencial personal y profesional. Desde luego que esta lucha de todas las Enfermeras llevan años para conseguir su pleno reconocimiento y status profesional, pero ya en estos años se han cimentado las bases de ese desgue al haber cambios sustantivos tanto en la capacitación Enfermería como el desarrollo de la práctica profesional.

### 3. METODOLOGIA

#### 3.1 HIPOTESIS

##### 3.1.1 Hipótesis General

$H_1$  : Existe incidencia entre la motivación y la superación personal y profesional de enfermería en el Hospital Gineco-Obstetricia "Luis Castelazo Ayala" No. 4 del Instituto Mexicano del Seguro Social en el D.F.

##### 3.1.2 Hipótesis de Trabajo

$H_2$  : A mayor motivación del personal de enfermería, mayor será también la superación personal y profesional de enfermería en el Hospital Gineco-Obstetricia "Luis Castelazo Ayala" No. 4 del Instituto Mexicano del Seguro Social en el D.F.

##### 3.1.3 Hipótesis Nula

$H_0$  : No hay relación entre la motivación del personal de enfermería, y la superación personal y profesional del Hospital Gineco - Obstetricia "Luis Castelazo Ayala" No. 4 del Instituto Mexicano del Seguro Social, en el D.F.



## 3.2 VARIABLES

### 3.2.1 Independientes: Motivación

#### Indicadores:

- Trabajo remunerado
- Prestigio profesional
- Alcance de satisfacciones
- Situación social
- Ascenso laboral
- Exigencia laboral
- Seguridad Institucional
- Status Social
- Desempeño de la profesión
- Autorrealización profesional
- Cursos tomados
- Satisfacción de una meta
- Interés por temas afines
- Opinión sobre su trabajo
- Identificación con el puesto

### 3.2.2 Dependientes: Superación personal y profesional

#### Indicadores:

- Seguridad profesional
- Integración con el grupo Interdisciplinario
- Conocimiento de enfermería
- Presión en el trabajo

- Aumento en la productividad
- Creatividad profesional
- Participación en la investigación
- Adiestramiento en servicio
- Participación en la enseñanza
- Desarrollo de técnicas
- Orientación al personal bajo su cargo
- Ejercicio de poder y mando
- Liderazgo en enfermería
- Ejercicio de Autoridad
- Participación en asociaciones profesionales

### 3.2.3 Definiciones Operacionales

- Motivación

Motivación es la predisposición a actuar en una manera específica dirigida a un objetivo.

Puede definirse como el estado de la perspectiva de un individuo que representa la fuerza de su propensión a hacer un esfuerzo hacia un compostamiento en particular.

Los motivos son expresivos de las necesidades de una persona; en consecuencia, son personales e internos.

En conclusión: La motivación es una fuerza emocional que, se demuestra por la creatividad intelectual y es un proceso en el que entran en juego factores emocionales que incluyen en la conducta, en el razonar, en el pensamiento y en la opción de decisiones al surgir éstas.

#### - SUPERACION PERSONAL Y PROFESIONAL

El desarrollo representa la oportunidad planeada de recibir entrenamiento, educación, experiencia dirigida y planeada, y crecimiento predirigido.

Aprendizaje es la descripción de los cambios comportamentales que resultan de la experiencia.

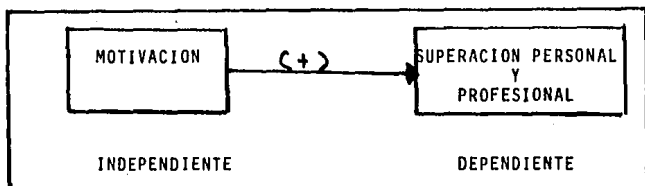
El hombre ha tendido hacia metas de superación, pero no en todas las ocasiones estas metas se logran alcanzar. La superación personal no siempre se consigue, debido a que los retos no se plantean con la estrategia adecuada para luchar contra una situación que si podemos vencer.

Dentro de la superación profesional entra la capacitación que es la instrucción que se dá con el fin de convertir las aptitudes innatas del individuo en capacidades concretas para un puesto determinado.

Se deduce que la capacidad es una actividad en la que se proporcionan conocimientos, predominante teóricos, para que el

empleado desarrolle sus aptitudes y asimismo desempeñe su trabajo.

### 3.2.4 Modelo de relación casual de las variables



## 3.3 TIPO Y DISEÑO

### 3.3.1 Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo diagnóstica, observacional, transversal, prospectiva y descriptiva.

Es descriptiva: porque, con base en la teoría estudiada en el Marco Teórico, será posible describir cómo se encuentra la motivación en el Hospital de Gineco-Obstetricia "L.C.A." No. 4 y cuál es el grado de superación personal y profesional que se está otorgando.

Es diagnóstica: porque trata de explorar una situación que se desconoce en el hospital.

Es prospectiva: porque después de analizar la motivación inminente presentar recomendaciones y acciones de resolución a la problemática descrita.

Es transversal: porque se usarán los meses de octubre, noviembre y diciembre para la realización de la investigación.

### 3.3.2 Diseño

El diseño de investigación se ha construido atendiendo a los siguientes aspectos:

- Apoyo en el plan de trabajo metodológico del autor Lasty Balseiro Almario.
- Revisión bibliográfico para la recolección del Marco Teórico en cuanto a las variables Motivación, Superación Personal y Profesional de Enfermería.
- Elaboración de un diseño para su autorización en la E.N.E.O.
- Búsqueda del Marco Teórico en relación con variables.
- Identificación de Metodología.
- Identificar el universo la población y muestra.
- Elaboración de los cuestionarios.
- Aplicar el cuestionario a la población seleccionada.
- Tabular los datos y elaboración de cuadros y gráficas.
- Realizar el análisis e interpretación de datos para elaborar las conclusiones y recomendaciones.
- Elaborar glosario de términos y referencias bibliográficas.

### 3.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION UTILIZADOS

#### 3.4.1 Fichas de Trabajo

A través de las fichas fué posible la recolección de toda la información que fundamentará el problema y las hipótesis, para construir el Marco Teórico permitirá presentar toda la evidencia empírica que apoya la investigación.

#### 3.4.2 Observación

Mediante éste instrumento se pudo plasmar las explicaciones obtenidas de los fenómenos que están sucediendo en la motivación para la superación personal y profesional de enfermería.

#### 3.4.3 Entrevistas

Esta se realizó a nivel profesional de enfermería a fin de recabar en forma directa los principales datos que sirvieron para comprobar o disprobar la hipótesis.

#### 3.4.4 Cuestionario

Este es el principal instrumento, para recolectar los datos. Se aplicaron los cuestionarios a las enfermeras profesionales para conocer el pensamiento de los entrevistados, a fin de poder tabular y comprobar las hipótesis.

#### 4. INSTRUMENTACION ESTADISTICA

##### 4.1 UNIVERSO POBLACION Y MUESTRA

El universo es el personal de enfermería profesional del Hospital de Gineco-Obstetricia "Luis Castelazo Ayala" No. 4 del Instituto Mexicano del Seguro Social en el D.F. cuya cantidad es de 715 Enfermeras.

La población es el personal de enfermería profesional que es de 424 enfermeras profesionales que laboran en los dos turnos, matutino y vespertino, del Hospital de Gineco-Obstetricia "Luis Castelazo Ayala" No. 4 del Instituto Mexicano del Seguro Social en el D.F. y que la muestra resulta de aplicar la fórmula siguiente:

Se obtiene de calcular:

$$N = \frac{No}{1 + \frac{No}{N}}$$

De donde:

N = Al tamaño de la muestra

No= Tamaño de la población

N = Al tamaño del Unvierso

Con el despeje resulta:

$$N = \frac{424}{1 + \frac{424}{715}}$$

$$N = \frac{424}{1.6}$$

N = 265 Enfermeras

La muestra es de 265 enfermeras profesionales de los 2 turnos que laboran en el Hospital de Gineco-Obstetricia "Luis Castellazo Ayala" No. 4 del Instituto Mexicano del Seguro Social en el D.F.

#### 4.2 PROCESAMIENTO DE DATOS

Aquí se presentarán los cuadros y gráficas que resulten de la aplicación de los cuestionarios.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**



## CUADRO No. 1

## EDAD DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS

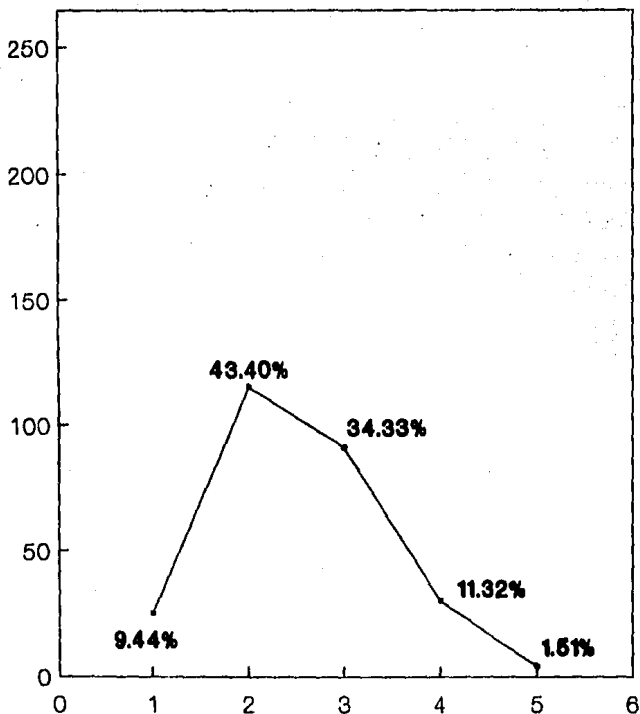
1994

O P C I O N E S	F	%
1. De 15 a 24	25	9.44
2. De 25 a 34	115	43.40
3. De 35 a 44	91	34.33
4. De 45 o más	30	11.32
5. Sin respuesta	4	1.51
<b>T O T A L E S</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Cuestionario de la investigación: La motivación y la superación personal y profesional de enfermería en el Hospital de Gineco-Obstetricia "Luis Castelazo Ayala" No. 4 del I.M.S.S. aplicado del 6 al 9 de marzo de 1994.

**GRAFICA No. 1**  
**EDAD DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS**  
**1994**

**FC**



**DESCRIPCION:** El 43.40% de las enfermeras entrevistadas tienen una edad de 25 a 34 años en tanto que el 9.44% tienen una edad de 15 a 24 años.

—● Series 1

**FUENTE:** Misma del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 2

## ESTADO CIVIL DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS

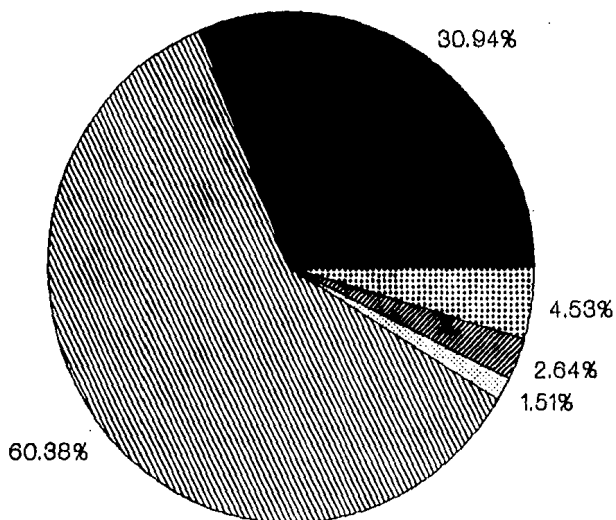
1 9 9 4

O P C I O N E S	F	%
1. Soltera	82	30.94
2. Casada	160	60.38
3. Viuda	4	1.51
4. Divorciada	7	2.64
5. Sin respuesta	12	4.53
TOTALES	265	100%

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 2  
ESTADO CIVIL DE LAS  
ENFERMERAS ENTREVISTADAS**

**1994**



**DESCRIPCION:** El 60.38% de las enfermeras entrevistadas son casadas en tanto que el 1.51% son viudas.

**FUENTE:** Misma del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 3

## ESTUDIOS MAXIMOS DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS

1 9 9 4

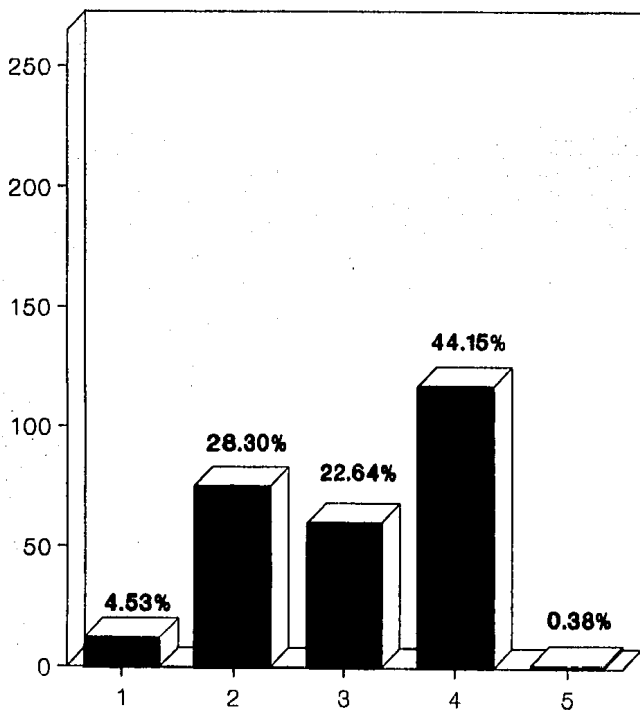
OPCIONES	F	%
1. Licenciatura en Enfermería	12	4.53
2. Enfermería Especialista	75	28.30
3. Enfermera básica y preparatoria	60	22.64
4. Enfermería básica (técnico)	117	44.15
5. Sin respuesta	1	0.38
TOTALES	265	100%

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 3  
ESTUDIOS MAXIMOS DE LAS  
ENFERMERAS ENTREVISTADAS**

FC

1994



■ Series 1

**DESCRIPCION:** El 44.15% del personal entrevistado cuenta con los estudios de Enfermería básica, con Licenciatura en Enfermería un 4.53%.

**FUENTE:** Misma del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 4

## PUESTO QUE DESEMPEÑAN LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS

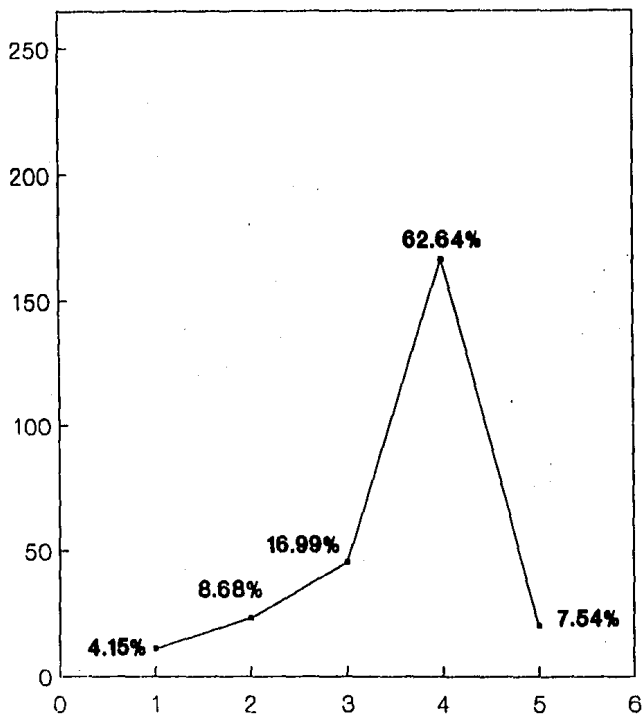
1 9 9 4

OPCIONES	F	%
1. Supervisora de Enfermería	11	4.15
2. Enfermera Jefe de piso	23	8.68
3. Enfermera Especialista	45	16.99
4. Enfermera General	166	62.64
5. Sin respuesta	20	7.54
TOTALES	265	100%

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 4**  
**PUESTO QUE DESEMPERAN LAS**  
**ENFERMERAS ENTREVISTADAS**  
**1994**

**FC**



DESCRIPCION: El 62.64% del personal son enfermeras generales en tanto que únicamente el 4.15% corresponde a enfermeras supervisoras.

—●—

Serles 1

**FUENTE:** Misma del cuadro No. 1.



## CUADRO No. 5

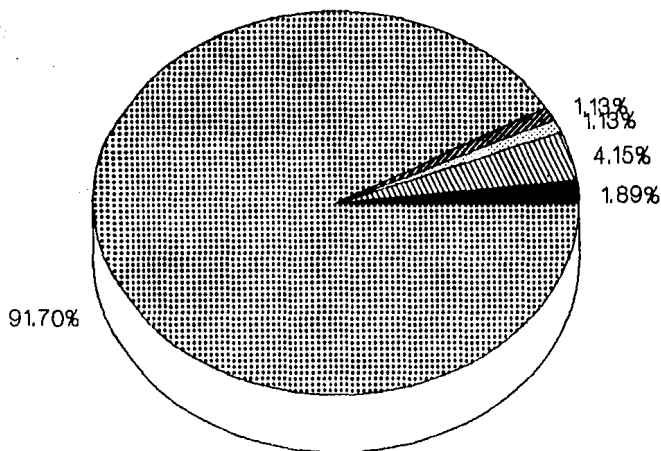
## OTRAS INSTITUCIONES QUE TRABAJAN LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS

1 9 9 4

OPCIONES	F	%
1. I.S.S.S.T.E.	5	1.89
2. S.S.A.	11	4.15
3. S.M.D.D.F.	3	1.13
4. Servicio Médico particular	3	1.13
5. I.M.S.S.	243	91.70
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 5**  
**OTRAS INSTITUCIONES DONDE TRABAJAN**  
**LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS**  
**1994**



**DESCRIPCION:** Se observa que 91.70% de las Enfermeras trabaja en I.M.S.S. y un 1.13% trabajan además en el S.M.D.D.F.

**FUENTE:** Misma del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 6

CONFORMIDAD DE LAS ENFERMERAS CON LA REMUNERACION  
ECONOMICA QUE PERCIBEN

1 9 9 4

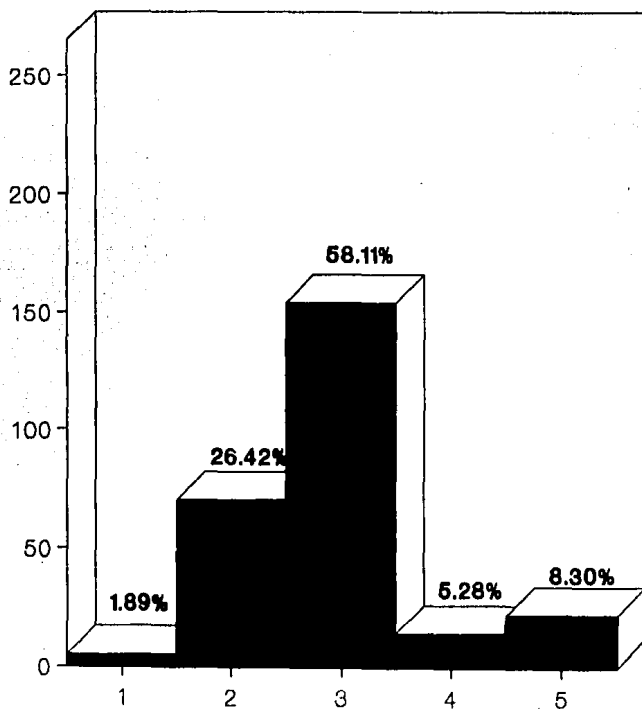
OPCIONES	F	%
1. Sí, gano lo suficiente como para vivir cómodamente y disfrutar de la vida.	5	1.89
2. Me siento conforme con mi salario, que puedo satisfacer mis necesidades económicas básicas.	70	26.42
3. No, porque el salario que percibo no va de acuerdo a las actividades y responsabilidades que me asignen.	154	58.11
4. El salario es pésimo, desde luego, que no me alcanza para nada.	14	5.28
5. Sin respuesta	22	8.30
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 6**  
**CONFORMIDAD CON LA REMUNERACION**  
**ECONOMICA QUE PERCIBEN**

**1994**

**FC**



**DESCRIPCION:** Un 58.11% no está conforme con el salario que percibe. Asimismo el 1.89% sí está conforme.

■ Series 1

**FUENTE:** Misma del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 7

PRESTIGIO PROFESIONAL QUE TIENEN LAS ENFERMERAS  
ENTREVISTADAS

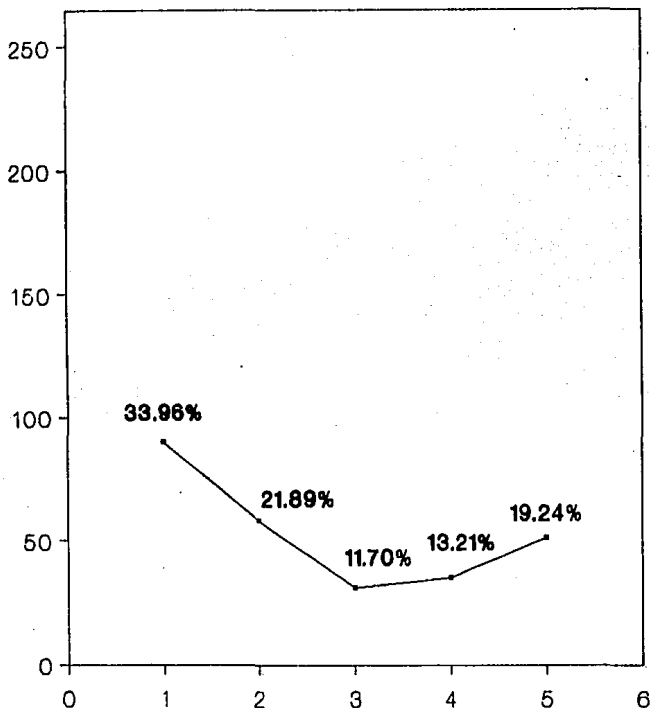
1 9 9 4

OPCIONES	F	%
1. Sí, ya que siempre toman en cuenta la experiencia que tengo para asignarme responsabilidades de acuerdo a mi preparación.	90	33.96
2. Sí, ya que frecuentemente mis compañeras piden mi opinión para aclarar dudas.	58	21.89
3. No, porque mi preparación no es respetada ya que desempeño actividades que no son propias de mi categoría.	31	11.70
4. No, ya que no se brinda la oportunidad de desarrollarme adecuadamente.	35	13.21
5. Sin respuesta	51	19.24
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 7**  
**PRESTIGIO PROFESIONAL QUE TIENEN**  
**LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS**  
**1994**

**FC**



DESCRIPCION: Se observa que un 33.96% si, sienten tener prestigio profesional, no así 11.70% que no sienten tenerlo por desempeñar otras actividades.

—●— Series 1

**FUENTE:** Misma del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 8

SATISFACCION PROFESIONALMENTE DE LAS ENFERMERAS  
ENTREVISTADAS

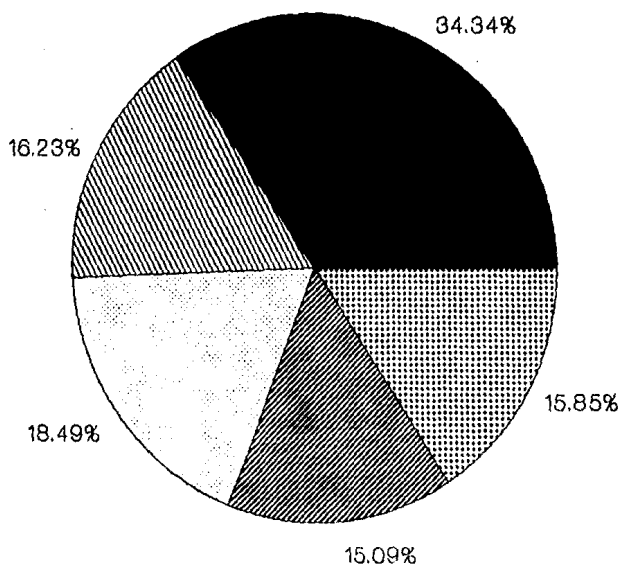
1 9 9 4

OPCIONES	F	%
1. Sí, estoy satisfecha ya que todos mis anhelos los he alcanzado y me permite seguir superandome profesionalmente.	91	34.34
2. Sí, he alcanzado un escalón más alto en mi trabajo.	43	16.23
3. Creo haberlo estado, pero ahora no <u>es</u> <u>segura</u> .	49	18.49
4. No, estoy satisfecha ya que no he obtenido nada por ser profesional.	40	15.09
5. Sin respuesta.	42	15.85
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 8**  
**SATISFACCION PROFESIONALMENTE DE**  
**LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS**

1994



**DESCRIPCION:** Se observa que un 34.34% se está satisfecha profesionalmente, mientras que un 15.09% no lo está ya que no ha obtenido nada de la profesión.

**FUENTE:** Misma del cuadro No. 1.



## CUADRO No. 9

## SENTIMIENTO DE SATISFACCION SOCIAL DE LAS ENFERMERAS

## ENTREVISTADAS

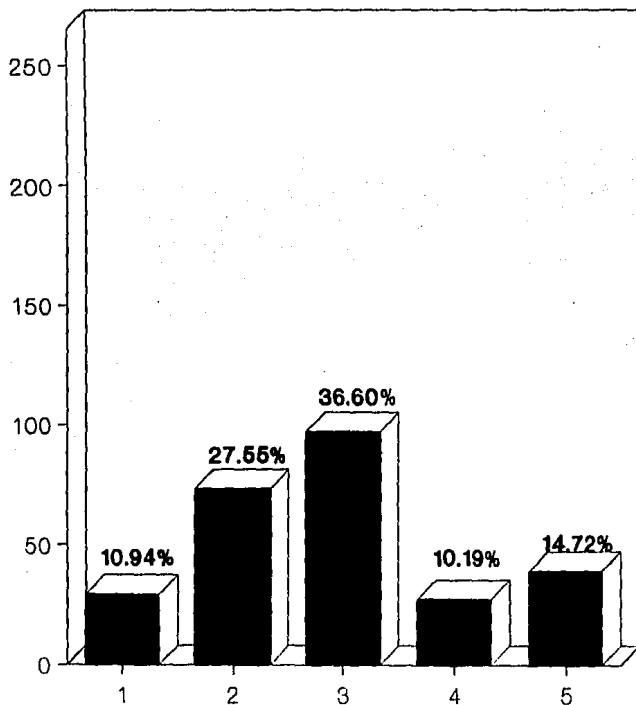
1 9 9 4

OPCIONES	F	%
1. Muy bien, ya que constantemente recibo felicitaciones por parte de compañeros y de las autoridades de la unidad en que trabajo y me da prestigio socialmente.	29	10.94
2. A veces recibo felicitaciones verbales por parte de la jefe y supervisora de Enfermería.	73	27.55
3. Pocas veces es reconocido mi trabajo ante la sociedad.	97	36.60
4. Me siento fatalmente ya que socialmente no es reconocido mi trabajo.	27	10.19
5. Sin respuesta	39	14.72
TOTALES	265	100%

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 9**  
**SENTIMIENTO DE SATISFACCION SOCIAL**  
**DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS**  
**1994**

FC



■ Series 1

**DESCRIPCION:** Se observa que el 36.60% de las enfermeras entrevistadas pocas veces sienten que su trabajo es reconocido socialmente, y el 10.19% se sienten fatalmente.

**FUENTE:** Misma del cuadro No. 1.

CUADRO No. 10  
 FRECUENCIA DE ASCENSOS EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS  
 ENTREVISTADAS  
 1 9 9 4

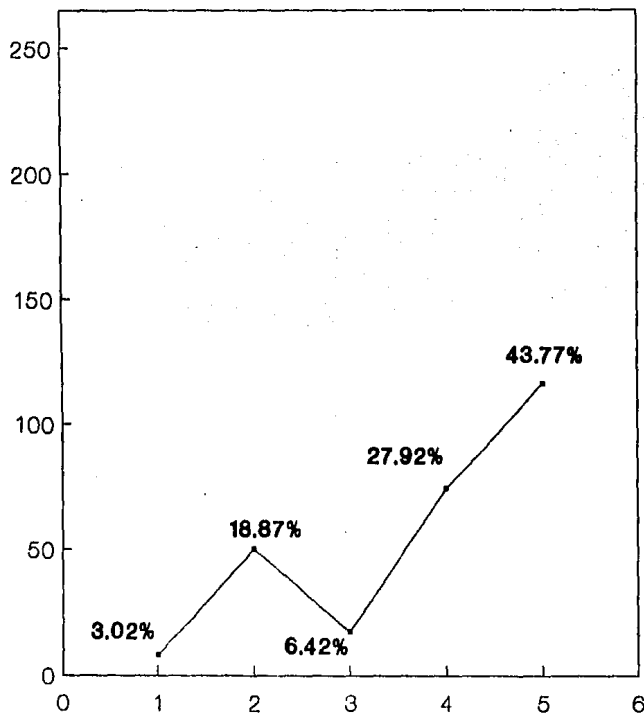
OPCIONES	F	%
1. Siempre me ascienden cuando sobresa <u>l</u> go en mi trabajo.	8	3.02
2. Frecuentemente, debido a la experien <u>cia</u> que tengo se me asigna la respon <u>s</u> abilidad del servicio.	50	18.87
3. En algunas ocasiones me ascienden, pues me llevo bien con mis jefes.	17	6.42
4. Nunca me han ascendido a pesar que me esfuerzo por trabajar bien.	74	27.92
5. Sin respuesta.	116	43.77
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 10**  
**FRECUENCIA DE ASCENSOS EN EL TRABAJO**  
**DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS**

**1994**

**FC**



**DESCRIPCION:** El 27.92% de las enfermeras mencionan que nunca han sido ascendidas a pesar de esforzarse por trabajar bien, no así el 3.02% que siempre las ascienden cuando sobresalen en su trabajo.

—●— Series 1

**FUENTE:** Miema del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 11

## EXIGENCIA LABORAL QUE SIENTEN LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS

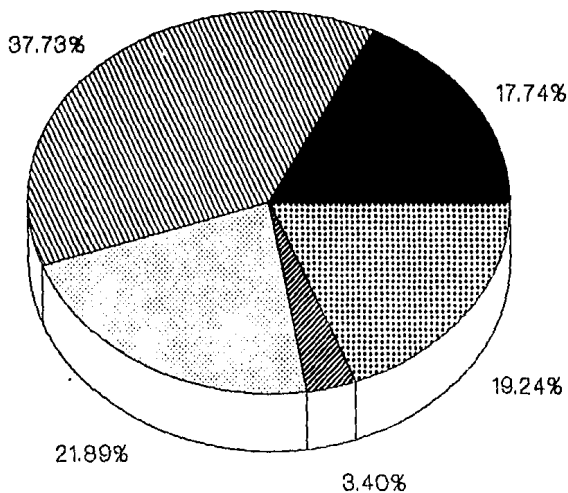
1 9 9 4

OPCIONES	F	%
1. Sí, porque frecuentemente hay supervisiones a nivel delegacional, que son necesarias para resolver problemas, y esto motiva a ser mejores cada día.	47	17.74
2. Sí, hay exigencia laboral ya que estamos supeditadas a un contrato colectivo, lo cual no beneficia al recibir motivadores económicos.	100	37.73
3. Algunas veces porque hay que cumplir con una rutina.	58	21.89
4. No, considero que haya exigencia laboral, ya que hacemos lo que queremos.	9	3.40
5. Sin respuesta.	51	19.24
TOTALES	265	100%

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 11**  
**EXIGENCIA LABORAL QUE SIENTEN**  
**LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS**

1994



**DESCRIPCION:** El 37.73% de las enfermeras entrevistadas sienten que si hay exigencia laboral por estar su-peditadas a un contrato colectivo, en tanto que el 3.40% no consideran que haya exigencia laboral.

**FUENTE:** Miema del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 12

SEGURIDAD QUE SIENTEN EN LA INSTITUCION LAS ENFERMERAS  
ENTREVISTADAS

1 9 9 4

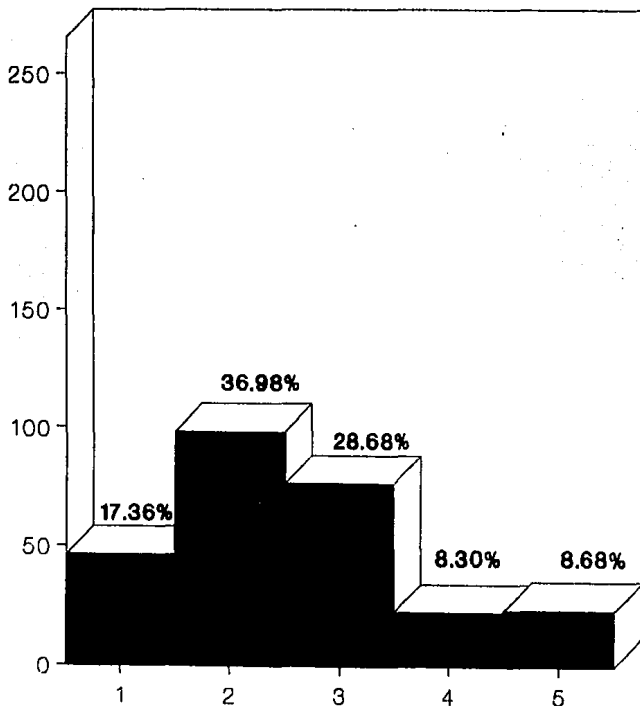
OPCIONES	F	%
1. Sí, tengo una posición lo más estable posible en lo laboral y económico.	46	17.36
2. Sí, porque mis bases son las adecuadas para dar seguridad a mis acciones.	98	36.98
3. No, por la falta de apoyo de nuestros superiores.	76	28.68
4. No, porque el contrato que se firma no ofrece seguridad ya que en el momento que quieran me pueden despedir.	22	8.30
5. Sin respuesta	23	8.68
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 12**  
**SEGURIDAD QUE SIENTEN EN LA INSTITUCION**  
**LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS**

FC

1994



Series 1

DESCRIPCION: El 36.98% si sienten seguridad en la institución en tanto que el 8.30% no sienten seguridad por el contrato que firman.

FUENTE: Miema del cuadro No. 1.



## CUADRO No. 13

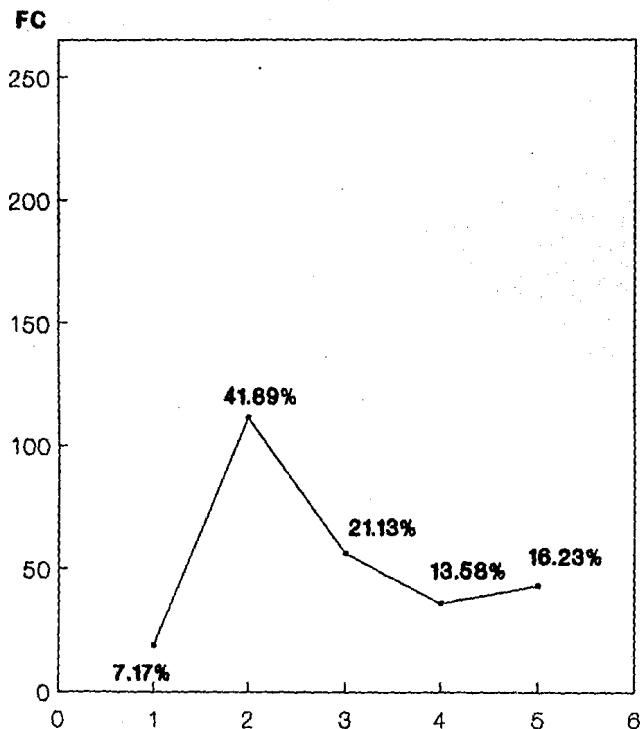
SENTIMIENTO DE STATUS SOCIAL DE LAS ENFERMERAS  
ENTREVISTADAS

1 9 9 4

OPCIONES	F	%
1. Muy bien, ya que mi profesión me es remunerada económicamente, permitiéndome una posición en mi grupo de trabajo.	19	7.17
2. Bien, ya que con mi salario puedo satisfacer mis necesidades básicas.	111	41.89
3. Creo tener un status social bajo, ya que mi salario no da para más.	56	21.13
4. Desde el momento que la profesión es catalogada en la misma categoría salarial que los artesanos, albañiles y veladores, es pésimo el status social.	36	13.58
5. Sin respuesta.	43	16.23
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 13**  
**SENTIMIENTO DE STATUS SOCIAL**  
**DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS**  
**1994**



**DESCRIPCION:** El 41.89% de las enfermeras entrevistadas se sienten bien, ya que su salario permite satisfacer sus necesidades básicas en tanto que el 17.17% se sienten muy bien.



Series 1

**FUENTE:** Misma del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 14

## DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS

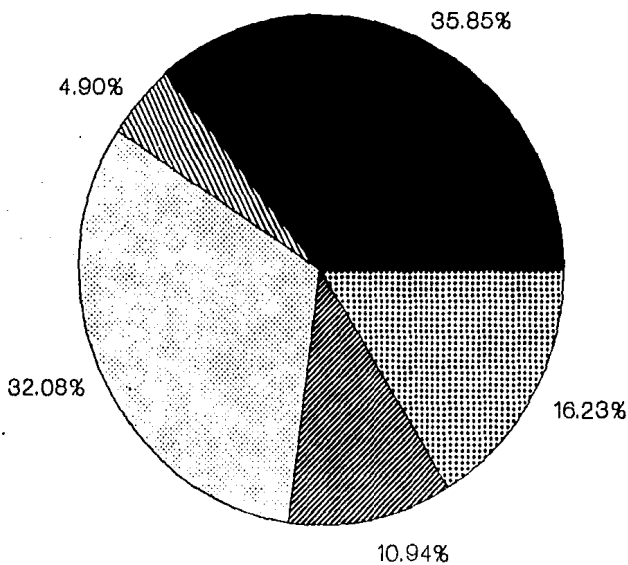
1 9 9 4

OPCIONES	F	%
1. Muy bien, ya que siempre cumplo con mis actividades y funciones ya que dispongo de amplísima libertad de acción y expresión.	95	35.85
2. Bien, ya que ocasionalmente dejo mis actividades inconclusas por falta de incentivos.	13	4.90
3. Frecuentemente el exceso de trabajo me impide concluir con mis actividades.	85	32.08
4. No, me permiten desempeñarse profesionalmente ya que estoy supeditada a una rutina.	29	10.94
5. Sin respuesta.	43	16.23
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 14  
DESEMPEÑO PROFESIONAL DE  
LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS**

**1994**



**DESCRIPCION:** El 35.85% de las enfermeras entrevistadas desempeñan muy bien, su profesión y el 4.90% lo desempeña bien ya que por falta de incentivos quedan inconclusas sus actividades.

**FUENTE:** Misma del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 15

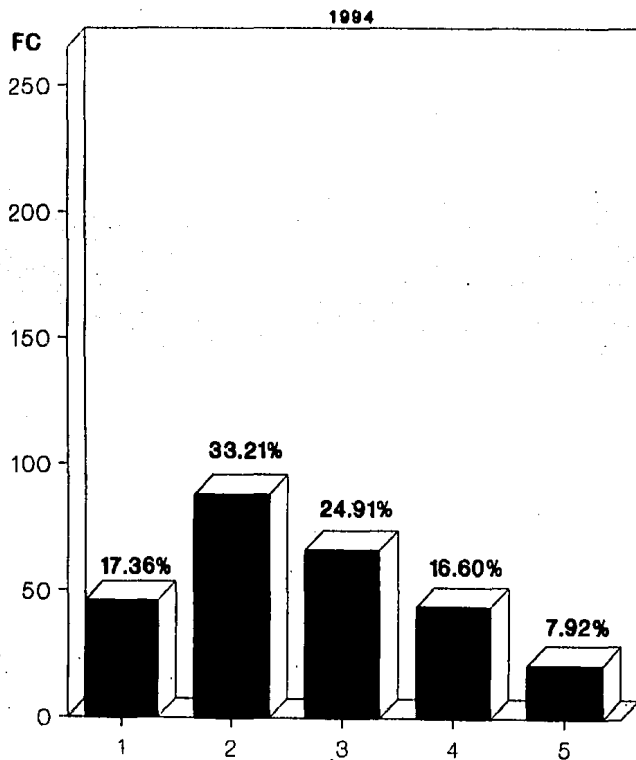
SENTIMIENTOS DE AUTORREALIZACION PROFESIONAL DE LAS  
ENFERMERAS ENTREVISTADAS

1 9 9 4

OPCIONES	F	%
1. Me siento muy bien, he logrado todo lo que me he propuesto dentro de mi profesión.	46	17.36
2. Sí, ya que influye en parte a mi <u>s</u> atisfacción personal.	88	33.21
3. Algunas veces no siento que he alcanzado la autorrealización porque mi profesión no es respetada.	66	24.91
4. No, estoy autorrealizada profesionalmente, por problemas económicos, no puedo continuar mi superación profesional.	44	16.60
5. Sin respuesta	21	7.92
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

GRAFICA No. 15  
SENTIMIENTO DE AUTOREALIZACION PROFESIONAL  
DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS



Series 1

DESCRIPCION: El 33.21% de las enfermeras se sienten autorrealizadas profesionalmente ya que influye en su satisfacción personal en tanto que el 16.60% no está autorrealizada profesionalmente.

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 16

## MOTIVACION PARA TOMAR CURSOS EN LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS

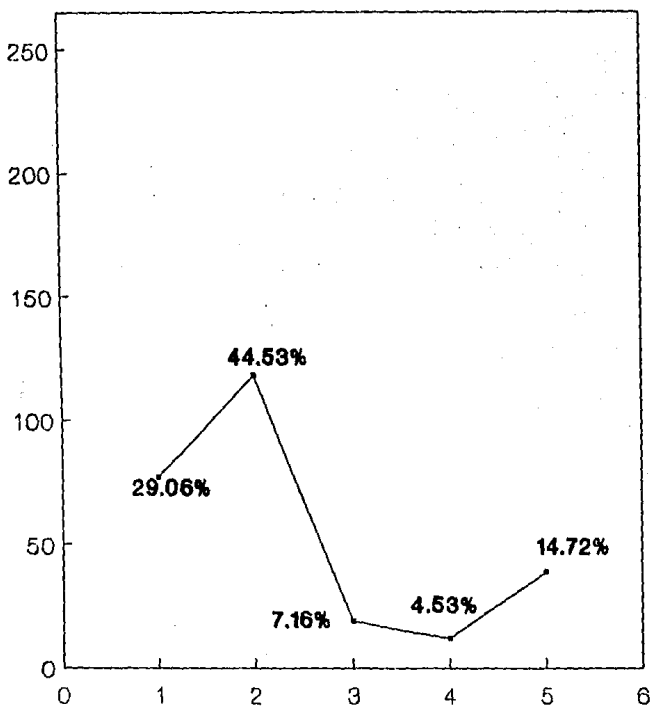
1 9 9 4

OPCIONES	F	%
1. Me motiva mucho ya que aprendo y realizo con más esmero mi trabajo.	77	29.06
2. Sí, ya que me actualizo y trato de hacer algunos cambios en mi trabajo.	118	44.53
3. Como es poco lo que enseñan algunas veces no es motivante tomarlos.	19	7.16
4. Nunca me ha motivado tomar cursos ya que no aportan nada.	12	4.53
5. Sin respuesta.	39	14.72
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 16**  
**MOTIVACION PARA TOMAR CURSOS EN**  
**LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS**  
**1994**

**FC**



DESCRIPCION: Del personal entrevistado el 44.53% si le motiva tomar cursos para actualizarse y hacer cambios en su trabajo, en tanto que el 4.53% nunca le ha motivado tomar cursos.

— Series 1

FUENTE: Miema del cuadro No. 1.



## CUADRO No. 17

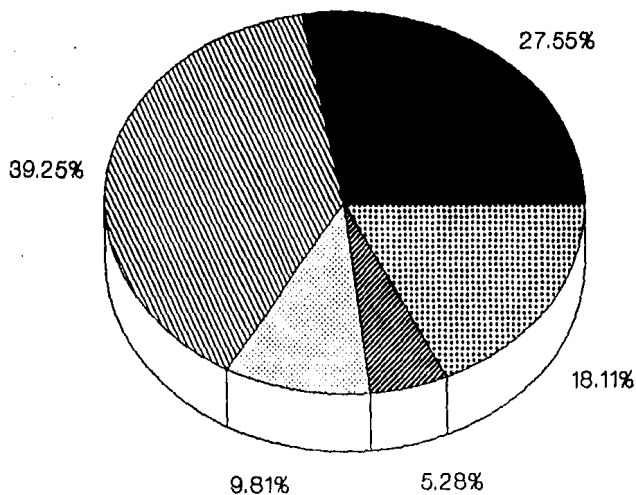
SATISFACCION DE METAS EN SU TRABAJO DE LAS ENFERMERAS  
ENTREVISTADAS

1 9 9 4

OPCIONES	F	%
1. Sí, siempre ha significado uno de los logros más importantes en mi vida.	73	27.55
2. En algunas ocasiones, sobretodo cuando recibo apoyo de mis jefes, y compañeros de trabajo.	104	39.25
3. Frecuentemente me ponen obstáculos para lograr mis metas.	26	9.81
4. Nunca, ya que no me permiten satisfacerlas.	14	5.28
5. Sin respuesta.	48	18.11
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 17**  
**SATISFACCION DE METAS EN SU TRABAJO DE**  
**LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS**  
**1994**



**DESCRIPCION:** El 39.26% de las enfermeras entrevistadas en algunas ocasiones han sentido satisfacción en su trabajo en tanto que el 6.28% nunca, le han permitido satisfacerlas.

**FUENTE:** Misma del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 18

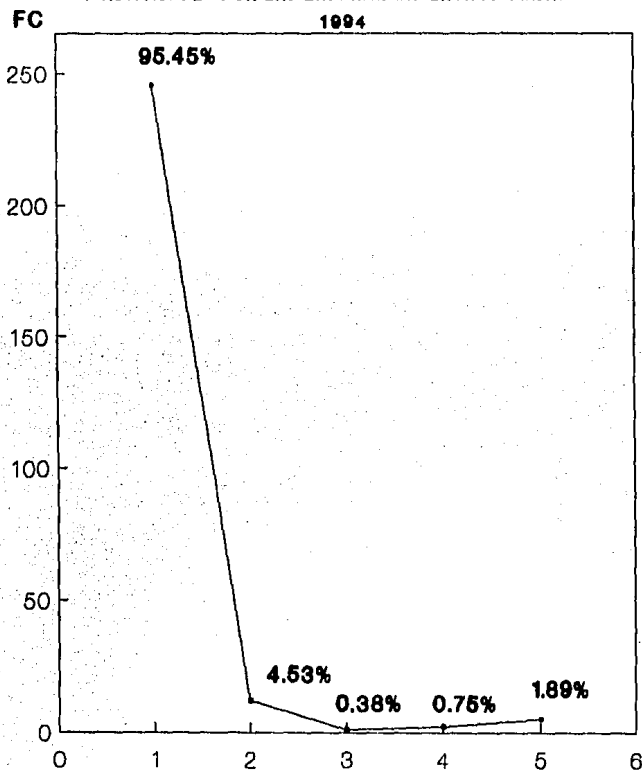
INTERES EN CAPACITARSE EN TEMAS AFINES A SUS FUNCIONES  
Y ACTIVIDADES POR LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS

1 9 9 4

OPCIONES	F	%
1. Claro, para mejorar la calidad de lo que hago.	245	95.45
2. A veces, porque a los cursos que he ido me duermen el ponente, ya que no sabe dar el tema, pierdo tiempo.	12	4.53
3. No, necesito capacitación, considero que con mis conocimientos es suficiente.	1	0.38
4. Definitivamente no me interesa, es pérdida de tiempo, me interesa sacar el trabajo.	2	0.75
5. Sin respuesta.	5	1.89
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 18**  
**INTERES EN CAPACITARSE EN TEMAS AFINES A SUS FUNCIONES**  
**Y ACTIVIDADES POR LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS**



**DESCRIPCION:** El 95.45% están muy interesadas en capacitarse para mejorar y un 0.38% no cree necesario capacitarse.

— Series 1

**FUENTE:** Miema del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 19

## SIGNIFICADO DE SU TRABAJO DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS

1 9 9 4

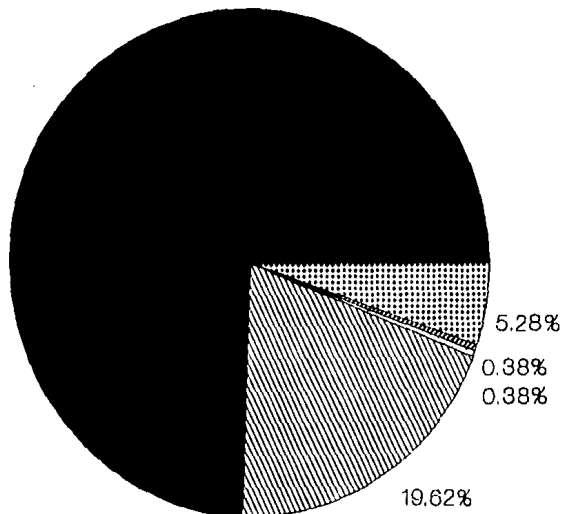
OPCIONES	F	%
1. Experiencia profesional, independencia económica y expresión de mi creatividad.	197	74.34
2. Una manera de independizarse tanto económicamente como profesionalmente.	52	19.62
3. Un mal necesario.	1	0.38
4. Un castigo de Dios	1	0.38
5. Sin respuesta.	14	5.28
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 19**  
**SIGNIFICADO DE SU TRABAJO DE**  
**LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS**

**1984**

74.34%



**DESCRIPCION:** El 74.24% del personal entrevistado significa su trabajo experiencia profesional en tanto que el 0.38% significa un mal necesario.

**FUENTE:** Misma del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 20

IDENTIFICACION CON EL PUESTO QUE DESEMPEÑAN LAS ENFERMERAS  
ENTREVISTADAS

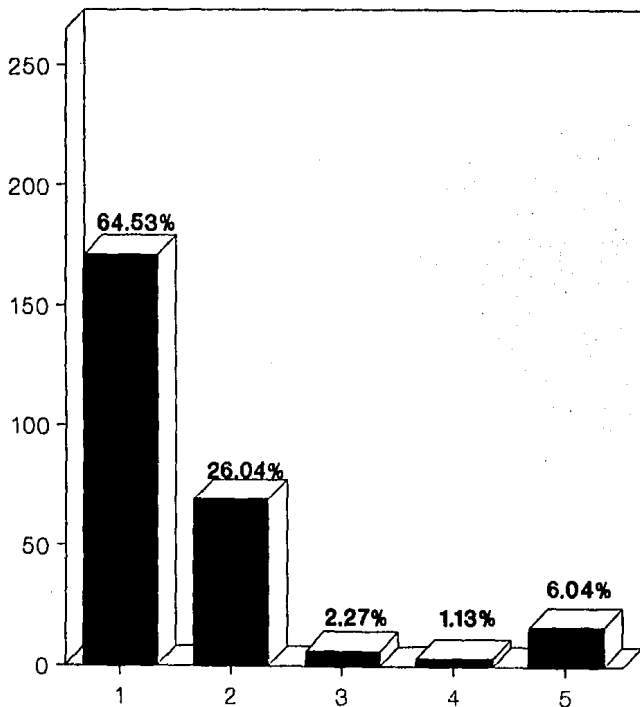
1 9 9 4

OPCIONES	F	%
1. Sí, plenamente entiendo mis responsabilidades y funcione.	171	64.53
2. Sí, aunque no se me permite brindar atención de Enfermería a todos los pacientes de acuerdo a lo que yo detecto de problemática.	69	26.04
3. A veces, ya que me dicen con frecuencia que lo hago mal y porque me piden muchas cosas a la vez.	6	2.27
4. Para nada, nunca me imaginé estar haciendo lo que desempeño.	3	1.13
5. Sin respuesta.	16	6.04
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 20**  
**IDENTIFICACION CON EL PUESTO QUE**  
**DESEMPEÑAN LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS**  
**1994**

FC



■ Series 1

**DESCRIPCION:** El 64.53% al, se encuentra plenamente identificado con el puesto que desempeña. Al mismo, el 26.04% al, se encuentra identificado aunque no se le permite actuar cuando detecta alguna problemática.

**FUENTE:** Misma del cuadro No. 1.



## CUADRO No. 21

## SEGURIDAD PROFESIONAL POR LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS

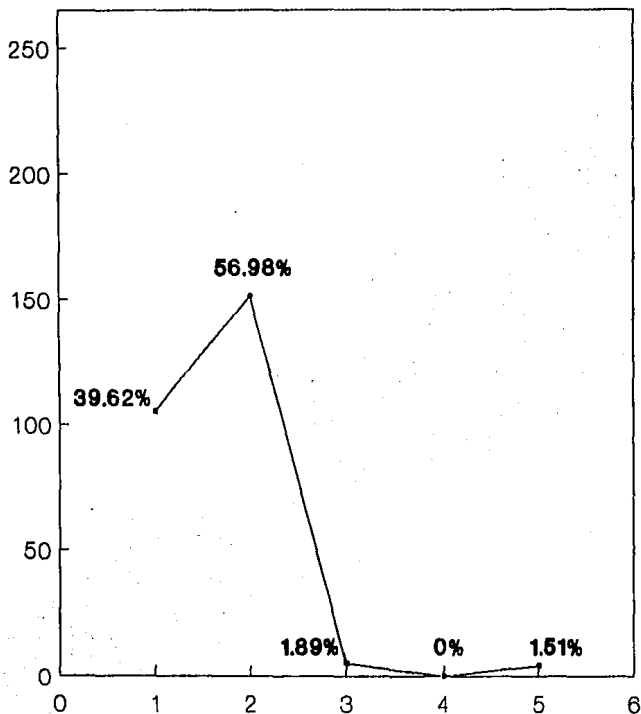
1 9 9 4

OPCIONES	F	%
1. Nunca he dudado de mi capacidad.	105	39.62
2. En algunas ocasiones, porque uno no puede saber todo.	151	56.98
3. Con frecuencia, porque nos llegan casos muy difíciles y diferentes.	5	1.89
4. Siempre pregunto lo que debo hacer.	0	0
5. Sin respuesta.	4	1.51
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 21**  
**SEGURIDAD PROFESIONAL POR**  
**LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS**  
**1994**

**FC**



**DESCRIPCION:** Del personal entrevistado el 56.98% ha experimentado en algunas ocasiones seguridad profesional en tanto que el 1.89% frecuentemente se siente inseguro.

—●— Serles 1

**FUENTE:** Misma del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 22

INTEGRACION CON EL GRUPO INTERDISCIPLINARIO PARA  
SUPERACION DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS

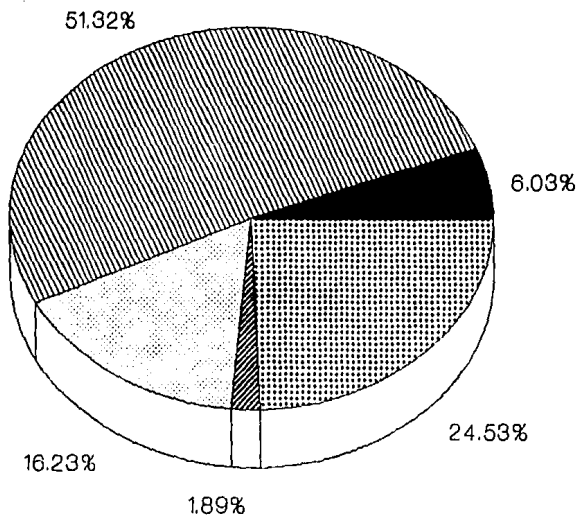
1 9 9 4

OPCIONES	F	%
1. Sí, siempre asisto a las sesiones de casos clínicos que se realizan en el hospital y participo en la elaboración de éstos.	16	6.03
2. Sí, frecuentemente trabajo en coordinación con el equipo para mejorar el servicio.	136	51.32
3. Asisto, muy ocasionalmente a las sesiones, y solamente que me pidan participación lo hago.	43	16.23
4. No me gusta trabajar en equipo, prefiero trabajar sola.	5	1.89
5. Sin respuesta	65	24.53
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 22**  
**INTEGRACION CON EL GRUPO INTERDISCIPLINARIO PARA**  
**SUPERACION DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS**

**1994**



**DESCRIPCION:** El 51.32% de las enfermeras entrevistadas consideran que frecuentemente trabajan en coordinación con el grupo interdisciplinario en tanto que el 1.89% no le gusta trabajar en equipo.

**FUENTE:** Misma del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 23

## INCREMENTO DE LOS CONOCIMIENTOS DE ENFERMERAS ENTREVISTADAS

1 9 9 4

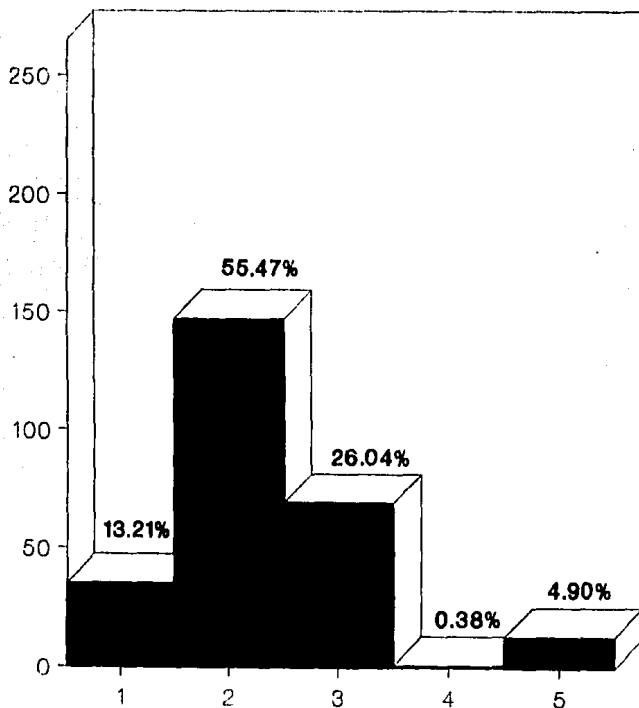
OPCIONES	F	%
1. Sí, siempre consulto la revista de Enfermería y de Medicina, y asisto a cursos de educación continua.	35	13.21
2. Sí, frecuentemente lo hago aunque a veces me lo impiden otras actividades.	147	55.47
3. De vez en cuando, si tengo dudas pregunto a compañeras o médicos.	69	26.04
4. No, me interesa confío en los conocimientos de la básica para realizar mi rutina.	1	0.38
5. Sin respuesta.	13	4.90
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 23**  
**INCREMENTO DE LOS CONOCIMIENTOS**  
**DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS**

**1994**

**FC**



■ Series 1

**DESCRIPCION:** Frecuentemente del personal entrevistado el 55.47% se interesa por incrementar sus conocimientos en tanto que el 0.38% no, le interesa incrementarlos.

**FUENTE:** Misma del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 24

PRESION DEL TRABAJO PARA LA SUPERACION DE LAS  
ENFERMERAS ENTREVISTADAS

1 9 9 4

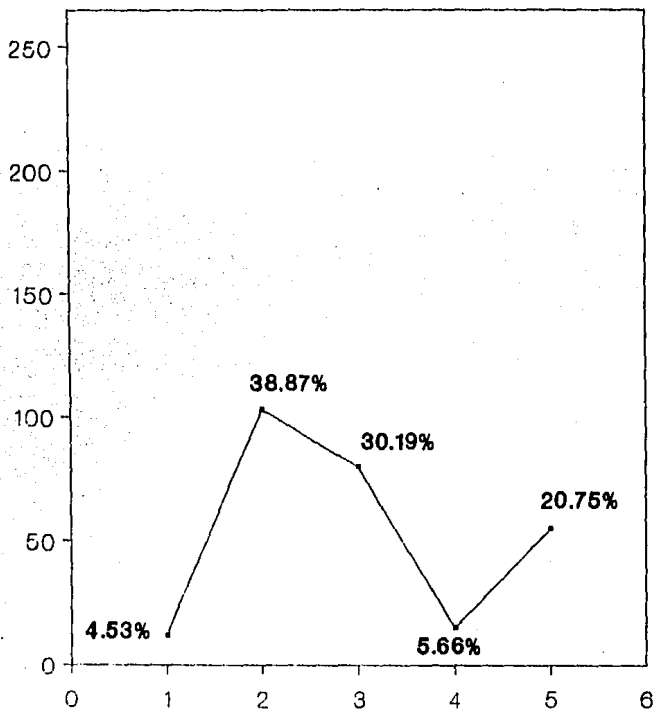
OPCIONES	F	%
1. Si, inclusive me han insinuado cambiarme de servicio.	12	4.53
2. Si, pero solo como sugerencia.	103	38.87
3. No, a nadie le interesa el que uno haga lo que quiera.	80	30.19
4. No, ni siquiera saben que existo.	15	5.66
5. Sin respuesta.	55	20.75
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 24**  
**PRESION DEL TRABAJO PARA LA SUPERACION**  
**DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS**

FC

1994



DESCRIPCION: Del personal entrevistado el 38.87% si sienten presión pero solo como sugerencia en tanto que el 4.53% la sienten y lo han invitado a cambiarse de servicio.

—●— Series 1

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.



## CUADRO No 25

AUMENTO EN LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS  
ENTREVISTADAS

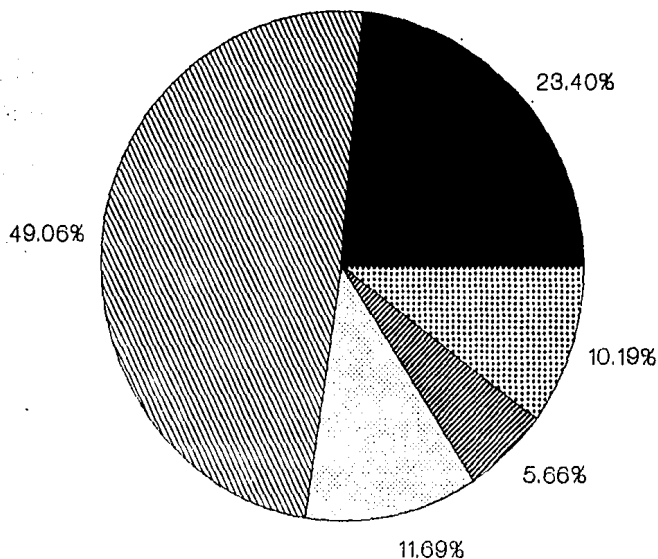
1 9 9 4

OPCIONES	F	%
1. Sí, siempre termino pronto y ayudo a mis compañeras.	62	23.40
2. En ocasiones me da tiempo y logro hacer algunas extras.	130	49.06
3. En muy raras ocasiones puedo realizar todas mis actividades.	31	11.69
4. No, sólo hago lo que me corresponde.	15	5.66
5. Sin respuesta	27	10.19
TOTALES	265	100%

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 25**  
**AUMENTO EN LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO**  
**DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS**

**1994**



**DESCRIPCION:** De las enfermeras entrevistadas el 49.06% en ocasiones les da tiempo y logra hacer algunas actividades sin embargo el 5.66% no, realiza extraes sólo hace lo que le corresponde.

**FUENTE:** Misma del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 26

## CREATIVIDAD PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS

1 9 9 4

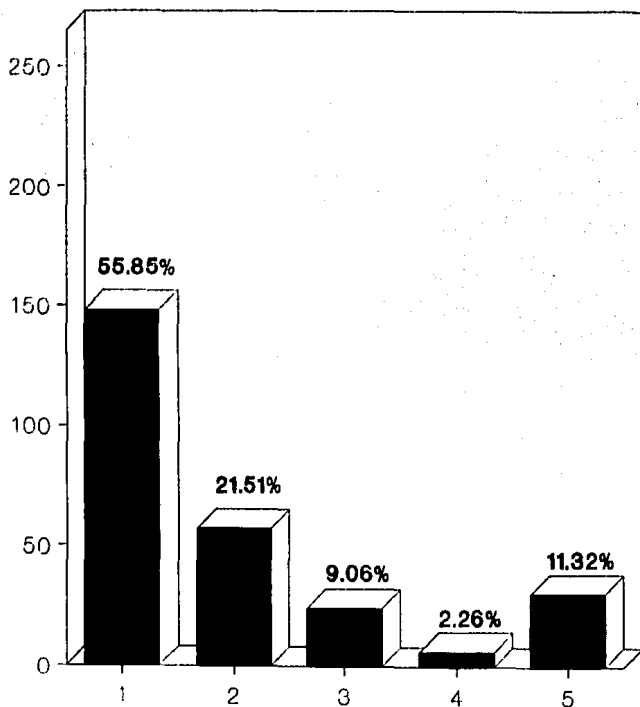
OPCIONES	F	%
1. La mayoría de las veces me esfuerzo en ponerla en práctica.	148	55.85
2. En algunas circunstancias realizo innovaciones.	57	21.51
3. Casi nunca la puedo desarrollar.	24	9.06
4. No soy nada creativa.	6	2.26
5. Sin respuesta.	30	11.32
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro NO. 1

**GRAFICA No. 26**  
**CREATIVIDAD PROFESIONAL DE**  
**LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS**

FC

1994



DESCRIPCION: El 55.85% la mayoría de las veces pone en práctica su creatividad en tanto que el 2.26% no son nada creativas.

■ Series 1

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 27

## PARTICIPACION EN INVESTIGACIONES DE ENFERMERIA

1 9 9 4

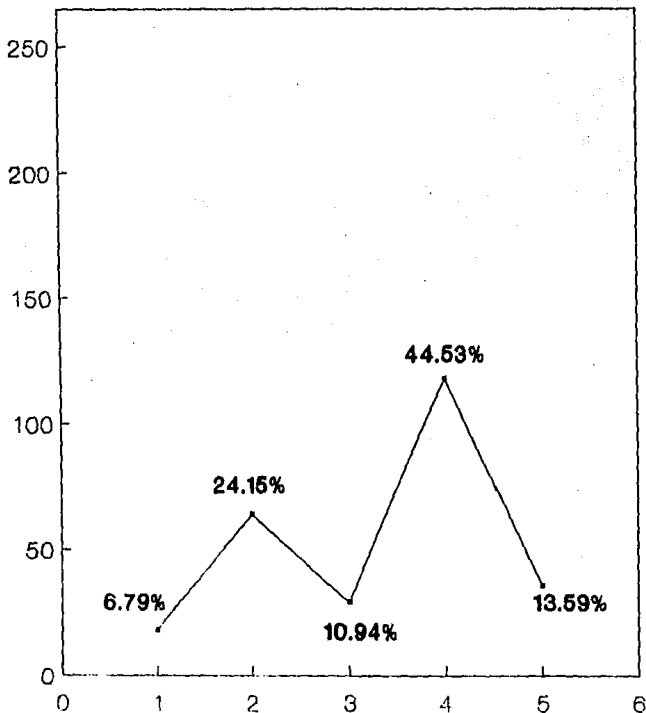
OPCIONES	F	%
1. Sí, en el servicio donde estoy siem <u>pre</u> se realizan y participo.	18	6.79
2. En algunas ocasiones cuando tengo que exponer algún tema.	64	24.15
3. Es muy raro que me inviten a participar.	29	10.94
4. Nunca he tenido que hacerlo.	118	44.53
5. Sin respuesta.	36	13.59
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 27**  
**PARTICIPACION E INVESTIGACIONES**  
**DE ENFERMERIA**

FC

1994



DESCRIPCION: El 44.53% del personal entrevistado nunca ha tenido la oportunidad de participar en investigaciones en tanto que el 6.79% si participa en su servicio.

--- Series

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 28

ADiestRAMIENTO EN SERVICIO QUE PROCURA LAS ENFERMERAS  
ENTREVISTADAS

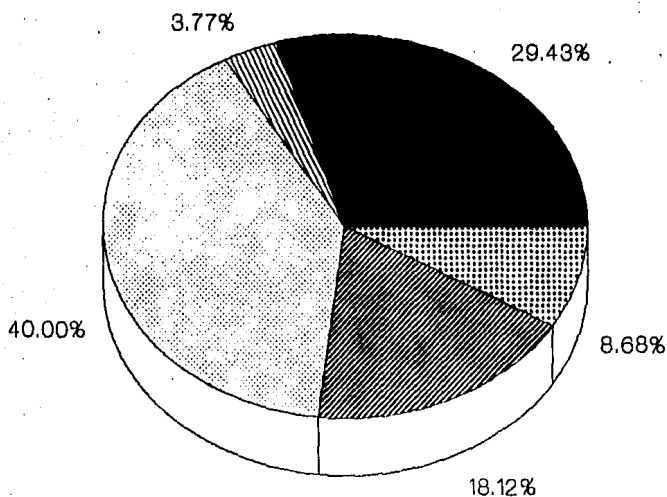
1 9 9 4

OPCIONES	F	%
1. Sí, siempre pido asesoramiento con detalles de la rutina del servicio.	78	29.43
2. Frecuentemente me dan orientación de lo que tengo que hacer.	10	3.77
3. A veces me dan una ligera orientación de lo más relevante del servicio.	106	40.00
4. Nunca me dan orientación, sólo me dicen que me las arregle como pueda.	48	18.12
5. Sin respuesta.	23	8.68
TOTALES	265	100%

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 28**  
**ADiestRAMIENTO EN SERVICIO QUE PROCURA**  
**LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS**

1994



**DESCRIPCION:** A veces el 40% de las enfermeras entrevistadas le dan una ligera orientación de lo más relevante del servicio así mismo el 3.77% frecuentemente le dan orientación de lo que tiene que hacer.

**FUENTE:** Misma del cuadro No. 1.



## CUADRO No. 29

## PARTICIPACION EN LA ENSEÑANZA DEL HOSPITAL

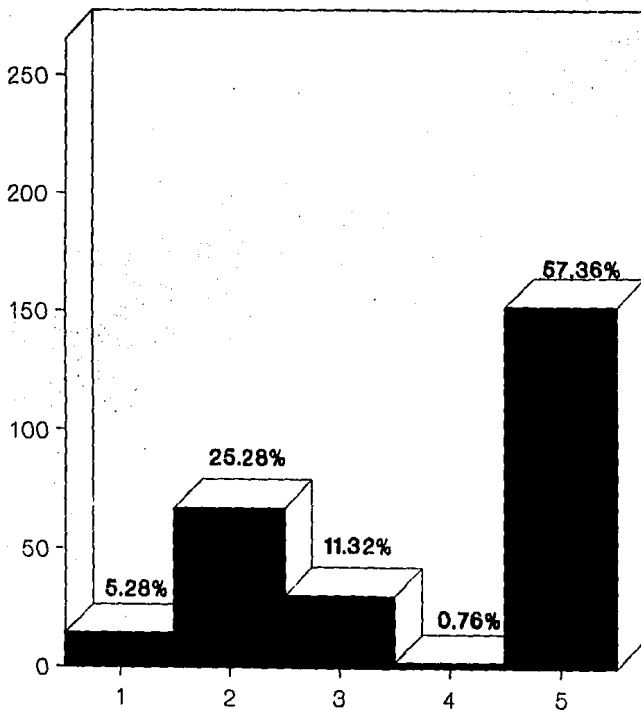
1994

OPCIONES	F	%
1. Sí, siempre se dan temas de actualización y participo en jornadas.	14	5.28
2. Sí, aunque sólo la llevo a cabo cuando estoy programada para hacerlo.	67	25.28
3. Ocasionalmente programo temas de acuerdo a la problemática que detecto en el servicio.	30	11.32
4. No, considero importante llevar a cabo la enseñanza.	2	0.76
5. Sin respuesta.	152	57.36
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 29**  
**PARTICIPACION EN LA**  
**ENSEÑANZA DEL HOSPITAL**  
**1994**

**FC**



■ Series 1

**DESCRIPCION:** El 25.28% del personal entrevistado si participa solo cuando está programada y el 0.76% que no considera importante llevar a cabo la enseñanza.

**FUENTE:** Misma del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 30

DESARROLLO DE LAS TÉCNICAS DE ENFERMERIA POR EL PERSONAL  
ENTREVISTADO

1 9 9 4

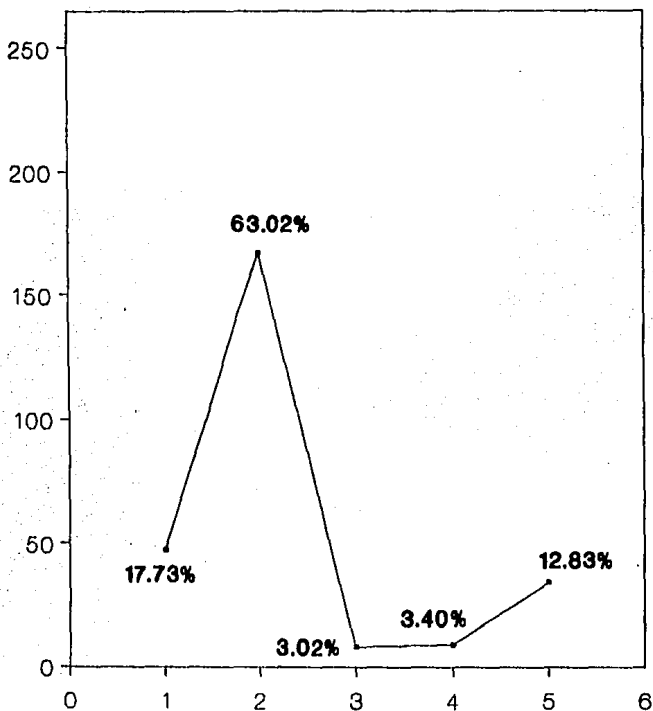
OPCIONES	F	%
1. Muy bien, tengo los conocimientos y la motivación de realizarlas.	47	17.73
2. Bien, me motiva que al realizarlas se dan atención de calidad al paciente.	167	63.02
3. Regularmente, ya que no me siento motivada porque estoy cansada.	8	3.02
4. Nunca, desarrollo las técnicas como debe de ser, considero mi trabajo una rutina.	9	3.40
5. Sin respuesta.	34	12.83
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 30**  
**DESARROLLO DE LAS TECNICAS DE ENFERMERIA**  
**POR EL PERSONAL ENTREVISTADO**

FC

1994



**DESCRIPCION:** El 63.02% del personal entrevistado está bien motivado al desarrollar bien las técnicas, en tanto que el 3.02% regularmente lo está, ya que no se encuentra motivado por estar cansada.

— Series 1

**FUENTE:** Misma del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 31

## PARTICIPACION EN LA ORIENTACION DEL PERSONAL BAJO SU CARGO

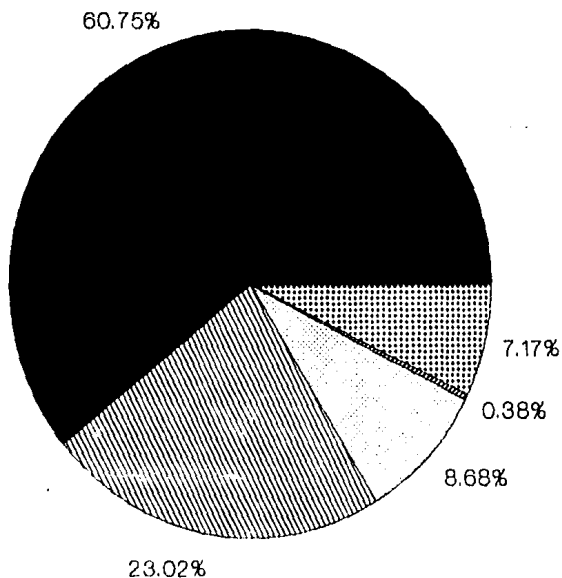
1 9 9 4

OPCIONES	F	%
1. A todas las compañeras de nuevo ingreso oriento y las conduzco.	161	60.75
2. Sólo cuando tengo tiempo participo con el personal.	61	23.02
3. Participo en raras ocasiones.	23	8.68
4. Esa función no me corresponde, por lo tanto, que lo haga la Jefe de Servicio.	1	0.38
5. Sin respuesta.	19	7.17
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 31**  
**PARTICIPACION EN LA ORIENTACION**  
**DEL PERSONAL BAJO SU CARGO**

1994



**DESCRIPCION:** Un 60.75% de las enfermeras entrevistadas participan en la orientación y conducción en tanto que el 0.38% no participan ya que no les toca.

**FUENTE:** Misma del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 32

## GUSTO POR EL EJERCICIO DE PODER Y MANDO A LOS DEMAS

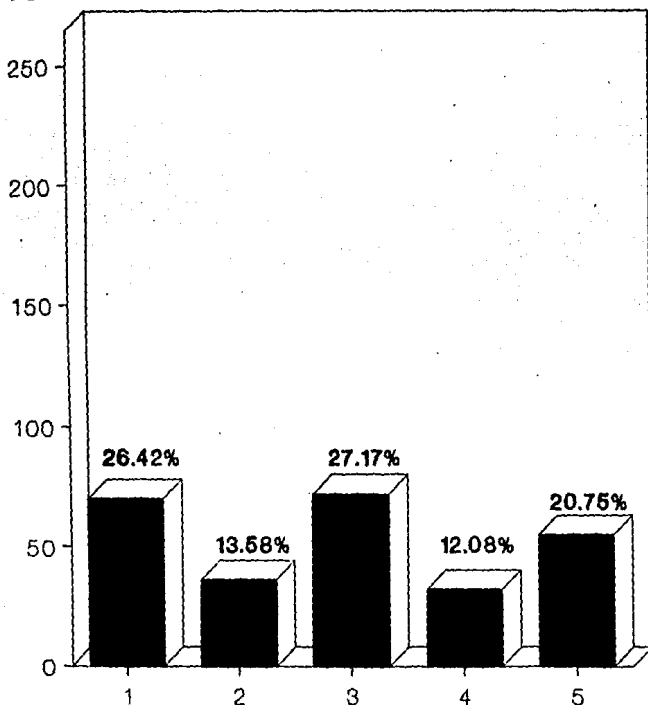
1 9 9 4

OPCIONES	F	%
1. Sí, ya que soy una enfermera preparada y puedo tomar decisiones que competen a mi profesión.	70	26.42
2. Sí, creo que la Jefe de Enfermeras y Supervisoras pueden ejercer el poder como profesionistas, aunque yo creo tener cierto poder con los que están a mi cargo.	36	13.58
3. Ocasionalmente puedo opinar sobre <u>de</u> terminada situación.	72	27.17
4. No me gusta ejercerlo ya que esto <u>im</u> plica problemas.	32	12.08
5. Sin respuesta.	55	20.75
TOTALES	265	100%

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 32**  
**GUSTO POR EL EJERCICIO DE PODER**  
**Y MANDO A LOS DEMAS**  
**1994**

FC



DESCRIPCION: El 27.17% de las enfermeras ocasionalmente opinan sobre determinada situación en tanto que el 12.08% no le gusta ejercerlo.

■ Series 1

FUENTE: Misma del cuadro No. 1.



## CUADRO No. 33

## CONSIDERACION DE QUE ES UNA LIDER EN EL TRABAJO

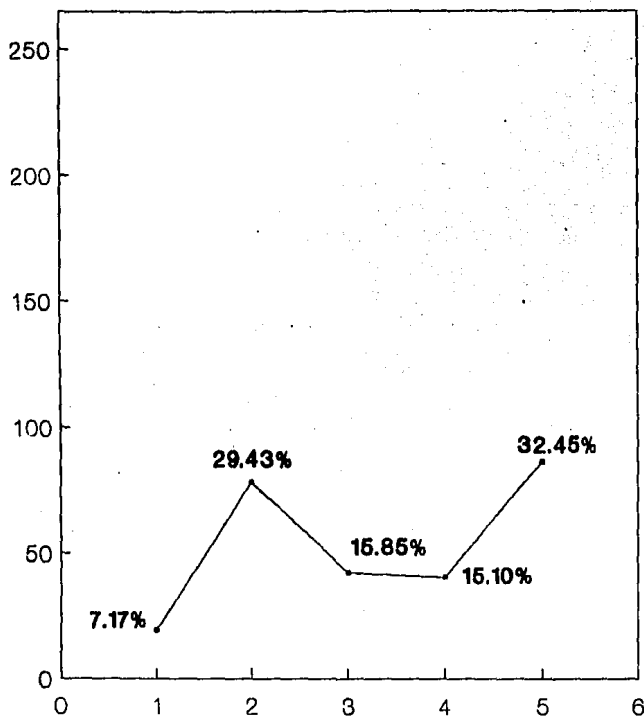
1 9 9 4

OPCIONES	F	%
1. Sí, creo ejercer un liderazgo de <u>exce</u> lencia porque con ello motivo a las personas a ser creativas.	19	7.17
2. Sí es necesario ejercer el liderazgo porque algunas veces se provoca la <u>in</u> tegración del personal.	78	29.43
3. Considero que es difícil llevar a <u>ca</u> bo el liderazgo en enfermería porque no permite cambios.	42	15.85
4. No creo importante ejercerlo porque no tiene uno lineamientos básicos de liderazgo.	40	15.10
5. Sin respuesta.	86	32.45
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

FC

**GRAFICA No. 33**  
**CONSIDERACION DE QUE ES UNA**  
**LIDER EN EL TRABAJO**  
**1994**



DESCRIPCION: El 29.43% del personal si considera que es necesario ejercer el liderazgo en tanto que el 7.17% no, le gusta ejercerlo.

—●— Series 1

FUENTE: Miema del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 34

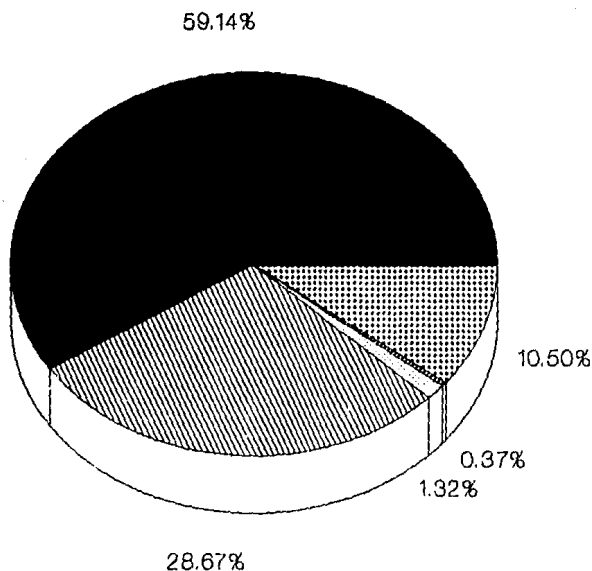
CAPACIDAD DE DECISION EN LAS ACTIVIDADES QUE REALIZAN  
LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS

1994

OPCIONES	F	%
1. Sí, tengo capacidad de decisión y sé aceptar las consecuencias derivadas de esas decisiones.	157	59.14
2. Sí, aunque con frecuencia pregunto si lo que voy a realizar es lo adecuado.	76	28.67
3. Prefiero que me den órdenes muy precisas a modo de evitar la responsabilidad.	3	1.32
4. No creo que la toma de decisiones no se debe hacer en mi nivel.	1	0.37
5. Sin respuesta.	28	10.50
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro NO. 1

**GRAFICA No. 34**  
**CAPACIDAD DE DECISION EN LAS ACTIVIDADES QUE**  
**REALIZAN LAS ENFERMERAS ENTREVISTADAS**  
**1994**



**DESCRIPCION:** El 59.14% del personal entrevistado si tienen capacidad de decisión en sus actividades a realizar en tanto que el 0.37% no cree que la toma de decisiones se lleven a cabo en su nivel.

**FUENTE:** Misma del cuadro No. 1.

## CUADRO No. 35

## PARTICIPACION EN ASOCIACIONES PROFESIONALES DE ENFERMERIA

1 9 9 4

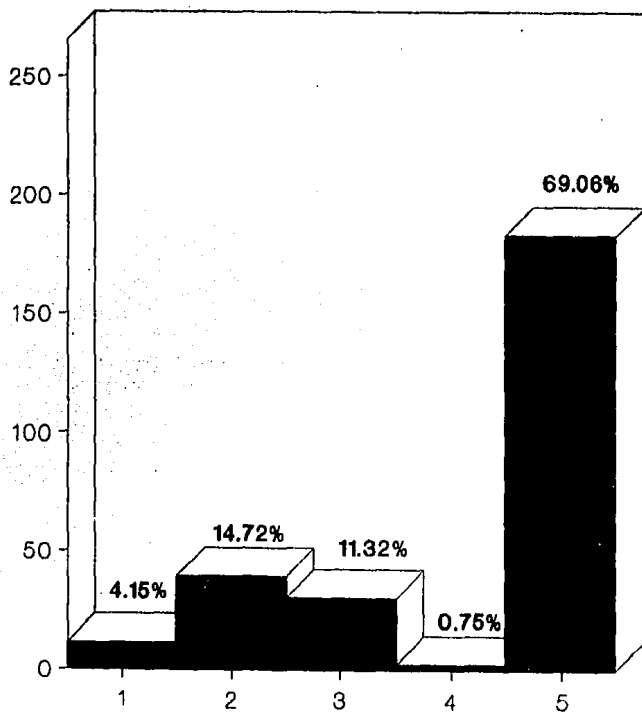
OPCIONES	F	%
1. Sí, participo y soy miembro activo de una Asociación.	11	4.15
2. Algunas veces participo cuando me ofrecen exponer algún tema.	39	14.72
3. Muy ocasionalmente acudo a las sesiones de alguna de ellas.	30	11.32
4. Considero que entre menos me comprometa en asociaciones es mejor.	2	0.75
5. Sin respuesta.	183	69.06
<b>TOTALES</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Misma del cuadro No. 1

**GRAFICA No. 35**  
**PARTICIPACION EN ASOCIACIONES**  
**PROFESIONALES DE ENFERMERIA**

FC

1994



Series 1

**DESCRIPCION:** El 14.72% del personal entrevistado participa cuando le ofrecen exponer algún tema en tanto que el 0.75% considera que entre menos se comprometa con éstas, es mejor.

**FUENTE:** Misma del cuadro No. 1.

### 4.3 COMPROBACION DE HIPOTESIS

La comprobación de hipótesis se realiza mediante el coeficiente de correlación de Pearson, ya que permite medir la influencia que existe entre las variables estudiadas.

De esta manera y con una muestra de 265 personas encuestadas, se concentraron los datos en la tabla No. 1 que a continuación se presenta y que contiene para "X" la Motivación y para "Y" la Superación Personal y Profesional para Enfermería en el Hospital de Gineco-Obstetricia "Luis Castelazo Ayala" No. 4.

TABLA No. 1

MATRIZ DE CONCENTRACION DE DATOS DE LA VARIABLE "X" MOTIVACION Y DE LA VARIABLE SUPERACION PERSONAL Y PROFESIONAL DE ENFERMERIA.

ITEMS X	X	X <sup>2</sup>	ITEMS Y	Y	Y <sup>2</sup>	XY
1	154	23716	16	151	22801	23254
2	90	8100	17	136	18496	12240
3	91	8200	18	147	21609	13377
4	97	9409	19	103	10609	9991
5	74	5476	20	130	16900	9620
6	100	10000	21	148	21904	14800
7	98	9604	22	118	13924	11564

8	111	12321	23	106	11236	11760
9	95	9025	24	67	4489	6365
10	88	7744	25	167	27889	14696
11	118	13924	26	161	25921	18998
12	104	10816	27	72	5184	7488
13	245	60025	28	78	6084	19110
14	197	38809	29	157	24649	30929
15	171	29241	30	39	1521	6669
<hr/>						
	EX=	EX <sup>2</sup>		EY=	EY <sup>2</sup> =	EXY=
TOTAL	1833	256410		1680	233216	200867

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

$$r = \frac{n \sum E x y - (\sum E x) (\sum E y)}{\sqrt{(n \sum E x^2 - (\sum E x)^2) (n \sum E y^2 - (\sum E y)^2)}}$$

Que en el despeje resulta:

$$r = \frac{(265) (200867) - (1833) (1680)}{\sqrt{(265) (256410) - (1833)^2 \cdot 265 (233216) - (1680)^2}}$$

De donde:

$$r = \frac{53229755 - 3079440}{\sqrt{(67948650 - 3359889) - 61802240 - 2822400}}$$



Que resulta:

$$r = \frac{50150315}{\sqrt{(64588761)(58979840)}}$$

De donde:

$$r = \frac{50150315}{\sqrt{38094348}}$$

De donde:

$$r = \frac{50150315}{\sqrt{61720618}}$$

$$r = .8125$$

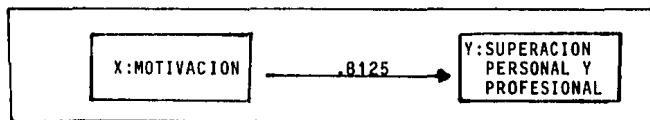
Por tanto, al resultar un coeficiente de  $r = .8125$  con correlación fuertemente positiva, se comprueba la Hipótesis de Trabajo que dice:

H<sub>2</sub>: A mayor motivación del personal de Enfermería, mayor será también la superación personal y profesional de Enfermería en el Hospital de Gineco-Obstetricia "Luis Castelazo Ayala" No. 4 del Instituto Mexicano del Seguro Social en el D.F.

Asimismo, al localizar la tabla "F" con valores de  $r$  (ver anexo No. 1), a los valores de confianza de .05, da un  $r +$  de .2050, que para un "n" de más de 90 cuestionarios aplicados se comprueba la Hipótesis de Trabajo  $H_2$  y la Hipótesis General que dice:

$H_1$ : Existe incidencia entre la motivación y la superación personal y profesional de Enfermería en el Hospital de Gineco-Obstetricia "Luis Castelazo Ayala" No. 4 del Instituto Mexicano del Seguro Social en el D.F.

Por lo anterior, da como resultado que la motivación de las Enfermeras en el Hospital de Gineco-Obstetricia "Luis Castelazo Ayala" No. 4 del Instituto Mexicano del Seguro Social del D.F., influye determinadamente en la superación personal y profesional de Enfermería y da como consecuencia el modelo de relación comprobado siguiente:



Por lo tanto se rechaza la Hipótesis Nula que dice:

$H_0$ : No hay relación entre la motivación del personal de Enfermería y la superación personal y profesional del Hospital de Gineco-Obstetricia "Luis Castelazo Ayala" No. 4 del Instituto Mexicano del Seguro Social en el D.F.

#### 4.4 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

En el cuadro No. 1 relativo a la edad de las Enfermeras, se observa que el 43.40% del personal tiene entre 25 y 34 años de edad y el 34.33% de 35 a 44 años, esto significa que el personal de Enfermería es joven y está en edad productiva y en etapa de desarrollo profesional.

En el cuadro No. 2 se observa que el 60.38% corresponde a personal casado y el 30.94% soltero, lo que significa que el mayor porcentaje corresponde a personal casado, lo que implica mayores responsabilidades y menos posibilidades de superación profesional.

En el cuadro No. 3 se destaca que un 44.15% de las Enfermeras entrevistadas únicamente cuentan con los estudios de Enfermería básica. Así mismo, existe un 28.30% de Enfermeras Especialistas lo que significa la poca importancia que se le da en este sector al nivel Licenciatura.

En el cuadro No. 4 se muestra que el 42.64% de personal entrevistado son Enfermeras Generales y el 16.99% Enfermeras especialistas, personal que predomina en la Institución estudiada y el que brinda atención directa a los pacientes.

En el cuadro No. 5 se distingue un 91% del personal entrevistado nada más en el I.M.S.S., no así el 4.15% de personal que trabaja además en la S.S.A. y un menor porcentaje en I.S.S.S.

T.E. y S.M.D.D.F. y Servicios Médicos. Esto significa que el personal que labora en el I.M.S.S. está motivado por la remuneración económica y prestaciones que percibe en la Institución.

En el cuadro No. 6 se advierte que, un 58.11% de las Enfermeras entrevistadas, no están conformes con la remuneración económica que perciben, sin embargo, existe un 26.42% del personal que se sienten conformes con su salario. Esto significa que la mayoría del personal no está conforme con el salario, ya que efectúan otras actividades y responsabilidades que no van de acuerdo con su profesión.

En cuadro No. 7 se observa que un 33.96% de personal entrevistado, sí sienten tener prestigio profesional en su trabajo y un 21.89% frecuentemente, por lo que se deduce que las enfermeras entrevistadas sienten tener prestigio profesional en su trabajo por la asignación de responsabilidades de acuerdo a su preparación y opiniones que les piden sus compañeras para aclarar dudas.

En el cuadro No. 8 se muestra que el 34.34% del personal entrevistado están satisfechas con lo que han alcanzado profesionalmente y un 18.49% solamente cree haberlo estado. Esto significa que la mayoría del personal entrevistado de la Institución estudiada sí está satisfecha profesionalmente y es la mi

noría que se encuentra insatisfecha.

En el cuadro No. 9 se aprecia que el 36.60% del personal entrevistado pocas veces siente que es reconocido su trabajo socialmente y solamente el 27.55% a veces recibe reconocimiento social. Esto significa que las enfermeras entrevistadas se sienten socialmente en un nivel bajo en comparación con otros profesionales de la salud.

En el cuadro No. 10 se identifica que un 27.92% de las enfermeras entrevistadas nunca las han ascendido a pesar de que se esfuerzan en trabajar bien y un 18.87% frecuentemente, debido a la experiencia que tienen. Esto significa que en el Instituto exige del personal mayor preparación para lograr un ascenso.

En el cuadro No. 11 se destaca un 37.73% de las enfermeras entrevistadas sienten exigencia laboral y un 21.89% algunas veces. Esto significa que las enfermeras entrevistadas sienten que sí hay exigencia laboral, pero a la vez reciben motivadores como remuneración económica por puntualidad y asistencia.

En el cuadro No. 12 se muestra que un 36.98% del personal entrevistado sí sienten seguridad en la Institución, porque sus bases son las adecuadas para dar seguridad a sus acciones. Sin embargo, el 28.68% no sienten tener seguridad por falta de apoyo de sus superiores.

En el cuadro No. 13 se aprecia que un 41.89% de las enfermeras entrevistadas, se sienten bien con su status social, y el 21.13% cree tener un status social bajo. Esto significa que las enfermeras entrevistadas con su salario que perciben les permiten satisfacer sus necesidades básicas logrando un status social medio bajo.

En el cuadro No. 14 se destaca que el 35.85% de personal entrevistado se desempeña muy bien profesionalmente al cumplir con actividades y funciones y disponen de amplísima libertad de acción y expresión, no así el 32.08% del personal que frecuentemente por exceso de trabajo impide concluir con sus actividades. Esto significa que las enfermeras entrevistadas sí están motivadas para desempeñarse profesionalmente, pero por el exceso de trabajo no lo pueden llevar a cabo como ellas de serían.

En el cuadro No. 15 se observa que el 33.21% de las enfermeras entrevistadas sí sienten sentimiento de autorrealización profesional, ya que influye en parte a su satisfacción personal y el 24.9% algunas veces no sienten que han alcanzado la autorrealización porque la profesión no es respetada. Esto significa que el personal sí cree estar autorrealizada profesionalmente.

En el cuadro No. 16 se muestra que el 44.53% de las enferme-

ras sí están motivadas a tomar cursos ya que se actualizan y tratan de hacer algunos cambios en su trabajo, así mismo, el 29.06% les motiva mucho ya que aprenden y realizan con más esmero su trabajo. Esto significa que sí hay superación profesional y personal en las Enfermeras entrevistadas.

En el cuadro No. 17 se identifica que un 39.25% del personal entrevistado en algunas ocasiones sienten satisfacción de metas en su trabajo, cuando hay apoyo de sus jefes y compañeros y un 27.55% siempre ha significado uno de los logros más importantes en su vida. Esto significa que hay satisfacción en su trabajo por lo tanto, habrá mejor atención de calidad para los pacientes.

En el cuadro No. 18 relativo al interés en capacitarse en temas afines a sus funciones y actividades, se aprecia que el 95.45% del personal sí tienen interés en capacitarse para mejorar la calidad de lo que hace. Esto significa que hay una gran motivación para la superación personal y profesional.

En el cuadro No. 19 se observa el 74.34% del personal entrevistado su trabajo significa experiencia profesional, independencia económica y expresión de su creatividad y el 19.62% significa una manera de independizarse tanto económicamente como profesionalmente. Esto significa que el personal entrevistado sí está motivado con su trabajo.

En el cuadro No. 20 con respecto a la identificación en el puesto que desempeñan las enfermeras entrevistadas, el 64.53% entienden plenamente sus responsabilidades y funciones y el 26.04% sí está identificado con el puesto aunque no se le permite libertad de acción de acuerdo a la problemática identificada. Esto significa que la institución cuenta con personal altamente calificado para dar atención de calidad, como así lo exige un tercer nivel de atención.

En el cuadro No. 21 se observa en la seguridad profesional por las enfermeras entrevistadas que el 56.98% en algunas ocasiones la sienten, porque no pueden saber todo. Asimismo, el 39.62% que nunca han dudado de su capacidad. Se puede decir que existe en parte del personal deseos de superación.

En el cuadro No. 22 nos muestra en la Integración con el grupo Interdisciplinario para superación de las enfermeras entrevistadas, el 51.32% frecuentemente trabajan en coordinación con el equipo para mejorar el servicio y un 16.23% se integra muy ocasionalmente y solamente que se le pida colaborar. Esto significa que al reafirmar conocimientos y habilidades hacen posible que la relación del personal de enfermería con el equipo multidisciplinario es más estrecha y esto contribuye a la superación profesional del personal.

En el cuadro No. 23 se identifica en el Incremento de los Co-



nocimientos de las enfermeras entrevistadas que el 55.47% frecuentemente lo hacen aunque a veces se lo impiden otras actividades, asimismo, el 26.04% de vez en cuando si tienen dudas preguntan a compañeras o médicos. Esto significa que la mayoría de las veces si incrementan los conocimientos.

En el cuadro No. 24 se observa la presión del trabajo para la superación de las Enfermeras entrevistadas que en 38.87% si sienten que las presiones pero sólo como sugerencia, y el 30.19% mencionan que no, a nadie le interesa el que uno haga lo que quiere. Esto significa que en la Institución no propician la motivación para la superación de Enfermería.

En el cuadro No. 25 relativo al Aumento en la Productividad del trabajo de las enfermeras entrevistadas, el 495 en ocasiones les da tiempo y logran hacer algunas extras, y el 23.40% siempre terminan pronto y atudan a sus compañeras. Esto significa que las actividades extras por parte del personal de Enfermería contribuye satisfactoriamente al logro de los objetivos de la institución.

En el cuadro No. 26 con respecto a la creatividad profesional de las enfermeras entrevistadas, el 55.85% la mayor de las veces se esfuerzan en ponerla en práctica y el 21.51% en algunas circunstancias realizan innovaciones. Esto significa que el personal entrevistado acompaña o va a la cabeza para mos-

trar el camino de la superación personal y profesional.

En el cuadro No. 27 se observa que la participación en Investigaciones de Enfermería el 44.53% del personal entrevistado nunca ha tenido que hacer investigación y sólo el 24.15% en algunas ocasiones ha participado cuando tiene que exponer algún tema. De esto se deduce que la mayoría de las Enfermeras entrevistadas no están interesadas en la investigación, debido a que como anteriormente se menciona, el porcentaje de Enfermería de nivel técnico predomina en la institución y no las motivan para participar en dichas investigaciones.

En el cuadro No. 28 se destaca que el 40% de las enfermeras entrevistadas referente al Adiestramiento en servicio que procura, a veces les dan una ligera orientación de lo que tienen que hacer, asimismo, el 29.43% siempre piden asesoramiento con detalles de la rutina del servicio. Esto significa que la mayoría del personal entrevistado procura el adiestramiento para dar atención de calidad contribuyendo a su desarrollo personal y profesional.

En el cuadro No. 29 referente a la Participación en la Enseñanza del personal entrevistado, el 25.28% lo lleva a cabo cuando está programado para hacerlo y el 11.32% ocasionalmente programa temas de acuerdo a la problemática que detecta en su servicio. Esto significa que es muy poca la participación para la

enseñanza en el Hospital, tal vez, debido a la carga de trabajo que se observa en éste y la falta de motivación de los directivos hacia el personal de Enfermería.

En el cuadro No. 30 muestra que en el desarrollo de las técnicas de Enfermería por el personal entrevistado, el 63.02% está motivado para realizarlas bien, ya que dan atención de calidad al paciente, mientras que un 17.73% las realiza muy bien ya que tiene los conocimientos y la motivación de realizarlas. Por lo tanto, esto muestra que el personal entrevistado del Hospital sí desarrolla bien sus técnicas a pesar del exceso de trabajo.

En el cuadro No. 31 se observa que la participación en la orientación del personal bajo su cargo, el 60.75% del personal entrevistado orienta y conduce a todas las compañeras de nuevo ingreso. Asimismo, el 23.02% sólo cuando tienen tiempo participan con el personal. Esto nos indica que la mayoría está llevando a cabo la participación para el desarrollo personal y profesional del personal, ya que también están motivadas desde el momento que reciben incentivos (compensación por docencia en enfermería).

En el cuadro No. 32 se aprecia el gusto por el Ejercicio de Poder y mando a los demás. Un 27.17% de las enfermeras entrevistadas ocasionalmente pueden opinar sobre determinada situa

ción, no así el 26.42% que sí lo lleva a cabo por ser una enfermera preparada y puede tomar decisiones que competen a la profesión. Esto significa que el personal entrevistado está haciendo conciencia de su poder como individuos o como un grupo unificado dentro de una organización profesional que les confiere poder colectivo.

En el cuadro No. 33 se describe la Consideración de que sí se es una Líder en el Trabajo. El 29.43% de las enfermeras entrevistadas opinan que sí es necesario ejercer el liderazgo de excelencia porque con ello se motiva a las personas a ser creativas. Esto nos indica que es la minoría que tiene conocimiento sobre el liderazgo en Enfermería y lo necesario que es éste en todas las actividades de la Enfermería.

En el cuadro No. 34 se observa que la capacidad de decisión en las actividades que realizan las enfermeras entrevistadas el 59.14% sí tienen capacidad de decisión y saben aceptar las consecuencias derivadas de esas decisiones. Asimismo, el 28.67% sí tienen la decisión, pero con frecuencia preguntan si lo que realizan es lo adecuado. Esto significa que la mayoría del personal entrevistado es capaz de defender sus derechos personales y profesionales así como el bienestar de sus pacientes.

En el cuadro No. 35 nos muestra la participación en Asociaciones profesionales de Enfermería. El 14.72% del personal entre

vistado algunas veces participa cuando le ofrecen exponer algún tema. Asimismo, el 11.32% muy ocasionalmente acude a las sesiones de algunas de ellas. Esto indica que una minoría de las enfermeras entrevistadas no están analizando las innovaciones y no aceptan las ideas de los demás y no están abiertas al cambio.

## 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se presentarán los principales hallazgos de la investigación realizada, tomando en cuenta, logro de objetivos, fundamentos presentados y las propuestas de dichos hallazgos.

Posterior al análisis de la investigación realizada se llega a las siguientes conclusiones y recomendaciones:

- Al analizar la motivación tomando como base los resultados se puede deducir que la motivación tiene un papel muy importante para la superación personal y profesional de Enfermería, ya que al recibir motivadores como: dinero, poder, de reconocimiento, la Enfermera se desarrollará personal y profesionalmente y desempeñará mejor su trabajo.
- El marco teórico permitió una contextualización de la variable dependiente que es motivación y la variable independiente que es la superación personal y profesional, para establecer un concepto concreto y sin subjetivismo.
- En cuanto a los objetivos trazados desde el inicio de la investigación fueron alcanzados, debido a que se logró analizar cómo incide la motivación en la superación personal y profesional en el Hospital Gineco-Obstetricia "Luis Castelazo Ayala" No. 4 del I.M.S.S. Asimismo, se identificó el grado de motiva

ción que tiene el personal de Enfermería, el cuál se da no solo con motivadores como remuneración económica, sino también por reconocimiento de jefes superiores, por ascensos y por alguna felicitación, por sus actividades realizadas.

- Se identificó el grado de superación personal y profesional de Enfermería, el cual consiste en algo más que una mera orientación o educación continua. Incluye actividades tales como: prácticas de internado, prácticas en servicio, cursos, conferencias, seminarios, clubes de lecturas, aprendizaje, programas y estudio independiente.

- Se logró comprobar la hipótesis general que establece que la motivación influye en la superación personal y profesional. Así también se comprobó la hipótesis de trabajo que dice: A mayor motivación personal y profesional de Enfermería en el Hospital Gineco-Obstetricia "Luis Castelazo Ayala" No. 4 del I.M. S.S. en el D.F. Esta comprobación permitió indicar que debe enfatizarse más la motivación hacia la superación personal y profesional del Hospital a fin de que exista mayor motivación para la superación personal y profesional de Enfermería.

- El personal que labora en la Institución estudiada es joven por lo que se puede decir, que mediante el desarrollo de sus habilidades, conocimientos y destrezas podrán desempeñar con mayor eficiencia su trabajo. De igual forma serán capaces de

cumplir con los diferentes roles que exige la profesión.

- Se identificó que un mayor porcentaje de las Enfermeras corresponde al personal casado, con las responsabilidades que implica el ser madre, esposa y trabajadora; lo que dificulta la superación profesional.

- El nivel académico de las Enfermeras que laboran en el Hospital, se observa que es proporcional tanto para Enfermería básica como enfermera especialista. En tanto que el nivel de licenciatura en enfermería es más bajo.

- El personal que predomina en el Hospital, corresponde a enfermeras generales, siendo éstas las que brindan atención directa al paciente. Cabe mencionar que en la Institución presta atención de tercer nivel, en el cual se hace necesario contar con personal preparado, para las diferentes áreas de los servicios.

- Se comprobó que gran parte del personal entrevistado no está conforme con la remuneración económica que perciben, ya que efectúan otras actividades y responsabilidades que no van de acuerdo con su profesión.

- Más de la mitad del personal de Enfermería manifiesta que sienten tener prestigio profesional en su trabajo por la asignación de responsabilidades de acuerdo a su preparación y opi-



niones que les piden sus compañeras para aclarar dudas, lo que significa que se logra la motivación. Socialmente las Enfermeras entrevistadas sienten que su trabajo no es reconocido y a veces reciben reconocimiento social.

Esto hace pensar que las enfermeras se sienten socialmente en un nivel bajo en comparación con otros profesionales de la salud.

- El desempeño de actividades y funciones que realiza el personal entrevistado es muy profesional ya que dispone de amplísima libertad de acción y expresión. Esto significa que están motivadas para desempeñarse profesionalmente, pero algunas veces por exceso de trabajo no lo pueden llevar a cabo como ellas deseaban.

- Se comprobó que gran parte del personal entrevistado sí está motivado a tomar cursos ya que se actualizan y tratan de hacer algunos cambios en su trabajo, aprenden y realizan con más esmero su trabajo. Esto nos indica que sí hay superación profesional y personal en las enfermeras entrevistadas.

- En la Institución estudiada sí existe motivación para el personal entrevistado, ya que los profesionales de Enfermería manifiestan que su trabajo significa experiencia profesional, independencia económica y expresión de su creatividad.

- Si hay identificación en el puesto que desempeña el personal ya que entienden plenamente sus responsabilidades y funciones aunque no se le permite libertad de acción de acuerdo a la problemática identificada. Esto quiere decir que la Institución cuenta con personal altamente calificado para dar atención de calidad, como así lo exige un tercer nivel de atención.

- En la integración con el grupo interdisciplinario para la superación de las enfermeras entrevistadas, frecuentemente trabajan en coordinación con el equipo para mejorar el servicio. Esto confirma que al reafirmar conocimientos y habilidades, hacen posible que la relación del personal de Enfermería con el equipo multidisciplinario es más estrecha y esto contribuye a la superación profesional del personal.

- Se destaca que la mayoría del personal entrevistado requiere incrementar sus conocimientos, ya que la mayoría de las veces se lo impiden otras actividades, lo que trae como consecuencia que los procedimientos no sean realizados con oportunidad y en forma correcta.

- Como consecuencia de las diversas actividades y funciones que realiza el personal de Enfermería y la sobrecarga de trabajo, les es difícil desarrollar las técnicas de Enfermería en forma óptima. Provocando inconformidad en su trabajo.

- Se aprecia en el personal el gusto por el ejercicio de po-

der y mando a los demás. Elias mencionan que pueden opinar so  
bre determinada situación y tomar las decisiones que competen  
a la profesión. Esto significa que el personal está haciendo  
conciencia de su poder como individuo o como un grupo unifica  
do dentro de una organización profesional que les confiere el  
poder colectivo.

De acuerdo a los hallazgos de la investigación, se proponen  
las siguientes recomendaciones:

- La participación en investigaciones es realizada en su mayo  
ría por los directivos de Enfermería, (jefes de piso, subjefes  
y jefe de enfermeras) por lo que es importante que se fomente  
esta actividad al resto del personal y de alguna forma contri  
buir al reconocimiento del individuo y de la profesión.
- Para lograr que el personal de Enfermería tenga satisfacción  
en su trabajo, hacerles saber que se valoran sus esfuerzos, au  
nque también es importante que escuchen lo que le quieran decir  
y agradezca su colaboración.
- Permitir que tenga satisfacciones, hacer que su trabajo se  
presente de manera constante. Provocar que muestren sus apti-  
tudes, asimismo, ayudarles a que adquieran nuevas habilidades  
o mejoren las que ya tienen.
- Proporcionar al personal de nuevo ingreso orientación y adies

tramiento de suficiente duración y contenido, a fin de prepararlo para desempeñar sus tareas y responsabilidades en el Hospital.

- Organizar reuniones del personal de Enfermería con la finalidad de identificar los problemas en la provisión de cuidado de Enfermería y en la proposición de soluciones.

- Crear conciencia en las enfermeras de la responsabilidad implica la capacitación y el importante papel que desempeñan en la elaboración de los planes y programas.

- Establecer continuidad en la elaboración de los programas y que sean diseñados para aumentar los conocimientos sobre los nuevos avances pertinentes en el cuidado de pacientes y para mantener su capacidad competitiva.

- Solicitar la participación del personal de Enfermería para exponer algún tema.

- Disponer de libros y revistas actuales de Enfermería del cual puedan hacer uso las enfermeras. Así también proveer de material de referencia apropiado a cada servicio en que se defina y describa la manera en que el personal de enfermería deberá suministrar el cuidado a los pacientes.

- Elaborar planes y programas de capacitación continua intrahospitalaria basados en las necesidades educativas del perso-

nal aprovechando los recursos disponibles. Asimismo, satisfacer las necesidades del cuidado de enfermería y realizar las modificaciones de acuerdo a la variedad de servicios que se ofrecen a los pacientes.

- Facilitar al personal el asistir a las sesiones médicas y de Enfermería que se llevan a cabo en la Institución para que sientan que se les está dando prestigio profesional, y no sólo carga de trabajo.
- Identificar potencialidades de liderazgo y proporcionar todo el apoyo posible para ayudarles a desarrollar su máxima capacidad y tomar en cuenta las cualidades profesionales tales como: competencia profesional, amplia visión liberal, habilidad de comunicación, habilidad administrativa, y el deseo de desarrollar liderazgo en los demás.
- Fomentar aprendizaje y auto-desarrollo por medio de participación activa en organizaciones profesionales de Enfermería.
- Identificar las necesidades e intereses del personal de Enfermería para que estén motivados a participar activamente en todos los programas.
- Alentar la toma individual de decisiones clínicas por parte de las enfermeras dentro del alcance de la práctica de la Enfermería según lo define el hospital.

- Integrar el registro del paciente de manera que refleje la valoración y la acción de la enfermera y el médico y efectuar revisiones de registros de cuidados al paciente conjuntos entre la enfermera y el médico.

- Proporcionar todas las facilidades al personal de Enfermería cuando hay motivación de realizar cursos posttécnicos o cualquier curso relacionado con su superación profesional y desarrollo personal, como son becas con goce de sueldo o cambios de descansos o jornadas acumuladas, ya que sin esto, aunque el personal esté muy motivado, puede no realizarlo por falta de motivadores.

## 6. ANEXOS Y APENDICES

ANEXO No. 1 TABLA F CON VALORES DE " r " A LOS NIVELES DE  
CONFIANZA DE .05 Y .01 .

APENDICE No. 1 CUESTIONARIO DE LA INVESTIGACION

LA MOTIVACION Y LA SUPERACION PERSONAL Y PROFESIONAL DE EN  
FERMERIA EN EL HOSPITAL DE GINECO-OBSTETRICIA " LUIS CASTE  
LAZO AYALA " No. 4 DEL I.M.S.S.

APENDICE No. 2 MODELO DE TARJETA SIMPLE

APENDICE No. 3 MODELO DE TARJETA DE CONCENTRACION DE DATOS

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

## ANEXO No. 1

TABLA F CON VALORES DE F A LOS NIVELES DE CONFIANZA  
DE .05 Y .01

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

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



## A P E N D I C E No. 1

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA  
SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA

CUESTIONARIO DE LA INVESTIGACION  
LA MOTIVACION Y LA SUPERACION PERSONAL Y PROFESIONAL  
DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE GINECO-OBSTETRICIA  
" LUIS CASTELAZO AYALA " No. 4 DEL I.M.S.S.

No. de Cuestionario \_\_\_\_\_

Elaborado por :

Ernestina López Olmos.

Con la asesoría de la Maestra:

Carmen L. Balseiro Almarío.

Fecha de elaboración

4 de Marzo de 1994

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

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

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

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

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

## DATOS GENERALES

1. ¿ CUANTOS AÑOS TIENES ?
  - 1  De 15 a 24 años
  - 2  De 25 a 34 años
  - 3  De 35 a 44 años
  - 4  De 45 o más
  - 5  Sin respuesta
  
2. ¿ CUAL ES TU ESTADO CIVIL ?
  - 1  Soltera
  - 2  Casada
  - 3  Viuda
  - 4  Divorciada
  - 5  Sin respuesta
  
3. ¿ CUAL ES TU GRADO MAXIMO DE ESTUDIOS RELACIONADOS CON EN--  
FERMERIA ?
  - 1  Licenciatura en Enfermería
  - 2  Enfermería Especialista
  - 3  Enfermera básica y preparatoria
  - 4  Enfermería básica ( técnico )
  - 5  Sin respuesta
  
4. ¿ QUE PUESTO OCUPAS EN EL HOSPITAL ?
  - 1  Supervisora de Enfermería
  - 2  Enfermera Jefe de piso
  - 3  Enfermera Especialista
  - 4  Enfermera General
  - 5  Sin respuesta
  
5. ¿ ADEMAS DE TRABAJAR EN EL I.M.S.S. TRABAJAS EN OTRA INSTI-  
TUCION DE SALUD ?
  - 1  I.S.S.S.T.E.
  - 2  S.S.A.
  - 3  S.M.D.D.F.
  - 4  Servicio Médico Particular
  - 5  I.M.S.S.
  
6. ¿ ESTAS CONFORME CON LA REMUNERACION ECONOMICA QUE PERCI-  
BES ?
  - 1  Sí, gano lo suficiente como para vivir cómodamente y disfrutar de la vida.
  - 2  Me siento conforme con mi salario, que puedo satisfacer mis necesidades económicas básicas.
  - 3  No, porque el salario que percibo no va de acuerdo a las actividades y responsabilidades que me asignen.
  - 4  El salario es pésimo. Desde luego, que no me alcanza para nada.
  - 5  Sin respuesta.

7. ¿ SIENTES TENER PRESTIGIO PROFESIONAL EN TU TRABAJO ?
- 1  Sí, ya que siempre toman en cuanto la experiencia-  
que tengo para asignarme responsabilidades de acuer-  
do a mi preparación.
- 2  Sí, ya que frecuentemente mis compañeras piden mi -  
opinión para aclarar dudas.
- 3  No, porque mi preparación no es respetada ya que de  
sempño actividades que no son propias de mi categó-  
ría.
- 4  No, ya que no se brinda la oportunidad de desarro-  
llarme adecuadamente.
- 5  Sin respuesta.
8. ¿ ESTAS SATISFECHA CON LO QUE HAS ALCANZADO PROFESIONALMEN-  
TE ?
- 1  Si estoy satisfecha ya que todos mis anhelos los he  
alcanzado y me permite seguir superandome profesio-  
nalmente.
- 2  Sí, he alcanzado un escalón más alto en mi traba-  
jo.
- 3  Creo haberlo estado, pero ahora no estoy segura.
- 4  No, estoy satisfecha ya que no he obtenido nada por-  
ser profesional.
- 5  Sin respuesta.
9. ¿ COMO TE ENCUENTRAS SOCIALMENTE ?
- 1  Muy bien ya que constantemente recibo felicitacio-  
nes por parte de compañeros y de las autoridades de  
la unidad en que trabajo y eso me da prestigio so-  
cialmente.
- 2  A veces recibo felicitaciones verbales por parte--  
de la jefe y supervisora de Enfermería.
- 3  Pocas veces es reconocido mi trabajo ante la socie-  
dad.
- 4  Me siento fatalmente ya que socialmente no es reco-  
cido mi trabajo.
- 5  Sin respuesta
10. ¿ CON QUE FRECUENCIA TE ASCIENDEN EN TU TRABAJO ?
- 1  Siempre me ascienden cuando sobresalgo en mi traba-  
jo.
- 2  Frecuentemente, debido a la experiencia que tengo -  
se me asigna la responsabilidad del servicio.
- 3  En algunas ocasiones me ascienden, pues me llevo --  
bien con mis jefes.
- 4  Nunca me han ascendido a pesar que me esfuerzo por-  
trabajar bien.
- 5  Sin respuesta.
11. ¿ SIENTES QUE HAY EXIGENCIA LABORAL EN ESTA INSTITUCION ?
- 1  Sí porque frecuentemente hay superviciones a nivel-  
delegacional, que son necesarias para resolver pro-

- blemas, y esto motiva a ser mejores cada día.
- 2  Sí hay exigencia laborar ya que estamos supeditadas a un contrato colectivo, lo cual en parte no beneficia al recibir motivadores económicos.
- 3  Algunas veces porque hay que cumplir con una rutina de servicio.
- 4  No considero que haya exigencia laborar ya que -- hacemos lo que queremos.
- 5  Sin respuesta.

12. ¿ TE SIENTES SEGURO EN TU INSTITUCION ?

- 1  Sí, tengo una posición lo más estable posible en lo laboral y en lo económico.
- 2  Sí, porque mis bases son las adecuadas para dar seguridad a mis acciones.
- 3  No, por la falta de apoyo de nuestros superiores.
- 4  No, porque el contrato que se firma no ofrece seguridad ya que en momento que quieran me pueden despedir.
- 5  Sin respuesta.

13. ¿ COMO SIENTES TU STATUS SOCIAL ?

- 1  Muy bien, ya que mi profesión me es remunerada -- económicamente , permitiéndome una posición en mi grupo de trabajo.
- 2  Bien, ya que mi salario puedo satisfacer mis necesidades básicas.
- 3  Creo tener un status social bajo ya que mi salario no da para más.
- 4  Desde el momento que la profesión es catalogada - en la misma categoría salarial que los artesanos, albañiles y veladores, es pésimo el status social.
- 5  Sin respuesta.

14. ¿ COMO TE DESEMPEÑAS EN TU PROFESION ?

- 1  Muy bien, ya que siempre cumplo con mis actividades y funciones ya que dispongo de amplísima libertad de acción y expresión.
- 2  Bien ya que ocasionalmente dejo mis actividades inconclusas por falta de incentivos.
- 3  Frecuentemente el exceso de trabajo me impide concluir con mis actividades.
- 4  No me permiten desempeñarme profesionalmente ya - que estoy supeditada a una rutina.
- 5  Sin respuesta.

15. ¿ TE SIENTES AUTOREALIZADA PROFESIONALMENTE ?

- 1  Me siento muy bien, he logrado todo lo que me propuesto dentro de mi profesión.
- 2  Sí ya que influye en parte a mi satisfacción personal.
- 3  Algunas veces no siento que he alcanzado la auto-

- 4  realización porque mi profesión no es respetada  
No estoy autorealizada profesionalmente, por --  
problemas económicos no puedo continuar mi supe  
ración profesional.
- 5  Sin respuesta.
16. ¿ TE MOTIVA TOMAR CURSOS EN EL HOSPITAL ?
- 1  Me motiva mucho ya que aprendo y realizo con más  
esmero mi trabajo.
- 2  Sí ya que me actualizo y trato de hacer algunos  
cambios en mi trabajo.
- 3  Como es poco lo que enseñan algunas veces no es  
motivante tomarlos.
- 4  Nunca me ha motivado tomar cursos ya que no apor  
tan nada.
- 5  Sin respuesta.
17. ¿ SATISFACES EN TU TRABAJO LAS METAS DE TU VIDA ?
- 1  Sí, siempre ha significado uno de los logros más  
importantes en mi vida.
- 2  En algunas ocasiones, sobretudo cuando recibo -  
apoyo de mis jefes y compañeros de trabajo.
- 3  Frecuentemente me ponen obstáculos para lograr-  
mis metas.
- 4  Nunca, ya que no me permiten satisfacerlas.
- 5  Sin respuesta.
18. ¿ TE INTERESARIA CAPACITARSE EN TEMAS AFINES A TUS FUNCIO  
NES Y ACTIVIDADES ?
- 1  Claro, para mejorar la calidad de lo que hago.
- 2  A veces, porque a los cursos que he ido me duer  
me el ponente, ya que no sabe dar el tema, pier  
do tiempo.
- 3  No, necesito capacitación, considero que con mis  
conocimientos es suficiente.
- 4  Definitivamente no me interesa, es pérdida de -  
tiempo, me interesa sacar el trabajo.
- 5  Sin respuesta.
19. ¿ QUE SIGNIFICA PARA TI TU TRABAJO ?
- 1  Experiencia profesional, independencia económi-  
ca y expresión de mi creatividad.
- 2  Una manera de independizarse tanto económicamen  
te como profesionalmente.
- 3  Un mal necesario.
- 4  Un castigo de Dios.
- 5  Sin respuesta.
20. ¿ TE ENCUENTRAS IDENTIFICADO CON EL PUESTO QUE DESEMPEÑAS?
- 1  Sí plenamente entiendo mis responsabilidades y-

funciones.

- 2  Sí aunque no se me permite brindar atención de enfermería a todos los pacientes de acuerdo a lo que yo detecto de problemática.
- 3  A veces, ya que me dicen con frecuencia que lo hago mal y porque me piden muchas cosas a la vez.
- 4  Para nada, nunca me imaginé estar haciendo lo que desempeño.
- 5  Sin respuesta.

21. ¿ TE SIENTES SEGURO PROFESIONALMENTE ?

- 1  Nunca he dudado de mi capacidad.
- 2  En algunas ocasiones, porque uno no puede saber todo.
- 3  Con frecuencia, porque nos llegan casos muy difíciles y diferentes.
- 4  Siempre pregunto lo que debo hacer.
- 5  Sin respuesta.

22. ¿ TE INTEGRAS AL GRUPO INTERDISCIPLINARIO PARA SUPERARTE?

- 1  Sí, siempre asisto a las sesiones de casos clínicos que se realizan en el Hospital y participo en la elaboración de estos.
- 2  Frecuentemente trabajo en coordinación con el equipo para mejorar el servicio.
- 3  Asisto, muy ocasionalmente a las sesiones, y solamente que me pidan participación lo hago.
- 4  No me gusta trabajar en equipo, prefiero trabajar sola.
- 5  Sin respuesta.

23. ¿ TE INTERESAS POR INCREMENTAR LOS CONOCIMIENTOS DE ENFERMERIA QUE POSEES ?

- 1  Sí, siempre consulto la revista de enfermería y de medicina, y asistí a cursos de educación continua.
- 2  Sí, frecuentemente lo hago aunque a veces me lo impiden otras actividades.
- 3  De vez en cuando, si tengo dudas pregunto a compañeras o médicos.
- 4  No, me interesa confiar en los conocimientos de la básica para realizar mi rutina.
- 5  Sin respuesta.

24. ¿ TE PRESIONAN EN TU TRABAJO PARA QUE TE SUPERES ?

- 1  Sí, inclusive me han insinuado cambiarme de servicio o turno.
- 2  Sí, pero solo como sugerencia.
- 3  No, a nadie le interesa el que uno, haga lo que

- \_\_\_\_\_ quiera.
- 4 \_\_\_\_\_ No, ni siquiera saben que existo.
- 5 \_\_\_\_\_ Sin respuesta.
25. ¿ TE CONSIDERAS EN TU TRABAJO MAS PRODUCTIVA ULTIMAMENTE?
- 1 \_\_\_\_\_ Sí siempre termino pronto y ayudo a mis compañe  
ras.
- 2 \_\_\_\_\_ En ocasiones me da tiempo y logro hacer algunas  
extras.
- 3 \_\_\_\_\_ En muy raras ocasiones puedo realizar todas mis  
actividades.
- 4 \_\_\_\_\_ No, sólo hago las que me corresponden.
- 5 \_\_\_\_\_ Sin respuesta.
26. ¿ PARA EL MEJOR DESEMPEÑO DE TU TRABAJO, PONES EN PRACTI-  
CA TU CREATIVIDAD PROFESIONAL ?
- 1 \_\_\_\_\_ La mayoría de las veces me esfuerzo en ponerla  
en práctica.
- 2 \_\_\_\_\_ En algunas circunstancias realizo innovaciones.
- 3 \_\_\_\_\_ Casi nunca la puedo desarrollar.
- 4 \_\_\_\_\_ No soy nada creativa.
- 5 \_\_\_\_\_ Sin respuesta.
27. ¿ DURANTE SU ESTANCIA EN EL HOSPITAL HA PARTICIPADO EN IN-  
VESTIGACIONES DE ENFERMERIA ?
- 1 \_\_\_\_\_ Sí en el servicio donde estoy, siempre se reali-  
zan y participo.
- 2 \_\_\_\_\_ En algunas ocasiones, cuando tengo que exponer-  
algún tema.
- 3 \_\_\_\_\_ Es muy raro que me inviten a participar.
- 4 \_\_\_\_\_ Nunca he tenido la oportunidad de hacerlo.
- 5 \_\_\_\_\_ Sin respuesta.
28. ¿ PROCURAS EL ADIESTRAMIENTO EN SERVICIO CUANDO CAMBIAS -  
DE DEPARTAMENTO ?
- 1 \_\_\_\_\_ Sí, siempre pido asesoramiento con detalles de-  
la rutina del servicio.
- 2 \_\_\_\_\_ Frecuentemente me dan orientación de lo que ten-  
go que hacer.
- 3 \_\_\_\_\_ A veces me dan una ligera orientación de lo más  
relevante del servicio.
- 4 \_\_\_\_\_ Nunca me dan orientación, solo me dicen que me-  
las arregle como pueda.
- 5 \_\_\_\_\_ Sin respuesta.
29. ¿ PARTICIPAS ACTIVAMENTE EN LA ENSEÑANZA DEL HOSPITAL ?
- 1 \_\_\_\_\_ Sí, siempre se doy temas de actualización y par-  
ticipo en jornadas.
- 2 \_\_\_\_\_ Sí, aunque solo la llevo a cabo cuando estoy --  
programada para hacerlo.
- 3 \_\_\_\_\_ Ocasionalmente programo temas de acuerdo a la -  
problemática que detecto en el servicio.



- 4  No considero importante llevar a cabo la enseñanza.
- 5  Sin respuesta.
30. ¿ COMO DESARROLLAS LAS TECNICAS DE ENFERMERIA ?
- 1  Muy bien, tengo los conocimientos, y la motivación de realizarlas.
- 2  Bien, me motiva que al realizarlas se dan atención de calidad al paciente.
- 3  Regularmente, ya que no me siento motivada porque estoy cansada.
- 4  Nunca desarrollo las técnicas como debe de ser - considero mi trabajo una rutina.
- 5  Sin respuesta.
31. ¿ TE GUSTA ORIENTAR AL PERSONAL BAJO TU CARGO ?
- 1  A todas las compañeras de nuevo ingreso oriento y las conduzco.
- 2  Sólo cuando tengo tiempo participo con el personal.
- 3  Participo en raras ocasiones.
- 4  Esa función no me corresponde, por lo tanto que lo haga la jefa de servicio.
- 5  Sin respuesta.
32. ¿ TE GUSTA EJERCER EL PODER Y MANDAR A LOS DEMAS ?
- 1  Sí, ya que soy una enfermera preparada y puedo tomar desiciones que competen a mi profesión.
- 2  Sí, creo que la Jefe de Enfermeras y Supervisoras pueden ejercer el poder como profesionistas, aunque yo creo tener cierto poder con los que están a mi cargo.
- 3  Ocasionalmente puedo opinar sobre determinada situación.
- 4  No, me gusta ejercerlo ya que esto implica problemas.
- 5  Sin respuesta.
33. ¿ TE CONSIDERAS UNA LIDER EN TU TRABAJO ?
- 1  Sí, creo ejercer un liderazgo de excelencia porque con ello motivo a las personas a ser creativas.
- 2  Sí, es necesario ejercer el liderazgo porque algunas veces se provoca la integración del personal.
- 3  Considero que es difícil llevar a cabo el liderazgo en enfermería porque no permite cambios.
- 4  No creo importante ejercerlo porque no tiene unos lineamientos básicos de liderazgo.
- 5  Sin respuesta.

34. ¿ TIENES CAPACIDAD DE DECISION EN LAS ACTIVIDADES QUE VAS-A REALIZAR ?
- 1  Sí, tengo capacidad de decisión y se aceptar las consecuencias derivadas de esas decisiones.
  - 2  Sí, aunque con frecuencia pregunto si lo que voy a realizar es lo adecuado.
  - 3  Prefiero que me den órdenes muy precisas a modo de evitar la responsabilidad.
  - 4  No, creo que la toma de decisiones no se debe -- hacer en mi nivel.
  - 5  Sin respuesta.
35. ¿ PARTICIPAS EN ALGUNA ASOCIACION PROFESIONAL DE ENFERME-- RIA ?
- 1  Sí, participo y soy miembro activo de una asocia ción.
  - 2  Algunas veces participo cuando me ofrecen expo-- ner algún tema.
  - 3  Muy ocasionalmente acudo a las sesiones de algu-- na de ellas.
  - 4  Considero que entre menos me comprometa en Aso-- ciaciones es mejor.
  - 5  Sin respuesta.

## A P E N D I C E No. 2

## MODELO DE TARJETA SIMPLE

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
<p>LA MOTIVACION Y LA SUPERACION PERSONAL Y PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE GINECO - OBSTETRICIA " LUIS CASTELAZO AYALA " # 4 DEL T.M.S.S.</p> <p>TARJETA SIMPLE</p> <p>NUMERO DE CUESTIONARIO _____</p>												31	32	33	34	35													

FUENTE: MISMA DEL CUADRO No. 1 \*

MODELO DE TARJETA DE CONCENTRACION DE DATOS

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30												
1 1	1 7	1 1	1 0	1 0	1 0	1 4	1 4	1 2	1 1	1 1	1 3	1 1	1 0	1 1	1 4	1 5	1 4	1 10	1 1	1 1	1 1	1 5	1 2	1 6	1 6	1 2	1 7	1 1	1 2												
2 2	2 16	2 7	2 1	2 0	2 5	2 4	2 4	2 10	2 3	2 3	2 8	2 11	2 9	2 9	2 14	2 8	2 8	2 8	2 5	2 3	2 3	2 3	2 9	2 7	2 4	2 3	2 5	2 13	2 5												
3 3	3 0	3 3	3 7	3 0	3 10	3 2	3 5	3 4	3 1	3 9	3 7	3 2	3 3	3 2	3 3	3 3	3 1	3 1	3 6	3 6	3 5	3 3	3 4	3 2	3 1	3 5	3 0	3 1	3 1												
4 4	4 1	4 8	4 10	4 0	4 3	4 5	4 3	4 2	4 1	4 1	4 0	4 1	4 3	4 2	4 4	4 2	4 0	4 0	4 0	4 0	4 4	4 0	4 1	4 0	4 11	4 4	4 0	4 1	4 1												
5 5	5 20	5 1	5 20	5 20	5 20	5 5	5 20	5 2	5 14	5 2	5 2	5 4	5 4	5 2	5 4	5 4	5 4	5 1	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0	5 4	5 2	5 1	5 0	5 0	5 0												
LA MOTIVACION Y LA SUPERACION PERSONAL Y PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE GINECO - OBSTETRICIA " LUIS CASTELAZO AYALA " # 4 DEL I.M.S.S.												5 5	5 4	5 4	5 2	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	
TARJETA DE CONCENTRACION DE DATOS												5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1
DEL CUESTIONARIO 01 AL 20												5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1	5 1
1 1	1 7	1 1	1 0	1 0	1 0	1 4	1 4	1 2	1 1	1 1	1 3	1 1	1 0	1 1	1 4	1 5	1 4	1 10	1 1	1 1	1 1	1 5	1 2	1 6	1 6	1 2	1 7	1 1	1 2												
2 2	2 16	2 7	2 1	2 0	2 5	2 4	2 4	2 10	2 3	2 3	2 8	2 11	2 9	2 9	2 14	2 8	2 8	2 8	2 5	2 3	2 3	2 3	2 9	2 7	2 4	2 3	2 5	2 13	2 5												
3 3	3 0	3 3	3 7	3 0	3 10	3 2	3 5	3 4	3 1	3 9	3 7	3 2	3 3	3 2	3 3	3 3	3 1	3 1	3 6	3 6	3 5	3 3	3 4	3 2	3 1	3 5	3 0	3 1	3 1												
4 4	4 1	4 8	4 10	4 0	4 3	4 5	4 3	4 2	4 1	4 1	4 0	4 1	4 3	4 2	4 4	4 2	4 0	4 0	4 0	4 0	4 4	4 0	4 1	4 0	4 11	4 4	4 0	4 1	4 1												
5 5	5 20	5 1	5 20	5 20	5 20	5 5	5 20	5 2	5 14	5 2	5 2	5 4	5 4	5 2	5 4	5 4	5 4	5 1	5 0	5 0	5 0	5 0	5 4	5 2	5 1	5 0	5 0	5 0	5 0	5 0											

## A P E N D I C E No. 4

## MODELO DE TARJETA MATRIZ DE CONCENTRACION DE DATOS

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	25	82	12	11	5	5	30	31	29	8	47	46	19	11	95	46	72	71	245	105	121	16	35	12	62	148	18	78	14	47
2	115	160	75	23	11	70	58	43	73	50	100	98	111	113	88	116	104	212	142	164	136	142	103	130	130	64	10	67	167	
3	91	4	60	45	3	154	31	49	97	17	58	76	85	66	19	43	43	31	245	105	121	69	80	31	24	29	106	30	8	
4	30	7	117	166	1	14	35	40	27	74	9	33	29	44	12	14	14	4	2	6	5	4	15	15	4	118	48	2	9	
5	4	12	1	20	243	22	51	42	39	116	51	21	43	41	41	41	41	4	2	16	65	13	55	27	10	16	23	152	34	
	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265	265

LA MOTIVACION Y LA SUPERACION PERSONAL Y PROFESIONAL  
DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE GINECO - OBSTETRICIA  
" LUIS CASTELAZO AYALA " # 4 DEL I.M.S.S.

TARJETA MATRIZ DE CONCENTRACION DE DATOS

TOTAL DE CUESTIONARIOS 265

FUENTE: MISMA DEL CUADRO No. 1

## 7. GLOSARIO DE TERMINOS

### A

- ADiestRAMIENTO.** Es la capacitación del personal - en servicio para perfeccionarlo - en las materias inherentes al desarrollo de su trabajo y ayudarlo a promover y mejorar sus labores.
- APRENDIZAJE.** Tiempo durante el cual se aprende algún arte u oficio.
- ACTIVIDAD.** Conjunto de actos cuando un procedimiento puede subdividirse en varios grupos de operaciones afines ejecutados por una misma persona o una misma unidad administrativa.
- APTITUD.** Disposición innata que permite - desarrollar la capacidad de cumplir convenientemente tareas o - trabajos.
- ACTUALIZACION.** Proceso permanente que se desarrolla para mantener vigente los conocimientos en un individuo.

## C

## CAPACIDAD.

Totalidad de condiciones necesarias para el ejercicio de una - determinada actividad que existe en una persona en menor o mayor grado.

## CAPACIDAD DE APRENDIZAJE.

Efectividad de un sujeto en el - aprender, comparada con la de - otros sujetos.

## CAPACITACION.

Acciones que se realizan, emprenden o promueven, para que los - trabajadores desempeñen sus puestos de acuerdo con los requisitos de los servicios que se prestan.

## CAPACITACION EN SERVICIO.

Modalidad de capacitación que - desarrolla simultáneamente con la prestación del mismo en la - unidad de trabajo, contando con la supervisión de un superior.

## CONTINUIDAD.

Requisito del modelo de planeación, necesario para incluir estrategias que permitan mantener

**CONCEPTO.**

lo a través del tiempo.

Término genérico que representa una idea acerca de una clase de objetos; el conocimiento de las características propias que hacen que un objeto o una idea sea lo que es o parece -- ser.

**D****DEBERES.**

Actividades que se tienen que realizar de acuerdo al cargo - que se ocupa en la organiza---ción.

**DESARROLLO.**

Proceso de desplegar algo que está arrollado o enrollado, de tal manera que pueda lucir en toda su plenitud.

Cambio cualitativo de un nú---cleo social abarcando todos -- los fenómenos y manifestacio--nes como son: ( el proceso cultural, el medio natural de las relaciones sociales, la educa--ción, la producción ).



DESTREZA.	Facilidad y precisión en la -- ejecución de actos.
DECISION.	Elección entre varias alterna- tivas de acción, seleccionando la más viable para obtener el- mejor resultado.
E	
EDUCACION.	Acción y efecto de educar.
EDUCACION EN SERVICIO.	El desarrollo o mejoramiento - de los conocimientos y habili- dades necesarias para desempe- ñar las funciones de determina <u>do</u> trabajo o empleo.
ENSEÑAR.	Ayudar a otro a aprender, im-- partir conocimientos.
ESTRATEGIA.	Trazar cursos de acción para - atacar problemas.
ENCUESTA.	Reunión de opiniones recogidas por medio de un cuestionario.

## H

## HABILIDADES.

Aptitudes para la reacción de tipo simple o complejo, psíquico o motor, que han sido aprendidas por un individuo hasta el grado de poder ejecutarlas con rapidez y esmero.

## HIPOTESIS .

Suposición de una cosa de la que se saca una consecuencia.

## I

## INCENTIVOS PARA EL PERSONAL .

Son aquellos factores o estímulos que pueden aumentar el rendimiento del personal de una empresa o de una organización, y que pueden clasificarse en : beneficio económico, autoridad prestigio, satisfacción de -- prestar un servicio al público

## INFORME.

Presentación escrita de una situación especial de un momento dado.

## J

## JORNADA DE TRABAJO.

Tiempo durante el cual el tra

**JERARQUIA.**

bajador está a disposición del patrón para realizar su trabajo.

Nivel que guardan entre sí las personas que actúan dentro de un organismo social, considerando el grado de autoridad y responsabilidad de la misma.

L

**LIDERAZGO.**

Es el proceso de ayudar a un grupo a lograr la realización de sus metas.

M

**MODELO.**

Son estructuras simplificadas o conocidas que se emplean para investigar la naturaleza de los fenómenos que los científicos desean explicar.

**MARCO CONCEPTUAL.**

Presentación de teorías manejadas conjuntamente con las ideas, conceptos y experiencias más o menos precisas que dan una idea de los hechos estudiados.

**METODO.**

diados.

Es una secuencia ordenada, cronológica y eficiente de actividades ( Trabajos a desarrollar) que debe ejecutarse para la obtención de un resultado específico.

**MOTIVOS.**

Causas que influyen para tomar determinadas acciones o criterios dirigidos hacia la meta.

**MOTIVACION.**

Fuerza que proviene del interior del individuo y se basa en la intensidad del deseo de satisfacer una necesidad.

N<sup>o</sup>

**NECESIDAD.**

Es el requerimiento de algo para llevar a cabo funciones o actividades determinadas.

O

**OBJETIVO**

Lo que sirve de fin o meta para la acción: punto que ha de alcanzarse.

Exito perseguido resultado que

se apunta.

**ORGANIZAR.**

Establecer una estructura inten  
cional de funciones administra-  
tivas en una empresa formalmen-  
te organizada.

**P**

**PODER.**

Capacidad de conseguir que se -  
hagan las cosas, otorgado for-  
malmente a través de un nombra-  
miento o por el reconocimiento-  
de las aptitudes profesionales-  
o técnicas.

**PARTICIPACION.**

Aceptación plena e integración-  
en la labor conjunta del logro-  
de los objetivos sociales de --  
una empresa o institución.

**PERFIL PROFESIONAL.**

Conjunto de conocimientos, hábi-  
tos de un oficio o profesión --  
que lo identifica.

**POLITICAS.**

Conceptos o afirmaciones de ca-  
rácter general que guían el pen

samiento en la toma de decisio  
nes.

**PLAN.**

Planteamiento y establecimien-  
to de los lineamientos y de --  
las acciones que deberán reali-  
zar para lograr un objetivo.

**PRODUCTIVIDAD.**

Capacidad o grado de produ----  
cción que tiene una empresa, -  
teniendo al hombre como parte-  
importante en el proceso pro--  
ductivo.

**PROFESION .**

Ocupación que requiere conoci-  
mientos y habilidades avanza--  
dos y que es resultado de la -  
necesidad de servicios especial  
les por parte de la sociedad.

**PUESTO .**

Unidad de trabajo específica e  
impersonal, constituida por un  
conjunto de operaciones que de  
ben realizar y actitudes que -  
debe asumir en determinadas --  
condiciones de trabajo.

## R

## RESPONSABILIDAD.

Capacidad para responder de los propios actos y de sus consecuencias.

## RESPUESTAS.

Todo aquello que el individuo hace como resultado de la percepción de un cambio en el medio ambiente. Reacción de un organismo ante un estímulo.

## RECURSOS.

El personal, fondos, medios -- materiales, conocimientos teóricos y prácticos, técnicos y tiempo necesario o disponible para la ejecución o el sostenimiento de las actividades encaminadas al logro de determinados objetivos.

## RETROALIMENTACION.

Su base está en los conocimientos adquiridos con anterioridad y sirve para insistir o -- rectificar con orientaciones, -- consejos, tareas, etc para que el estudiante afirme y amplie-

sus conocimientos, habilidades o hábitos adquiridos durante - el desarrollo de un curso.

## S

## SISTEMA.

Conjunto ordenado del procedimientos relacionados entre sí - que contribuyen a realizar una función.

## SUPERVISION.

Medio por el cual se evalúa la atención de Enfermería, a la - luz del modelo normativo orientado y guiado al personal para lograr los ajustes necesarios.

## SATISFACCION.

Alegría experimentada cuando - se cumple un deseo o cubre una necesidad de diferente indole.

## SISTEMATIZACION

Acción y efecto de reducir las actividades de una empresa o - institución a sistemas racionales de trabajo.

## T

## TEORIA

Conjunto de conceptos interre - lacionados que intentan descrii



**TRASCENDENCIA**

bir o explicar un fenómeno.

Situación importante que afecta o modifica a la vida y su calidad y la capacidad o bienestar individual o colectiva.

**V****VARIABLE**

Cualquier característica, cualidad o atributo de una persona, grupo o acontecimiento que puede cambiar de valor.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANDERSON C. Richard y Cols. Psicología. Ed. Trillas. México, 1981. 569 p.p.

ARNDT, Clara. huckabay. Administración de Enfermería, Teoría para la Práctica con un enfoque de sistemas. Ed. Carbajal, S.A. México, 1980. 375 p.p.

BALSEIRO A. Lasty. Investigación en Enfermería. Ed. Prado, S.A. de C.V. México, 1991. 216 p.p.

BIGGE L.M. y Cols. Bases Psicológicas de la educación. Ed. Trillas, 11a. ed. México, 1982. 735 p.p.

COFER C.N. y Cols. Psicología de la motivación teórica e investigación. Ed. Trillas, México, 1971 907 p.p.

COHEN A. Helen. La Enfermera y su Identidad Profesional. Ed. Grijalbo. México, 1988. 355 p.p.

COOKEMACGREGOR, Frances. Las Ciencias Sociales y la Enfermería. Ed. La Prensa Médica Mexicana. México, 1968. 280 p.p.

DUBIN, Robert. Las relaciones humanas en la Administración. Ed. C.E.C.S.A. México, 1982. 704 p.p.

ESEVERRI, Chaverri, Cecilia. Enfermería Profesión con futuro. Ed. Jims, Barcelona 1978. 149 p.p.

FINBERMAN, Gregorio. Relaciones humanas fundamentos Psicológicos y sociales. Ed. Ateneo, 8a. ed. México, 179 p.p.

FREMONT E. James y Cols. Administración en las organizaciones y enfoque en las organizaciones. Ed. Mc Graw-Hill. México, S.A. de C.V. 1979. 699 p.p.

HERNANDEZ H. Pedro. Psicología de la Educación. Ed. Trillas México, 1991. 511 p.p.

HILDEGARD E. Peplan. Relaciones interpersonales en enfermería Ed. D. ED. D. Jersey U.S.A., 1990. 263 p.p.

HOSPERS John. La Conducta Humana, Estructura y Función. Ed. Salvat, 3a ed. México, 1980. 2290. p.p.

LYNDGREN, Henry Clay. Introducción a la Psicología social. Ed. Trillas México. 488 p.p.

MARTINEZ Ma. Matilde. Sociología de una Profesión. Ed. Nuevo Mar, S.A. México, 1985. 301 p.p.

MARRINER Ann. Modelos y Teorías de Enfermería. Ed. Rol, S.A. México, 1989. 354 p.p.

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

MORENO Salvador. La Educación centrada en la persona. Ed. El manual moderno, S.A. de C.V. México, 1983. 153 p.p

- MORRIS G, Charles. Psicología un nuevo enfoque. 5a. ed. University of Michigan. 320 p.p.
- PAIMERO Z. Olga. Administración de los Servicios de la Salud de Enfermería. Ed. CIESS, 2a Ed. México, 1992. 560 p.p.
- RODRIGUEZ Estrada, Mauro. Motivación al trabajo. Ed. El Manual Moderno México, 1986. 67 p.p.
- SHELLGROVE, Louis. Psicología, principios y aplicaciones. Ed. Publicaciones Cultural, 3a. ed. México, 1982. 626 p.p.
- TAGLIA Ferri E. Louis. Organización y Supervisión de Recursos Humanos. Ed. Limusa. México, 1981. 191 p.p.
- TERRY R. George y Cols. Principios de Administración. Ed. Continental. México, 1985. 747 p.p.
- TINKHAM W. Catherine y Cols. Enfermería social. Ed. Limusa, 2a. ed. México, 1981. 342 p.p.
- WITTAKER O, James Psicología. Ed. Interamericana, 3a. ed. México 816. p.p.
- WOLFF Lewis, Luverme y Cols. Fundamentos de Enfermería. Ed. Harla, 4a. ed. México, 1992. 1108 p.p.
- WOLFF Lewis, Luverme y Cols. Fundamentos de Enfermería. Ed. Harla, 2a. ed. México, 1983. 550 p.p.