

3295.21

4



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE JESÚS

“ACTITUDES DEL ALUMNO EN LA PRÁCTICA CLÍNICA”

T E S I S

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA

PRESENTA:
JARAMILLO GONZÁLEZ ERIKA

ASESOR:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
MARÍA AUXILIO MONTIEL SALINAS

MÉXICO D.F. ENERO 2002

TESIS CON FALLA DE ORIGEN





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta 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.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS:

Por darme la vida, por permitirme estar al lado de mis padres, hermanos y esposo y darme la oportunidad de estudiar y superarme. Por todo lo que me has dado y por lo que sigo recibiendo de ti por darme los conocimientos y paciencia para ayudar a mis semejantes en esta carrera que elegí, en la que Tú siempre estás presente y donde seguiré superándome para estar satisfecha y por siempre decirte: Gracias, Señor.

A MIS PADRES:

Por darme la vida, y ser de mí lo que soy, por el apoyo y la paciencia que he recibido en el transcurso de mi carrera, en mi vida personal y durante los momentos más difíciles de ella. Pero sobre todo por su amor y porque me han enseñado que con dedicación y constancia se logran los anhelos más deseados.

A MI ESPOSO:

Por el apoyo y la confianza que me has brindado en todo este tiempo, por estar juntos cuando más nos hemos necesitado, pero sobre todo por ser quien eres, y por quererme como me quieres.

A MIS HERMANOS:

Por brindarme su apoyo en el trayecto mi carrera, por los momentos difíciles que con ustedes pase durante ese tiempo, y por quererme tanto, así como yo los quiero a ustedes.

A MI BEBE:

Por estar dentro de mí, en el momento en que estoy por concluir mi carrera profesional. Por hacerme valorar la vida y sentir lo más maravilloso que pueda vivir una mujer. Por ti siempre saldré adelante, y nunca te defraudare.

A TODOS MUCHAS GRACIAS.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Agradezco en forma muy especial, a la Licenciada en Psicología María Auxilio Montiel Salinas.

Quien me ha motivado, apoyado y supervisado durante el desarrollo de esta tesis profesional, y de quien he tenido el privilegio de aprender durante el tiempo de apoyo recibido.

Por su constante, amplia y valiosa colaboración y por que cada uno de sus supervisiones sirvieron de una constante motivación y orientación, para mi desarrollo personal y profesional.

Muchas gracias, licenciada.

Antonio

~~Antonio~~
Lic. Maria Auxilio Montiel Salinas

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ACTITUD DEL ALUMNO EN LA PRACTICA CLINICA

INDICE

	Pag.
Introducción.	1
Justificación.	4
Planteamiento del problema.	5
Objetivos.	5
Hipótesis.	5

CAPITULO I

1.1 Motivación.	6
1.1.1 Definición.	7
1.1.2 Motivos primarios y secundarios.	8
1.1.3 Causas y efectos.	9
1.2 Características de conductas y actitudes motivadas.	9
1.2.1 Motivos internos y externos.	10
1.2.2 El vigor conductual y la eficiencia.	11
1.3 Motivación y personalidad.	11
1.4 Motivación y aprendizaje.	12
1.5 Motivación y aspecto laboral.	12
1.5.1 Relaciones interpersonales.	13
1.5.2 Seguridad en el trabajo.	13
1.5.3 Uso de habilidades y aptitudes.	13
1.5.4 Metas y motivación.	14
1.6 Motivos y trabajo escolar.	14
1.7 Motivación en la practica clínica.	15

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPITULO II

2.1	Actitudes.	17
2.1.1	Definición.	18
2.1.2	Formación de actitudes.	19
2.2	Naturaleza de las actitudes.	22
2.3	Estereotipos.	24
2.3.1	Estereotipos y actitudes.	25
2.4	Prestigio.	25
2.5	Prejuicio.	26
2.6	Intereses y actitudes.	26
2.7	Cambio de actitudes.	27
2.8	Valores y actitudes.	28
2.9	Actitudes y opiniones.	29
2.10	Actitudes y trabajo.	29
2.11	Actitudes y conducta.	32

CAPITULO III

3.1	Teorías de la elección vocacional.	34
3.1.1	Teorías no psicológicas.	34
3.1.2	Teorías económicas.	35
3.1.3	Teorías cultural y sociológica.	35
3.2	Motivos que llegan a modificar las actitudes de los estudiantes.	37
3.2.1	Orientación profesional.	37
3.2.2	La familia en la evolución o desarrollo profesional.	38
3.2.3	La suerte o casualidad.	39
3.2.4	Los medios económicos.	40
3.2.5	Estrés.	41

3.2.6 Presión.	42
3.2.7 Frustración.	42
3.2.8 Conflicto.	43
3.2.9 Ansiedad.	43
3.2.10 Apatía.	43

CAPITULO VI

4.1 Enfermería.	45
4.2 La practica clínica.	46
4.3 Actitudes durante la practica clínica.	48

CAPITULO V

5.1 Resultados.	50
5.2 Conclusiones.	52

CAPITULO VI

6.1 Bibliografía.	53
-------------------	----

CAPITULO VII.

7.1 Anexos.	57
-------------	----

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación, se pretende identificar, si es la falta de motivación, lo que origina que los alumnos de la Escuela de Enfermería del Hospital de Jesús, reflejen un bajo rendimiento académico durante la practica clínica.

Cuando las personas se encuentran con alguna necesidad insatisfecha, pueden reaccionar con comportamientos de tipo negativos y este influir en su personalidad. Esto puede cambiar si se llega a satisfacer por medio de un reconocimiento por parte de sus familiares, profesores a alguna otra persona allegadas a ellos. La interacción social entre compañeros de trabajo o grupo, subordinados o pacientes es un factor motivacional y un elemento importante en el contexto del trabajo que proporciona seguridad y con ello ejecutar habilidades, destrezas y aptitudes, así como el cumplimiento de sus metas y objetivos propuestos.

Para que el alumno se pueda desempeñar de manera más apropiada en sus practicas clínicas, se requiere dar reconocimiento a sus logros realizados que atribuyan a la adquisición de más responsabilidad.

El estrés durante la practica, representa estar bajo algún tipo de tensión física, ocasionada por diversos factores, entre ellos la frustración o el conflicto, ocasionados por la inseguridad en el desempeño de las actividades

Las actitudes son predisposiciones para comportarse de tal manera frente a un objeto específico. Para que se formen actitudes positivas o negativas, debe existir una fuerza interna llamada motivación que se va acumulando e integrando en base a experiencias. Cuando predominan las actitudes negativas, se ven reflejadas en el ausentismo, impuntualidad, baja productividad, etc.

Los estereotipos se forman cuando el pensamiento de la actitud es simple y rígido y se relaciona con personas o grupos sociales, se ordenan y condensan la información con el propósito de actuar de modo inteligente y rápido, influyen casi siempre en el comportamiento desfavorablemente porque impiden ver las cosas como son en realidad y sin tener un conocimiento verdadero de ello (prejuicios).

Las actitudes son indicadores de los valores que posee una persona y se va a reflejar en el mantenimiento de las buenas relaciones entre ellas. La actitud que asume dentro del ambiente laboral depende del grado en que considere sus necesidades, pueden existir resistencias internas que favorezcan actitudes negativas, como el miedo, la indecisión, la falta de información y esto va a llevar a una respuesta orientada o una disposición de actuar de cierto modo.

Cuando hay gran interés permanente, este constituye la medula de la motivación y le ayuda al individuo a encontrar su lugar en el campo profesional.

Cuando un estudiante decide lo que quiere estudiar se guía por la elección vocacional y decide lo que pretende ser de acuerdo a factores que llegan a ser casuales, por costumbre familiar, por leyes de la oferta y la demanda o por intereses económicos. Cualquiera de estos van a influir de manera positiva o negativa al asumir la responsabilidad de la que pretende ser e influir negativamente. Así en muchos de los casos durante la carrera se sienten bajo estrés, presión, ansiedad, incluso se llegan a sentirse frustrados mostrando claros signos de apatía.

Estudiar Enfermería representa gran responsabilidad, ya que es una profesión que tiene participación en el área asistencial, comunitaria y de prevención, así como en el tratamiento del individuo, y que al final de cada parte teórica de cada semestre van a realizar practicas clínicas con la finalidad de instrumentar los procedimientos que vieron durante la

teoría, asumiendo actitudes positivas, ya que las negativas ocasionan falta de motivación para las siguientes practicas.

Como se ve en la muestra de la investigación, los alumnos que cursan actualmente la carrera de Enfermería, nivel técnico y licenciatura, se encuentran altamente motivados, para realizar sus practicas clínicas, por lo que al concluir cada una de ellas, se sienten satisfechos por lograr sus objetivos y metas y propuestas.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

JUSTIFICACIÓN

La Escuela de Enfermería del Hospital de Jesús, desde hace algunos años esta incorporada a la UNAM. Con dos niveles; técnico y licenciatura. Sus grupos de alumnos eran muy pequeños siendo muy notable la deserción de ellos sobre todo al llegar a la práctica clínica. En la que antes de tomar la decisión de abandonar la carrera asumían actitudes negativas que se acentuaban durante el tiempo que duraban en la práctica.

En la actualidad el nivel técnico está incorporado al sistema del conalep y el de licenciatura continua con UNAM, los grupos son mucho más numeros y la cantidad de alumnos que han desertado ha disminuido.

Debido al número de deserciones, que hubo en las generaciones anteriores, se pretende ahora identificar las posibles causas que lo ocasionaron. Considerando que la falta de motivación, y las actitudes negativas de los alumnos, son algunos de los factores principales.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las actitudes negativas que asumen los alumnos de la Escuela de Enfermería del Hospital de Jesús. Nivel técnico y licenciatura, en los diferentes campos clínicos, es consecuencia de la falta de motivación.

La siguiente investigación es de tipo transversal, con una población cautiva, en la cuál se pusieron como elementos inclusivos a los alumnos de la Escuela de Enfermería de Hospital de Jesús, de nivel técnico y licenciatura del año electivo, que cursan o han cursado las prácticas clínicas, y se excluyeron a aquellos alumnos de primer semestre de nivel técnico y licenciatura que no han tenido experiencia en ellas.

OBJETIVOS

Analizar la motivación que tienen los alumnos en la practica clínica.

Analizar si la falta de motivación en los alumnos, favorece actitudes negativas al llegar al campo clinico a realizar sus practicas.

HIPOTESIS

" La falta de motivación de los estudiantes de enfermería favorece una actitud negativa hacia la practica clínica"

CAPITULO I

1.1 MOTIVACIÓN

Quando las personas tienen conductas y actitudes fuertemente sostenidas, se dice que está "altamente motivado", pero esta fuerza puede ser consecuencia de diferentes variables, por ejemplo la de satisfacer sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, (las cuales son las más predominantes) y deben ser cubiertas antes de cubrir las de estimación y autorrealización. Es decir cualquiera que sea la situación de las personas, lo primero que demandan es el alimento, lo cuál es una necesidad fisiológica. Cuando los individuos, se encuentran con necesidades insatisfechas, sus actitudes pueden cambiar y reaccionar de diferentes maneras, buscando resolver el problema o acudiendo a una o más defensas. La motivación, es cualquier condición interna de las personas que dirigen o inician sus conductas y actitudes hacia una meta, y un motivo es una meta en particular, es decir la motivación incluye necesidades internas, los deseos y propósitos del individuo, y ayuda a comprender la dirección de conductas y actitudes, que son las metas que se persiguen y el esfuerzo que se realiza, o sea la activación de la conducta.

1.1.1 DEFINICIÓN

El término de motivación se refiere a la activación de una tendencia a actuar para producir uno o más efectos, es decir es la manera de conseguir que la gente haga cosas más rápida y eficientemente.

Se define también como un estado excitante que se deriva de una necesidad interna, impulsando a un organismo a actividad, los motivos son fuerzas internas que impulsan a la conducta.

A todo esto, una de las teorías más aceptadas acerca de la motivación humana es la de Maslow que clasifica las necesidades en una pirámide jerárquica, que consiste en 5 niveles 1° fisiológicas (subsistencia, hambre, sed, sexo) 2° seguridad (protección del daño físico) 3° social (afecto, aceptación, amistad, pertenencia, amor), 4° estimación (autoestimación y estimación de parte de otros) y 5° autorrealización (llegar a ser lo que uno es capaz de ser), las tres primeras deben estar satisfechas para poder cubrir las demás.

Sin embargo la conducta y las actitudes que se observan en las personas no siempre son motivadas por estos impulsos biológicos primarios, sino que se necesitan otras fuentes extras, más flexibles de motivación.

Podemos concluir que la motivación se refiere a la existencia de una secuencia de fases organizadas, a su dirección y contenido y a su persistencia en una dirección dada o a su estabilidad de contenido, es decir la motivación no es un proceso distintivo, sino una referencia, en otro contexto, que quiere decir que los adultos tienen motivaciones.

Para finalidad de este estudio nos basaremos en la teoría de Maslow, diciendo que la motivación es la razón por la que una persona lleva a cabo una actividad determinada, se divide en dos niveles: el primario, que son las necesidades elementales, como, respirar, comer o beber y el

secundario que se refiere a las necesidades sociales, como, el logro o el afecto, para plantearse el nivel secundario, debe estar satisfecho el primer nivel.

1.1.2 MOTIVOS PRIMARIOS Y SECUNDARIOS.

Los motivos primarios comunes son el hambre, la sed, evitar el dolor y el sueño. Los motivos personales secundarios comunes son la motivación mediante el miedo o la esperanza aprendidos, la motivación para disipar la disonancia generada por pensamientos opuestos y la motivación para responder a sugerencias. Los motivos sociales secundarios y comunes son la motivación para subir en escala social y la motivación la obediencia social.

Los motivos primarios y secundarios tienen relaciones. Los motivos primarios son la base para adquirir los motivos secundarios, y una vez que son adquiridos, regularmente se modifican los primarios de manera severa.

Se considera que todos los motivos, son derivados de necesidades internas, prescriben las conductas del organismo por restablecer un estado constante (homeostasis), es decir el proceso es evidente en los motivos primarios y sus necesidades fisiológicas, por ejemplo el organismo busca comida al agotarse fisiológicamente sus reservas de energía.

El miedo y la esperanza aprendidos, son importantes motivaciones secundarias, de un simple valor de sobrevivencia, y a su vez el miedo aprendido es responsable de la ansiedad.

1.1.3 CAUSAS Y EFECTOS.

La estructura de una emoción es parte de una situación integrada. Esta misma emoción puede tener diversas motivaciones, por ejemplo, la risa puede ser originada por la alegría, por imitación, por esfuerzo para aparentar audacia, por compensación ante un estado depresivo, por alivio a un estado de tensión a determinados estados patológicos, etc.

La ira, el miedo y el asombro, son respuestas emocionales a ciertos obstáculos, la ira a la actividad frustrada, el miedo a la sensación de seguridad y el asombro a la continuidad de la experiencia y la expectación. El miedo con frecuencia es la forma que tiene el organismo de prepararse ante peligros amenazadores, es decir es una reacción ante lo desconocido, y se origina regularmente por un sentimiento de inferioridad y puede estar relacionado con el deseo de aprobación social, por ejemplo cuando los alumnos de enfermería se van a enfrentar a la práctica clínica pueden sentir miedo, debido a que no conocen el hospital, ni al personal, este miedo puede ser ocasionado por su falta de experiencia, y no desean ser objeto de risa y temen hacer el ridículo, se sienten reprimidos, y esto da lugar a una inhibición que produce el miedo.

1.2 CARACTERÍSTICAS DE CONDUCTAS Y ACTITUDES MOTIVADAS.

Los motivos o impulsos llamados así con más frecuencia, pueden ser innatos por naturaleza, (es decir que no son aprendidos, sino se nace con ellos), o aprendidos, sin importar su origen, cuando son despertados, inician actividades hacia determinadas finalidades o incentivos, es decir son los objetivos empleados para dirigir o controlar determinadas actitudes y conductas motivadas.

En la conducta motivada, primero se despierta un motivo, o un impulso, en algunas ocasiones estos parten de necesidades fisiológicas, como la de alimentos o agua, en otros casos, surgen de necesidades psicológicas, por ejemplo, la de compañía o adquisición de algo. En segundo lugar, se presenta una serie de actos de conducta, durante los cuales el organismo busca un medio de satisfacer o reducir el impulso, y por último, se llega a algún objetivo por el cual el impulso se reduce o termina.

1.2.1 MOTIVOS INTERNOS Y EXTERNOS.

Los motivos internos son aquellos, que son designados para satisfacer las necesidades del organismo, como los deseos, las actitudes, los intereses, las costumbres, las simpatías y antipatías.

Los externos son las consecuencias que traen consigo los internos, como los premios, los castigos, el reconocimiento social, el conocimiento de los resultados del aprendizaje, el éxito, el fracaso, estos dos últimos son los estímulos más poderosos del comportamiento, es decir, cuando el nivel de exigencias de un individuo se eleva, desciende con los fracasos, este aumento de exigencias incrementa la rapidez y el rendimiento, el optimismo, el contacto y el humor. Sin embargo cuando este nivel de exigencias es disminuido se trae como consecuencia graves conflictos, lentitud en el trabajo, menor rendimiento, terquedad, apatía, y un mal contacto social.

1.2.2 EL VIGOR CONDUCTUAL Y LA EFICIENCIA.

Cuando los estímulos que se le proporcionan a una persona, son débiles provocan actitudes o respuestas vigorosas, mientras que otras veces pueden producir respuestas débiles en presencia de una fuerte estimulación, por ejemplo cuando un alumno no recibe estímulos de sus padres para estudiar, pero él tiene el deseo de continuar sus estudios, sus actitudes y sus respuestas hacia la carrera que esta estudiando son favorables, en cambio hay alumnos que aunque sus padres los motiven para que estudien determinada carrera y si a ellos no es lo que les gusta sus actitudes y respuestas van a ser negativas y desfavorables.

1.3 MOTIVACIÓN Y PERSONALIDAD.

Cuando las personas se encuentran con necesidades insatisfechas, pueden reaccionar con algún comportamiento constructivo para resolver el problema o acudir a una o más defensas, y todo esto esta influenciado por la personalidad, por ejemplo algunas personas tienen fuertes necesidades de estimulación y otras de necesidades sociales.

Aunque la gente experimenta las mismas necesidades, los tipos de conducta que cada uno escoge en su intento por satisfacerlas varían ampliamente, por ejemplo una persona puede satisfacer sus necesidades de autoestimación por medio de ganar reconocimiento en el trabajo por parte de sus supervisores, mientras que otro puede luchar duro por lograr la estimación por medio del reconocimiento de los subordinados.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1.4 MOTIVACIÓN Y APRENDIZAJE.

Para ejemplificar la motivación y el aprendizaje, se puede decir que se presenta en el organismo como si fuese un coche, con un mecanismo de dirección (motivación), y un mecanismo de control (aprendizaje), es decir la motivación es el control del aprendizaje y del comportamiento que asume una persona y esto va ligado que sus actitudes resulten positivas o negativas.

Para que una persona se produzca aprendizaje, debe estar motivado; debe existir algún impulso si el aprendizaje esta reducido. Las personas regularmente parecen aprender cosas incidentalmente, por ejemplo, el color de un salón donde se estudio durante un tiempo, pero esto no lleva ningún motivo, sin en cambio para poder aprender la lección del día debió haber tenido un motivo (personal, físico, etc).

1.5 MOTIVACIÓN Y ASPECTO LABORAL.

El estudio de las características del trabajo se ha centrado en las relaciones existentes entre la presencia en el trabajo de los aspectos que la gente valora en él y su satisfacción y motivación laboral, algunas variables que producen determinadas actitudes y reacciones en las personas son, satisfacción en el trabajo en general, oportunidades que ofrece para el desarrollo personal, orientación motivacional, compromiso e implicación con el trabajo, ausentismo, rotación y ejecución.

Cooper (1973), siguiere cuatro dimensiones de la motivación en el trabajo, importantes para conocer los aspectos del trabajo que son motivados para el empleado, estas dimensiones son: la variedad que beneficia la ejecución y la satisfacción por la reducción del aburrimiento,

haciendo el trabajo más tolerable; la autonomía en la utilización de destrezas que produce sentimientos de realización y logro; la contribución añade significado al trabajo de uno mismo y de este modo realza los sentimientos de realización; y la claridad y dificultad de las metas que son las características más relacionadas con la ejecución de las tareas.

1.5.1 RELACIONES INTERPERSONALES.

La interacción social entre compañeros de trabajo, supervisores, jefes, subordinados, pacientes, clientes, etc. Es un elemento muy importante en el contexto laboral, ya que la interacción con otros en el lugar de trabajo es un motivador muy importante en la conducta laboral y origina por lo tanto actitudes positivas dentro de este contexto.

1.5.2 SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

La seguridad en el trabajo puede tener conductas motivacionales al ser considerada como un instrumento para obtener algunos fines, de ahí su carácter motivacional, una variable considerada para adoptar una actitud negativa, puede ser el valor concedido al trabajo, lo anterior sería el estatus profesional de las personas a mayor estatus profesional se da menor importancia a este valor.

1.5.3 USO DE HABILIDADES Y APTITUDES.

La posibilidad de utilizar y poner en práctica los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes en la ejecución de un trabajo puede llegar a suponer un factor motivacional para las personas. La adaptación de las características de la persona y las que requiere el puesto de trabajo

puede conducir tanto a un mejor desempeño del mismo como a un aumento de la motivación laboral.

La inteligencia, las aptitudes, las habilidades y la educación de un empleado, no deberían de ser un muy superiores ni muy inferiores a los requisitos del trabajo, si esto ocurre la persona se sentirá descontenta porque el trabajo está sensiblemente por debajo del nivel de sus aspiraciones y no presenta un reto suficiente para sus habilidades. Si las características de la persona son inferiores a las que demanda el puesto, el trabajador tiene muy pocas posibilidades de éxito en su trabajo y ello puede suponer un efecto desmotivado y presentar actitudes negativas ante cualquier circunstancia.

1.5.4 METAS Y MOTIVACIÓN.

Las metas personales juegan una parte importante en la determinación de la conducta de las personas. El individuo, toma en cuenta la probabilidad que tienen varios comportamientos en el logro de la meta, si se ofrece la oportunidad para obtener sus respectivas metas, la satisfacción personal y la autoestimación es valorizada y la motivación aumenta de acuerdo con ella.

1.6 MOTIVOS Y TRABAJO ESCOLAR.

En la escuela las posibilidades de aprender, están ligadas con la capacidad que tiene el profesor para despertar el interés y establecer motivos en los alumnos, este desarrollo y aplicación de motivos en el aprendizaje, es lo que distingue al profesor de los libros de texto, cuando transmite sus conocimientos y lo caracteriza como un buen profesor.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es indispensable una actitud totalmente positiva del profesor hacia los alumnos, ya que es él, quien desempeña un papel decisivo en la formación de motivos.

Un motivo, puede determinar muchos actos, por ejemplo, el motivo de logro, puede influir en estudiar mucho, buscar oportunidades para competir, etc. Y a su vez un acto puede determinar muchos motivos, por ejemplo, estudiar mucho puede ser influido por la motivación del logro, de aprobación, de prestigio, etc. Es decir cuando la motivación es muy fuerte, la persona se vuelve más activa y trabaja más fuertemente para lograr su objetivo.

1.7 MOTIVACIÓN EN LA PRACTICA CLÍNICA.

La motivación positiva es sin duda, lo que lleva a los alumnos a desempeñarse de manera apropiada en sus practicas clínicas, y estos motivos, incluyen recompensas, o incentivos que esperan alcanzar a cambio de su labor desempeñada, y trae como consecuencias actitudes positivas y una multitud de recompensas a quienes la desarrollas de manera efectiva y exitosa; por lo tanto se puede decir que en muchos casos los alumnos tienen la esperanza de recibir tales incentivos (reconocimientos, buenas calificaciones, etc), para mostrar un mejor desempeño en su practica.

La satisfacción o insatisfacción con las practicas, se desarrollan de distintas fuentes, por ejemplo los factores más importantes que influyen en que haya actitudes positivas son la realización, el reconocimiento, la naturaleza de las practicas en sí, las oportunidades de desarrollo, y la responsabilidad, estos factores producen un alto grado de satisfacción.

También cuando no hay buena relación entre los compañeros de grupo, profesores o personal del hospital se producen, reacciones negativas.

Para que los alumnos se desempeñen de manera más apropiada en sus practicas clínicas se requiere de algunos de estos puntos:

- Asignar al alumno más responsabilidad en su practica.
- Aumentar la libertad y autonomía de que goza.
- Dar un mayor reconocimiento a sus logros realizados y hacer que sus actividades sean más interesantes y variadas, estos puntos han producido notorios beneficios con respecto al mejoramiento de las practicas.

CAPITULO II

2.1 ACTITUDES

La gente tiene actitudes hacia muchas cosas: grupos étnicos, instituciones, religiones, practicas y cuestiones educativas, propiedad privada, etc. En otras palabras se adopta una actitud frente a lo que nos rodea.

A través de las experiencias en el ambiente, se adquieren muchas expectativas diferentes sobre un objeto en particular. La configuración de todas las expectativas de una persona sobre un objeto forma su actitud hacia esté. Entonces decimos que la actitud es una organización de conceptos, creencias, hábitos y motivos asociados con un objeto en particular.

2.1.1 DEFINICIÓN.

La actitud es una preparación anticipada para responder en una forma mas o menos emocional a ciertos objetos o ideas.

Poseen elementos importantes como: cogniciones o creencias, sentimientos y tendencias a comportarse de cierta manera, estas tendencias conductuales se refieren a las acciones, por ejemplo, buscar una pareja para vivir o interrumpir el lazo con alguien que quiere vivir con uno.

Para algunos autores una actitud es un estado o disposición psíquico y neurofisiologica, que es organizada por la experiencia individual y que tiene influencia dinámica sobre la manera de reaccionar del individuo ante algunos objetos o situaciones.

Es decir una determinada actitud se puede adquirir del mundo en torno o puede deberse también a las experiencias más variadas.

Por ejemplo: la actitud hostil de los blancos hacia los negros, que con frecuencia ha pasado de generación en generación, sin basarse en experiencias personales desfavorables.

Denota un estado neuropsíquico de disponibilidad para la actividad mental o física; que va a estar organizada sobre la base de la experiencia y que va a ejercer cierta influencia sobre la respuesta de la persona a todos los objetos y situaciones con los que aquello se relaciona. Así pues el individuo va a estar preparado para una respuesta y esto va a ser un grado a favor o en contra de un objeto o valor. Es una estructura estable de creencias que predispone al individuo a pensar, sentir, percibir y comportarse selectivamente ante referentes actitudinales. Al mencionar decimos que es una categoría, una clase o conjunto de fenómenos:

objetos físicos, acontecimientos, conductas e incluso construcciones hipotéticas.

Van a determinar tanto las respuestas actuales como las potenciales de cada persona en el mundo social, se dirige siempre hacia algún objeto.

De acuerdo a todas estas definiciones podemos decir que la actitud es: un estado de reacción físico, psicológico del individuo para reaccionar ante ciertos acontecimientos, objetos, ideas o situaciones que se le presenten; está puede ser negativa o positiva, de acuerdo a sus creencias, experiencias y valores.

2.1.2 FORMACIÓN DE ACTITUDES.

Las actitudes son aprendidas, pueden ser diferenciadas de los motivos biosociales como hambre, sed y el sexo, que no son aprendidos.

Tienden a permanecer bastante estables con el tiempo. Muchas de ellas no cambian radicalmente de un día a otro, ni aun de un mes a otro. Esto no significa que no puedan ser cambiadas. Sencillamente significa que en su mayor parte, son relativamente duraderas, son dirigidas siempre hacia un objeto o idea particular. Las personas pueden llegar a obtener la actitud por medio de principios conductuales de aprendizaje, sin llegar a percatarse que están aprendiendo algo.

Por ejemplo una forma de influencia es la observación, solo viendo o imitando a otros, es posible que los castigos y las recompensas también intervengan. La aprobación y apoyo de los padres y otras figuras importantes, son motivadores para la adopción de opiniones. Incluso su crítica o rechazo puede debilitar las actitudes.

Estas se pueden adquirir del mundo en torno o puede deberse también a las experiencias personales más variadas. Los conceptos y las

creencias asociadas con la actitud son frecuentemente referidos como el componente de acción, y los motivos como el componente afectivo.

Se entiende como componente afectivo a las actitudes que varían entre sí en un diverso número de formas, aparte de su contenido específico, teniendo dos de las dimensiones que son, - la intensidad y la posición-. La posición se refiere al grado de expectativa de agrado o desagrado asociada con el objeto. La fuerza de la expectativa afectiva es la intensidad de la actitud. Por ejemplo, la actitud de un niño, hacia una enfermera que le va a aplicar una inyección, puede incluir una expectativa muy fuerte de una cantidad moderada de dolor. Es decir la enfermera le crea al niño una expectativa de desagrado al combinarse con una inyección, le crea una actitud intensamente negativa. De esta manera, la posición del objeto en la dimensión afectiva es moderadamente negativa pero la actitud es muy intensa.

Componente cognoscitivo: el grado de diferenciación de una actitud se refiere a cuantas creencias y conceptos están asociados con el objeto. Por ejemplo la actitud de una enfermera hacia Florence Nightingale, está más diferenciada que la de una persona con poca experiencia en el tema. Es decir la enfermera conoce y le gusta la historia de ella, y una persona que no conoce o que no tiene gusto por la enfermería, su actitud será totalmente diferente a la de ella.

Componente de acción: las actitudes difieren en su relación con la conducta manifiesta. Algunas tienen muchos hábitos asociados a ellas, otras tienen pocos. A veces, la única acción asociada, es su experiencia verbal. Esta expresión se llama opinión. Sin embargo el componente de acción puede ser mucho más diferenciada y puede incluir una variedad de tendencias de acción. Por ejemplo, la mayoría de las personas tienen actitudes favorables hacia algún partido político. Esto puede expresarse por medio del voto el día de la elección, por medio de discusiones

acaloradas con sus asociados o por trabajo activo durante la campaña electoral.

Una actitud con base utilitaria es aquella que esta asociada con la supervivencia, la seguridad y algunos de los motivos sociales del individuo. El objeto se percibe como una meta o como un medio para una meta relacionada con tales motivos.

Según Katz, una persona adquiere actitudes utilitarias a través de la experiencia con el objeto. Mientras más cerca esté del objeto y menos ambigua sea la relación entre este y la satisfacción de motivos, más fuerte es la probabilidad de adquirir una actitud muy favorable y mientras más estrechamente se asocie un objeto con un afecto negativo, más probablemente se desarrollara una actitud desfavorable.

Una actitud de expresión de valores está basada en el motivo de la persona por autoestimación y autorrealización. Con esto las actitudes de una persona van a depender de su propia estimación y realización que él considere.

Las actitudes con base en el conocimiento, se adquieren en conjunción con los motivos de competencia, específicamente el motivo para adquirir una imagen clara, estable y consistente del mundo. Para cada persona hay algunos objetos actitudinales, sobre los cuales su información es escasa o ambigua. Esta situación apareada con el motivo de conocimiento, prepara el escenario para la formación de esta. Es bastante probable que la persona llenara esta laguna en su imagen del mundo, buscando activamente más información que permitirá la formación de actitud, por uno de los otros principios discutidos o adoptando hacia el objeto las actitudes de las personas que están a su alrededor o adoptando una actitud hacia el objeto que sea consistente con el resto de su modo de pensar.

2.2 NATURALEZA DE LAS ACTITUDES.

Las actitudes varían desde lo fuertemente positivo, hasta lo fuertemente negativo.

Por positivo, queremos decir, que la persona a la que nos referimos muestra cierta tendencia de acercamiento hacia el objeto el cuál tiene determinada actitud. Es decir si se tiene una actitud positiva, hacia los padres, esto es algo que se considera como una disposición mental, para sentir, pensar y comportarse de manera positiva hacia ellos.

Se postula que poseen un componente afectivo, otro cognoscitivo y un tercero conativo. Esto significa que no solo se tienen sentimientos positivos hacia los padres, sino también ciertos conocimientos positivos acerca de ellos, por ejemplo, que son buenos y honestos.

Mientras que lo negativo, se refiere a la predisposición a evitar el objeto. En la mayor parte de los casos las actitudes fuertemente negativas o positivas van acompañadas de sentimientos intensos.

Una actitud positiva no determina por si sola un elevado índice de productividad, pero puede ayudarlo. Las actitudes negativas se reflejan en situaciones tales como ausentismo, impuntualidad, etc. Por ejemplo en un estudiante de enfermería, que tiene actitudes negativas hacia la carrera, se reflejara el ausentismo o la impuntualidad en clases y practicas.

Las actitudes son predisposiciones para comportarse de manera determinada con respecto a un objeto específico o clase de objetos, sin embargo no todas las predisposiciones son clasificadas como actitudes. Pero se distinguen de otros estados de predisposición o inclinación mental que implica que la persona tiene esta tendencia, o motivación para percibir al mundo social dentro de categorías de bondad y maldad.

Incluyen el núcleo afectivo o sensible del agrado o desagrado, y los elementos cognoscitivos o de creencias que describen el efecto, sus características y sus relaciones con otros objetos.

Existen predisposiciones para reaccionar favorable o desfavorablemente hacia un objeto psicológico. Y esté es cualquier símbolo, dicho, persona, institución o cosa ante los cuáles y tomándolos como referencia, la gente difiere en el grado y tipo de reacción. Si una persona tiene una actitud favorable o desfavorable hacia un objeto psicológico y tiene de pronto una emoción fuerte, esta puede cambiar.

Se van a formar por medio de la acumulación e integración de experiencias, la individualización, diferenciación y segregación de experiencias: el trauma o la experiencia dramática y la adopción que de ellas hagan otras personas. Considerable número de pruebas indican que la mayoría son adoptadas en su forma definitiva a partir de distintos grupos de referencia.

No son susceptibles de observación directa. Su existencia e intensidad deben inferirse de lo que pueda ser observable. En consecuencia, debemos escoger conductas que sean aceptadas como bases de inferencia. Tradicionalmente las creencias, sentimientos y las intenciones con respecto a determinado objeto y de las que uno mismo informa, se han empleado como base primaria de inferencia.

También se pueden expresar a través del lenguaje verbal y no verbal (gestos, silencio, no participación, etc), y se transmiten con la intención de que sean recibidas o entendidas por los otros, en este sentido, es un acto social. Cuando es expresada verbalmente, constituye una opinión, y estas son habitualmente expresadas sin tener una completa certeza acerca de sí sus contenidos son verdaderos o falsos. Pueden expresarse también por medio de ademanes.

Cuando se actúa consistentemente frente a una situación intervienen componentes relacionados con el carácter, el conocimiento y los sentimientos del individuo, que van a implicar juicios evaluativos. Así, mientras más enraizado este el valor que se refleja, más consistente será la actitud, y se va a enfocar en una cosa, persona o situación determinada, ya que, siempre hay algo o alguien que nos resulta agradable, desagradable o indiferente.

2.3 ESTEREOTIPOS.

Cuando el componente de pensamiento de la actitud es bastante simple y rígido y se relaciona con individuos o grupos sociales, se le llama estereotipo, estos van a ordenar y condensar la información con el fin de actuar de modo inteligente y rápido. Para sobrevivir, es necesario ser bueno al juzgar en quienes puede confiarse y a quienes temerse.

La palabra estereotipo tiene asociaciones desagradables, pero no siempre son dañinos. En ocasiones pueden ser destructivos en forma principal, si se olvida que están basadas en una pequeña muestra y que con frecuencia son injustos si se aplican por rutina a todos los individuos de una población. Por ejemplo el estereotipo de un político, es tener facilidad de palabra, pero si en sus manos tiene influencias económicas su actitud podría cambiar hacia hechos fraudulentos. Y aunque no todos actúan de la misma manera la actitud de la población hacia ellos va a ser regularmente negativa.

El estereotipo de una Enfermera es una mujer con cofia, uniforme blanco impecable, zapatos blancos, personas amables y buenas, con conocimientos de medicina, por lo que la actitud de la población hacia ellas es regularmente positiva.

Llegan a ser ideas muy influidas por los sentimientos, hacia ciertas personas o grupo independientemente de la experiencia que se tienen de ellos. Estas ideas pueden llegar a tener cierta influencia sobre las percepciones y acciones.

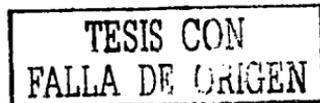
2.3.1 ESTEREOTIPOS Y ACTITUDES.

Todas las actitudes como los estereotipos van a influir intensamente sobre el comportamiento y casi siempre desfavorablemente. Es decir impiden ver las cosas tal como son en realidad y sin tener un conocimiento verdadero de ello (prejuicio). Muchas veces son injustos ya que abarcan todos los prejuicios nacionales, religiosos y de raza, al igual que todos los que llevan a tensiones sociales entre las diversas categorías de profesiones. Por ejemplo el estereotipo de un marino es beber en exceso, influyendo a las nuevas generaciones que actúan de igual manera por simple tradición y que presentara una actitud negativa hacia las circunstancias que los rodean.

2.4 PRESTIGIO.

El prestigio es la buena opinión social y cultural que merece un jefe, un grupo o una institución, este también llega a impedir ver las cosas tal como son en realidad; es decir paraliza la capacidad de juicio. En los procesos culturales (políticos, religiosos, filosóficos o artísticos) las ideologías siempre han jugado un papel autoritario, es decir los sistemas organizados de pensamientos cargados de afectos, que aspiran a la conservación o al cambio de las formas sociales. Por ejemplo, la familia es el grupo social en el que más atención prestan sus miembros a una ayuda mutua, la cual, desde luego no excluye que puede presentarse entre ellos tensiones con

conflictos y rivalidades. En conjunto se puede decir que una familia, es ya una estructura fuerte con potentes vectores, los cuales unen a marido y mujer, y a los padres con los hijos.



2.5 PREJUICIOS.

Están vinculados tanto con las actitudes como en los estereotipos.

Se entiende como prejuicio a la opinión que consiste en sentimientos negativos o positivos acerca de una gente o grupo, una creencia que exagera las características grupales. Están ligados a menudo, con la discriminación, o a favor de una persona o conjunto de ellas, con base a la pertenencia en grupo y no en méritos individuales.

Por ejemplo, el prejuicio que se tiene hacia elementos policíacos, como personas corruptas o faltas de moral, siendo que muchas veces son gente que cumple con su deber, inclusive llegando a morir en su trabajo, estos hechos no han estado considerados por la población que prejuizan como se hace mención.

2.6 INTERESES Y ACTITUDES.

Se ha revelado que una persona, al tratar de descubrir sus intereses, sobre ¿porque quiere ser enfermera, medico o abogado?, suele no poseer una idea suficiente de estas ocupaciones, además de poseer muy poco conocimiento de sí misma para hacer un juicio que tenga valor real.

Los intereses transitorios y permanentes constituyen la médula de la motivación, es una manera obvia de enfocar la descripción y el análisis de la personalidad. Viéndolo desde un punto de vista práctico, el individuo al adquirir un conocimiento estrecho de los intereses le puede ayudar a encontrar su lugar en los campos profesionales o vocacionales, incluso se

le puede recomendar un plan de estudios que lo lleve finalmente a terminar una carrera. Al dar la orientación se debe tener en cuenta la que "hará" o lo que "haría", no lo que "pueda hacer".

Es necesario examinar con detalle la estructura total de intereses que posee el individuo, ya que con ello se obtendrá una imagen totalmente adecuada.

2.7 CAMBIO DE ACTITUDES.

Como ya se mencionó anteriormente, las actitudes suelen considerarse como predisposiciones aprendidas que ejercen una influencia y que consisten en la respuesta hacia determinadas objetos, personas o grupos. Estas son consideradas normalmente como producto de la socialización y por lo tanto como algo que se puede modificar. Es decir el comportamiento de una persona hacia los demás depende totalmente de sus actitudes hacia ellos.

Las actitudes siguen los comportamientos y viceversa, emerge de la suposición, de que los individuos desean preservar la consistencia lógica en sus puntos de vista sobre ellos mismos y sobre su entorno. Algunas teorías señalan que los individuos tienen la idea de pensar que sus acciones son coherentes con sus creencias y que si perciben inconsistencia entre ambas, tratan de reducirla, lógicamente cambiando las creencias antes que las acciones.

Se predice que las actitudes que tiene un individuo hacia un grupo social se puede modificar si se induce a aquel, es decir, el cambio de actitudes representa los esfuerzos que el individuo hace para que sus ideas sobre ese grupo coincidan con el modo en que se ha comportado con sus miembros.

2.8 VALORES Y ACTITUDES.

Los valores son la medida que permite ordenar el medio ambiente y las actitudes, las manifestaciones del orden logrado, ellos los relaciona claramente con suposición fundamental, de que el hombre necesita orden y certidumbre.

Se puede decir que los valores son una cualidad por la que una persona, una cosa o hecho despierte mayor o menor aprecio, admiración o estima, es decir un valor indica la importancia, significación o eficacia de algo, que pueda llegar a influir de manera negativa o positiva para que el ser humano modifique o rija su conducta. Ocupan un lugar más importante que las actitudes, por ejemplo, cuando se valora mucho la honestidad, se tiene una actitud negativa hacia una persona que miente constantemente, o cuando se valora la justicia, se tiene una actitud favorable hacia la persona que llega a promoverla.

La diferencia que existe entre los valores y las actitudes es que los valores son más centrales y estables que las actitudes. Es decir las actitudes reflejan los valores más relevantes que una persona tiene sobre el mundo y sobre si misma, esto es, las actitudes son indicadores de los valores que posee un individuo. Por ejemplo, una persona puede mostrar una actitud favorable hacia el hecho de que un negro y un blanco reciban el mismo sueldo, por el mismo trabajo, si están igualmente capacitados; bajo esta actitud se encuentra el valor de la igualdad de las razas o de la no discriminación de la gente al color de su piel.

En la vida personal, en la escuela o en el trabajo, la actitud es lo que logra la diferencia. La clave del éxito en cualquier lugar es la creación y el mantenimiento de buenas relaciones entre las personas y no hay nada más que contribuya este proceso que una actitud positiva, y esta puede

extenderse en todas las facetas de la vida de un individuo; si una persona es positiva, transmite señales amistosas, por tanto, todos los que le rodean son más francos que ella.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.9 ACTITUDES Y OPINIONES.

Las opiniones son transitorias, y pueden modificarse al presentar una evidencia sólida y cognoscitiva porque están en la cabeza pensamientos más que emociones, es decir, es lo que el individuo piensa que es un hecho. Por ejemplo, es mi opinión de que las Instituciones particulares proporcionan mejor calidad de atención a los pacientes, que las instituciones gubernamentales.

Sin embargo las actitudes son más duraderas y consisten en tres componentes cognoscitivos, emocional y una disposición hacia la acción, es en general valorativa, es decir si decimos que una persona tiene una actitud positiva hacia las mujeres bonitas, se dice que posee ciertas opiniones (componente cognoscitivo) sobre ellas que son favorables, y que este contenido o emocionado en su presencia (componente emocional) y de que se esfuerza por estar cerca de ellas (componente de acción).

2.10 ACTITUDES Y TRABAJO.

Las actitudes de las personas dentro del trabajo, dependen del grado en que consideren sus necesidades. Por ejemplo, hay trabajos muy mal pagados, que el dinero ganado solo alcanza para satisfacer algunas de las múltiples necesidades de los trabajadores. En este caso la actitud del trabajador será probablemente negativa, es decir según el nivel de importancia de la necesidad, será la motivación que induzca a las personas a trabajar con mayor o menor satisfacción, y cuando el trabajo

es satisfactorio la persona puede ser perseverante y puntual; pero si la persona no trabaja satisfecha puede reaccionar faltando, llegando tarde o definitivamente abandonando el empleo. Con frecuencia las personas piensan que un trabajador satisfecho o contento produce más, sin embargo existen otros elementos que actúan como factores determinantes de la eficiencia. Uno de las indicaciones más sutiles y comunes de la actitud negativa entre los empleados, es el ausentismo, por ello entre más este descontento un trabajador sus faltas de asistencia probablemente aumentarían.

Existen factores internos causantes de ausentismo, como selección deficiente o inadecuada del personal y métodos inadecuados de asignación en el trabajo, fatiga, exceso o escasez de personal y producción irregular.

También existen causas externas como son:

- a) causas de colectividad por ejemplo, una vivienda inadecuada, el transporte deficiente, los problemas de las compras.
- b) Causas personales, por ejemplo, las enfermedades y los accidentes de los familiares, las obligaciones del hogar.

La impuntualidad es una forma indirecta de manifestar la insatisfacción, pues esta más ligada a la forma de ser del individuo que sin darse cuenta, agrede a la organización al llegar tarde sin recibir agresión por parte de ellos.

Sin embargo el ausentismo depende de otras causas justificables, como la enfermedad y están más ligadas a las normas sociales, en cambio la razón de la puntualidad no tiene una verdadera fundamentación.

Tener actitudes positivas en especial en el trabajo, paga dobles beneficios, primero va a ayudar a crear relaciones humanas sanas, que producen nuevas amistades y llevan al éxito y segundo, todas las relaciones de calidad refuerzan las necesidades continuas de la actitud

personal. Los compañeros de trabajo, la familia, los amigos, dan a cada persona la actitud de perspectiva y la motivación para que esta siga siendo positiva, es decir, cuando la actitud de un compañero de trabajo, un amigo o un familiar es optimista llega a convertir un día mal empezado, en uno lleno de esperanzas, ya que las actitudes positivas son verdaderamente contagiosas. Cuando se adopta una de estas actitudes positivas, se destaca en la carrera (un factor de satisfacción), se fomentan mejores relaciones humanas (factor felicidad) y se acerca más a las metas personales (factor de realización).

Cualquier cambio de actitud de una persona debe provenir de una aceptación y entendimiento internos (conocimiento). La eficacia al efectuar un cambio de actitud, depende ante todo de que tan convencido este la persona de la necesidad de cambiar, y cuando esto ocurre se llega a encontrar con resistencias internas, como son:

- El miedo: en general, todas las personas sienten miedo profundo a lo desconocido, que le ocasiona una resistencia natural al cambio, es decir, cuando no han tenido experiencia, temen ser incapaces de actuar correctamente ante un nuevo conjunto de circunstancias, y prefieren por mala que sea su situación actual quedarse en donde están, porque ya lo conocen y pueden adaptarse a ella. Al final es que algunas personas desean "tener" pero nunca "ser" o "llegan a ser", porque temen lo desconocido.

- La indecisión: cuando una persona ha mantenido ciertas actitudes durante años no puede llegar a cambiar de pronto sin admitir de manera implícita que ha estado equivocada, debe ser capaz de entender que su nueva actitud es correcta y al mismo tiempo sentir que sus actitudes anteriores no eran necesariamente erróneas, es decir, necesita comprender mejor la filosofía del cambio y del crecimiento continuo.

- La falta de información: algunas personas no cambian su actitud, porque ignoran que decisión tomar, no tienen idea de que algunos cambios son necesarios o no saben como llevarlos a cabo, necesitan ayuda para definir sus metas. Algunas personas no tienen la más remota idea de sus metas, ni de sus propósitos o de sus objetivos en su vida. Lo que no saben, quizá, es que la única manera de construir una existencia satisfactoria y con sentidos es mediante metas y objetivos planeados.

2.11 ACTITUDES Y CONDUCTA

Una actitud va a ser una respuesta orientada, es decir, una disposición emocional para actuar de ciertos modos, esta coordinada no con un único objeto-estimulo, sino con toda una clase de objetos. Las actitudes funcionan como factores que entran en la realización de más reacciones hacia los objetos específicos.

El aprendizaje de las actitudes va a establecer líneas de inspiración para el desarrollo de respuestas específicas, sin embargo un fracaso en el aprendizaje, puede adoptar la forma de: una insuficiencia de actitudes, un conflicto irreconocible entre ellas o una grave falta de correspondencia entre las actitudes y la situación de la persona, es decir deja inadecuadamente preparados para el desarrollo de la conducta integrada.

Las actitudes básicas en la integración de la conducta también incluyen varias habilidades, la persona tiene que aprender, por ejemplo, como comunicarse consigo misma eficazmente, para esto tiene que conocerse a sí misma, tiene que ser susceptible a este patrón de necesidades biológicas y de la conducta, con esto para que pueda adquirir el repertorio de respuestas que se requieran para satisfacerlo, la persona tiene que conocer sus habilidades y capacidades, en la medida

en que pueden ser empleados eficazmente, tiene que ser capaz de identificar el trastorno y el conflicto emotivos, con la finalidad de poder luchar con ellos, es decir el desarrollo de la conducta integrada de la persona que logre un nivel de autorrealización sofisticada.

CAPITULO III

3.1 TEORIAS DE LA ELECCIÓN VOCACIONAL

3.1.1 TEORÍAS NO PSICOLÓGICAS.

Son las que atribuyen los fenómenos de la elección al funcionamiento de algún sistema exterior al individuo. En estas teorías la condición y características del individuo, por ejemplo, su inteligencia, intereses, rasgos de personalidad, no se consideran directa ni indirectamente relacionados con la elección.

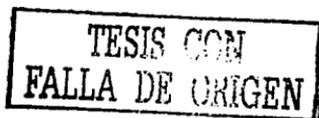
Existen tres tipos de factores, que pueden determinar su curso de acción:

- a) factores casuales o fortuitos.
- b) leyes de la oferta y la demanda.
- c) costumbres e instituciones de la sociedad.

Las teorías que se ocupan de los efectos de cada uno de estos factores sobre la elección son:

- la teoría del accidente: es una teoría muy popular, es la explicación acerca de cómo ingreso en su ocupación. En respuesta a la pregunta ¿cómo llego a convertirme en lo que es? Responde -fue un accidente o una casualidad-.

Con esto quiere decir que no se propuso deliberadamente ingresar en su actual ocupación. Es decir sucedió como consecuencia de una serie de circunstancias o hechos imprevistos, más formalmente -casualidad-, se refiere a experiencias que no son planeados en lo que respecta al individuo. Los factores de casualidad son fortuitos no planeados, no pronosticados, que afectan la elección vocacional de una persona.



3.1.2 TEORIAS ECONOMICAS.

Empiezan con una consideración de la distribución de los trabajadores en distintas ocupaciones de la economía, e intentan explicar porque difieren en el número de individuos que eligieron e ingresaron a ellos. Las personas eligen la ocupación que piensas le traerán mayores ventajas. Pesa la conveniencia e inconveniencia de los empleos disponibles, y eligen el que se supone una mayor ventaja neta, esta ventaja ha significado el mejor ingreso o salario: los trabajadores ingresan en las ocupaciones por las que pagan más y evitan aquellas que se pagan menos. Las ocupaciones por las que pagan menos son las que tienen escasez de trabajo y la que pagan más son las que tienen exceso de trabajo.

3.1.3 TEORIAS CULTURAL Y SOCIOLOGICA.

El factor más importante en la determinación de la elección vocacional de una persona es la influencia de la cultura y la sociedad en la que vive en conformidad con las metas y objetivos que aprende a valorar. Cada uno de los niveles de la cultura y sociedad afecta la elección vocacional del individuo, el amplio medio cultural en el que una persona crece tiene el mínimo efecto directo en sus decisiones específicas con respecto a la carrera, como la elección de su plan de estudios, en la secundaria o del lugar de trabajo, pero tiene una influencia profunda en su libertad de elección.

Dentro del círculo familiar, la atmósfera psicológica, puede variar, ser cálida o fría, según sean las actitudes de los padres para con sus hijos. Las actitudes predominantes que pueden expresar son:

- 1) aceptación,
- 2) conocimiento o,

3) rechazo, con las variaciones de cada una de estas, indicadas en el circunplejo, es decir aceptación casual, aceptación afectuosa, concentración, sobreprotección, etc. Si las actitudes de los padres son cálidas y de aceptación, los hijos desarrollaran una orientación principal de acercamiento hacia otras personas y elegirán ocupaciones que impliquen un contacto, hacia los como foco primario de su trabajo.

Si las actitudes de sus padres indican una concentración emocional en sus hijos, la orientación de estos se volcara más hacia el contacto estrecho con los otros. Si los padres evitan a sus hijos, ya sea mediante el rechazo o el descuido, desarrollaran una orientación principal hacia actividades que no impliquen a los otros.

La familia como una unidad social, va a enfrentar una serie de tareas a desarrollar, estas van de acuerdo con los parámetros de las diferencias culturales de cada una de ellas.

La integración total a su medio cultural de una persona depende totalmente de su medio familiar, ya que está es un grupo o unidad en la cuál las reacciones de cada uno de sus miembros producen reacciones y contrarreacciones en cada uno de ellos.

La influencia de los padres a los hijos adolescentes dependen del desarrollo como individuos y como pareja, en esté periodo, debe existir una continuidad de apoyo material y afectivo para ellos y un marco claro de referencia sobre el cuál los hijos modelaran sus valores que le han sido transmitidos tanto culturales como personales y que dará como resultado un individuo rechazado o aceptado por la sociedad.

Las familias con límites externos cerrados (amistades, otras familias, trabajo, instituciones culturales, recreativas o educativas) donde los intereses se limitan casi exclusivamente al núcleo familiar sufren un empobrecimiento que va a restringir considerablemente el desarrollo de sus potenciales y que van a limitar la independencia de sus miembros.

3.2 MOTIVOS QUE LLEGAN A MODIFICAR LAS ACTITUDES DE LOS ESTUDIANTES.

3.2.1 ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Existe una tarea que encamina a los individuos a satisfacer la necesidad de dar una apropiada colocación a cada uno, esta labor es la orientación profesional y también puede entenderse como una actuación científica, que es compleja y persistente, que va a estar destinada a conseguir que cada sujeto se dedique al tipo de trabajo profesional, en el que con el mínimo esfuerzo, pueda obtener mayor rendimiento, provecho y satisfacción para sí mismo y la sociedad.

La preocupación de la orientación profesional, es la de buscar el bienestar del individuo y asegurar el de la sociedad, es decir se propone establecer una armonía, un equilibrio, un ajuste entre las posibilidades individuales y los requerimientos sociales. Su fondo económico, lo va a manifestar, cuando ayuda al sujeto que se orienta a incorporarse en la realización de tareas productivas, para las cuales tiene aptitudes o disposiciones naturales y procurando que esta incorporación no implique derecho de esfuerzo, ni pérdida de bienes. Se propone encauzar a los hombres hacia una buena preparación, con la que satisfagan sus necesidades de subsistencia en forma que no perjudiquen a la sociedad, y por el contrario les proporcione el mayor bienestar. Con la orientación, se

evitan fracasos iniciales que son ocasionados por la incapacidad específica de las personas, y al mismo tiempo, ya en el desempeño de la actividad señalada como conveniente a cada uno, les procura su constante superación y mejoramiento.

Cuando no existe una adecuada orientación, que ayude a los jóvenes a saber exactamente lo que desean. Llegan a cometer errores en la elección de la carrera en el momento que tienen que elegir y optan quizá la que este de moda o porque algún familiar es "eso" y su apellido ilustre lo ayude, o porque sus padres le han elegido esa carrera, pensando tal vez en el prestigio o dinero que se puede hacer, y no se toma en cuenta si se está capacitado para lograrlo, y por lo tanto llegan a dejar truncada la carrera, sin lograr ningún objetivo o meta.

3.2.2 LA FAMILIA EN LA EVOLUCIÓN O DESARROLLO PROFESIONAL.

La familia una entidad social, psicológica y económica.

Es social; porque va a estar constituida por varias personas que funcionan como una unidad.

Psicológica; porque cada uno de sus miembros tienen necesidades, actitudes y sentimientos, que no solo son importantes para sí mismos, sino también para el funcionamiento de la familia como entidad.

Y económica; porque ofrece ciertos servicios, fabrica o produce ciertos bienes y los distribuye dentro o fuera de la unidad familiar.

La familia, se puede considerar subjetivamente, es decir, en función de las actitudes y relaciones interpersonales de sus miembros, o sea, del padre, madre e hijos, o también objetivamente en términos de composición, recursos económicos y actividades que manifiesta. La familia crea y fomenta necesidades, conforma sus sistemas de valores, suministra

experiencia en diversas actividades y posibilidades de adquirir información y pericia para determinadas ocupaciones.

Los niños comienzan a adquirir aptitudes y valores sociales muy pronto, primero de sus padres, luego de sus vecinos y de la escuela. Como las preferencias profesionales constituyen actitudes respecto al trabajo y a las ocupaciones, es normal que los niños se identifican con los padres, empiecen a manifestar muy pronto preferencias por el tipo de ocupaciones que estos valoran.

En una sociedad como la nuestra la tendencia tradicional consiste en progresar y avanzar hacia delante, es decir, los adolescentes procedentes de familias de posición socioeconómica inferior, suelen aspirar a ocupaciones superiores a las de sus padres, mientras que los adolescentes procedentes de hogares más privilegiados suelen pretender profesiones de las mismas categorías que sus padres. En consecuencia los jóvenes de origen mas o menos humilde, no encuentran modelos de carácter profesional adecuado en su hogar, ni tampoco actividades relacionadas con sus aspiraciones en la familia. Cuando pretenden conseguir un empleo superior al de sus padres, no cuentan con apoyo ni con otra fuente de información respecto a la naturaleza del trabajo o los estudios que requiere la ocupación apetecida, que les pueda proporcionar algún pariente, excepcional en la familia, la escuela, o a través de lecturas y películas.

3.2.3 LA SUERTE O LA CASUALIDAD.

Se observa con frecuencia, que es la suerte o la casualidad la que llega a orientar en los estudios o la profesión. Por ejemplo, si se tiene cerca un instituto de segunda enseñanza o un centro de formación profesional, o simplemente se carece de ellos, pero hay cerca un taller mecánico que

necesita aprendices, se llega a la casualidad, y otros muchos llegan a tener la suerte de que u papá, les haya reservado un puesto casi desde su nacimiento, en la fabrica o negocio, o de que les transmita, por deseos de retirarse, un despacho cargado de clientes.

Lo que se acepta o confía en la suerte o lo que se ofrece por comodidad no conduce regularmente a demasiados éxitos. Es decir será siempre mejor que cada uno sea bien consciente de ser él, quién ha de forjar su futuro, y buscar, después de haber decidido, aquello que mejor se acomode a sus aspiraciones.

3.2.4 LOS MEDIOS ECONÓMICOS.

En ocasiones es común encontrarse con padres que no aceptan el consejo dado respecto al futuro de sus hijos, porque según dicen, se trata de algo que - no es corriente entre la gente de su nivel -, y esto es valido tanto para las clases sociales altas, como para las bajas, . Toda profesión que no es corriente entre un grupo determinado, suele traer consigo problemas con este grupo, normalmente el joven, que ha ascendido gracias a su profesión acaba perdiendo el contacto con los suyos.

En ciertos ambientes, hay trabajos o profesiones que no son bien vistos y se ven con desprecio y causa alejamiento del grupo. De hecho lo que menos se tiene en cuenta es la comprensión de los valores personales del orientado sino un tipo estandarizado de -valores-, entre los que figuran el prestigio, la importancia, el triunfo, siendo la profesión un pretexto para alcanzarlos. Existe un obstáculo de mayor dificultad, que es el de encontrar solución al problema planteado por los años improductivos del estudiante, y es que muchos padres aún pudiendo con esfuerzo costear unos estudios, o incluso con ayudas externas, no saben o no pueden desprenderse de la aportación de los hijos a los ingresos familiares. Todas las soluciones

encaminadas a resolver este problema acaban forzando con exceso la capacidad del muchacho. Tanto las clases nocturnas, después de una jornada laboral como ciertos tipos de remuneración poco convenientes, requieren unas condiciones óptimas y una disposición muy marcada para no hundirse en el fracaso.

3.2.5 ESTRÉS.

TESIS CON
FALTA DE ORIGEN

Al hablar de estrés no referimos a cualquier exigencia que va a producir un estado de tensión o amenaza y que va a ocasionar un cambio o adaptación, es decir, existen situaciones que exigen la modificación del comportamiento, por ejemplo, con la luz roja de los semáforos detenemos el auto, cuando llueve nos metemos para cubrirnos el agua, estas situaciones en condiciones normales no son estresantes, porque no van acompañadas de tensión o amenaza, sin en cambio, al encender la luz roja del semáforo se tenía mucha prisa por llegar a una cita importante, o empieza a llover justo cuando hay una fiesta al aire libre, en estas situaciones, los mismos eventos pueden ser bastante estresantes.

Tanto lo bueno como lo malo provoca estrés, debido a que se exigen ajustes que implican cambios o adaptaciones a individuos que desean satisfacer sus necesidades, por ejemplo una promoción en el trabajo es satisfactoria, pero trae consigo la necesidad de relacionarse con otras personas en formas nuevas, aprender como hacer otras cosas, quizá vestir de modo diferente y cambiar de horario de trabajo. Por lo tanto cualquier suceso, bueno o malo, que ocasiona cambios de existencia será percibido como productor de estrés, en otras palabras, el carácter de estrés de varias situaciones se determinara por el grado de cambios que requieren.

3.2.6 PRESIÓN.

La presión es una de las fuentes de estrés más común, se presenta cuando el individuo se siente obligado a acelerar, intensificar o cambiar la dirección de su comportamiento o satisfacer un nivel de rendimiento más elevado, la sensación nace del interior de las metas e ideales más personales, por ejemplo, la presión por inteligencia, aspecto, popularidad o talentos, que puede empujar hacia niveles más altos de excelencia.

3.2.7 FRUSTRACIÓN.

También contribuye a intensificar el estrés, se presenta cuando alguien no puede llegar a una meta porque una persona u obstáculo se interpuso en su camino, por ejemplo, un estudiante de enseñanza media que obtiene bajas calificaciones quizá no sea admitido en la universidad donde estudio su padre, debe renunciar a sus metas por ser inalcanzables o encontrar la manera de vencer los obstáculos.

La falta de recursos es especialmente frustrante para las personas de bajos ingresos pues no pueden comprar un auto nuevo o ir de vacaciones o incluso estudiar la carrera que les gusta. Las pérdidas, entre ellas, el final de un amor o una amistad entrañable causan frustración, porque regularmente lo hacen sentir a la persona desvalida, insignificante y sin valor.

El fracaso es una fuente frecuente de la frustración, es más difícil de encarar, es el sentimiento de culpabilidad, porque no pueden lograr el objetivo o meta planeados, se piensa que de haber hecho ciertas cosas en otra forma, se podría haber tenido éxito, por ello se sienten responsables del sufrimiento y decepción.

3.2.8 CONFLICTO.

El conflicto es más común, surge cuando se afrontan dos exigencias, oportunidades, necesidades o metas incompatibles y nunca hay una manera de resolver el conflicto, es decir es necesario renunciar a uno de los dos objetivos, modificarlo uno o ambos, posponer la obtención de uno y aprender a aceptar el hecho de que ninguno de los dos puede alcanzarse plenamente. Por ejemplo un estudiante que tiene que trabajar para sostenerse por sí mismo sus estudios y el horario de trabajo es el mismo que el de la escuela o se percata de que los dos cursos que quiere estudiar se imparten en el mismo horario. Se haga lo que se haga siempre se experimenta un poco de frustración, y este conocimiento viene a intensificar el carácter de estrés que tienen los conflictos.

3.2.9 ANSIEDAD.

La ansiedad es un medio aprendido ante estímulos inofensivos específicos, es un estado no observable y es útil para explicar e integrar datos es también una respuesta interna, que es el origen de la conducta por lo cuál el individuo se aleja de la situación angustiosa.

3.2.10 APATÍA.

Es una conducta en la que el individuo se hace desatento o indiferente. Puede llegar a extenderse desde la falta de atención hasta la inactividad o el retiro. Hay sentimientos como el de la desesperación que dan lugar a la apatía, por ejemplo cuando hay diferencias muy grandes, soluciones demasiados remotas o castigos por agresión muy severos. En

ocasiones no se llega a alcanzar un completo estado de apatía, donde se conduce en dependencia de los demás y en donde las necesidades y componentes habituales estén tan disminuidos, que los efectos de la frustración están regados.

La frustración incluso, puede llegar a alimentar la apatía, aun en ambientes seguros. Por ejemplo las enfermeras o personal de salud, pueden mostrarse indiferentes ante el sufrimiento que se produce alrededor de ellos, y aun posiblemente no llegara escuchar las llamadas de auxilio.

CAPITULO IV

4.1 ENFERMERIA.

La Enfermería es una profesión, que en conjunto con otras carreras de atención a la salud, tiene participación en las áreas asistencial, comunitaria y de prevención, así como en el tratamiento y rehabilitación del individuo, familia y comunidad. Los profesionales de Enfermería, están capacitados para que ejerzan prácticas eficientes en la vida y en el proceso de salud-enfermedad del hombre, de manera humanística y con responsabilidad.

Cuenta con fundamentos teóricos, metodológicos e instrumentales, y se lleva a cabo en dos niveles educativos: Técnico y Licenciatura.

Entre las principales actividades que realiza el profesionista son:

- asistenciales,
- educativas,
- obstétricas,
- administrativas,
- docentes,
- investigación.

El nivel técnico tiene las funciones de brindar asistencia de enfermería para el diagnóstico, tratamiento y la rehabilitación de problemas materno-infantiles, médico-quirúrgicos y de salud mental, participar en el diagnóstico de salud de la población para determinar problemas de atención primaria de salud, ejercer una práctica eficiente y con alto sentido humanístico, participar como integrante del equipo de enfermería y de salud en la práctica institucionalizada, intervenir en programas de capacitación y formación del personal auxiliar y estudiantes de enfermería.

Cuando se ha concluido la licenciatura, el egresado se caracteriza por su capacidad para analizar la evolución histórica y prospectiva de la atención de la salud en México, diseñar, aplicar los métodos clínicos y epidemiológicos con enfoque social y las acciones preventivo-terapéuticas de enfermería, elaborar juicios clínicos, proporcionar atención obstétrica a la paciente de bajo riesgo perinatal, emplear la metodología de la investigación en el ámbito clínico, educativo y comunitario, aplicar conocimientos referentes a la docencia

Cuando se tiene interés por estudiar esta carrera se deben tener las siguientes características: interés por los problemas del ser humano y disposición para ayudarlo, así como por la solución de los de carácter social, en especial de la salud, sentido de responsabilidad, capacidad de análisis y de síntesis, buen manejo de relaciones interpersonales y facilidad de comunicación, disponibilidad para el trabajo en grupo, tolerancia y disponibilidad para trabajar bajo presión de tiempo, sobre todo en situaciones críticas y de emergencia, y disponer de buena salud física y mental.

4.2 LA PRACTICA CLINICA.

La practica clínica es aquella acción, que se lleva a cabo durante un tiempo, al finalizar la parte teórica de un semestre y se realiza con la finalidad de practicar los procedimientos de enfermería a ciertos padecimientos que se vieron durante la teoría.

En la practica clínica existe cierta resistencia a la introducción del trabajo y está puede ser debido a la falta de organización del trabajo en equipo. El interés principal de esta profesión es la persona enferma y se olvida del tiempo, dinero y trabajo que consagra. Su único ideal es -lo que debe hacer-. debe pensar aquello, debe estar dispuesto, debe transmitir

tal información, etc. Las enfermeras con experiencia demuestran que la organización del trabajo técnico tiende a convertir a los estudiantes en obreros, y son considerados esenciales como medios de producción. Cuando se tiene una buena organización, existe una distribución de trabajo más humano para los pacientes y las enfermeras, y podría ser así, el reparto por grupos de pacientes y no por tareas, por ejemplo, una aplica inyecciones intramusculares, otra hace curaciones etc. y por grupo cada enfermera tendría a su cargo seis o más pacientes, según la gravedad. Entre los principios del profesionista y la realidad en el ambiente hospitalario regularmente existe un margen muy marcado, los sentimientos nobles de los estudiantes y las intenciones generosas ocultan a veces una triste realidad, se cae fácilmente en la valoración de la efectividad y se desvalora lo racional. No es realista el disociar y oponer los sentimientos y la razón, no porque los cuidados estén organizados sean inhumanos y viceversa.

La organización del trabajo es un aspecto limitado de la situación laboral, es decir para poder atender a los pacientes se debe utilizar material, ejercer acciones durante un periodo de tiempo y durante esto, se despliega una cierta cantidad de energía y coordina su trabajo con el demás personal, con la organización la enfermera utilizara el material, el lugar, el tiempo, energía, de tal manera que la atención sea la de mejor calidad posible.

Para limitar los riesgos de despersonalización, el personal y los alumnos deberán tener en cuenta la organización del trabajo técnico como un método y un medio para mejorar, comprender y adaptar la realización del trabajo en una correcta situación.

4.3 ACTITUDES DURANTE LA PRACTICA CLINICA.

Para llevar a cabo una practica adecuada es necesario contar con un campo clínico acorde con los temas que se vieron durante un tiempo en la teoría.

Al comenzar las practicas regularmente existen una serie de problemas, sobre todo cuando los alumnos se llegan a encontrar con ciertos obstáculos que no tenían previstos, como que el campo clínico no es acorde con lo que se vio en teoría, por ejemplo durante un semestre se ve el tema de pediatría y en el campo clínico no hay acceso a ese servicio o se rola por servicios en donde no se pueden llevar a cabo los procedimientos en los temas vistos, como la central de equipos y esterilización, por la hospitalización de cirugía general, donde no hay niños o por quirófano, donde las cirugías pediátricas son mínimas y aunque estos servicios son de gran ayuda para la retroalimentación de otros temas, no ayuda a cumplir los objetivos propuestos para la practica de pediatría.

También existe la cuestión de que el coordinador de la práctica no aporta conocimientos, que no fueron aprendidos durante la teoría, o no retroalimenta otros temas, y es en ese momento donde surgen dudas debido a que no se tiene conocimiento de ciertos padecimientos o procedimientos. Esto lleva a que el personal del servicio asignado rechace al estudiante y en lugar de orientarlo la aleja, causando temor y frustración al alumno, llegando incluso a hacerlo sentir incompetente para realizar cualquier procedimiento.

Lo ideal para realizar una práctica adecuada, es llevarlas a cabo en campos clínicos, donde se puedan aplicar los conocimientos y procedimientos aprendidos durante la teoría, así como también estar en servicios relacionados con ella.

Es común, también que el alumno se muestra interesado y tenga los conocimientos necesarios para realizar sus procedimientos el personal es renuente y negativo con ellos, y no permiten que realicen debidamente su práctica y por lo tanto no cumplen sus objetivos. En ocasiones los pacientes también contribuyen, ya que ellos perciben que son estudiantes y les da desconfianza, y no permiten que les realicen algún procedimiento, y obstaculizan su práctica clínica.

Por otro lado, cuando a los alumnos no les gusta la profesión, lo demuestran en el momento de llegar a la practica, mostrándose apáticos, renuentes, pesimistas, etc. al realizar sus procedimientos y en ocasiones tienen todo el apoyo por parte del personal pero debido a su actitud no cumplen sus metas y objetivos. También llegan a demostrar esta actitud cuando tienen problemas personales o económicos.

Es por eso que al llegar a la práctica se debe tener perfectamente bien asentados los conocimientos teóricos y prácticos, y estar perfectamente preparado en el sentido de responsabilidad personal, para que se cumplan al 100% los objetivos planeados, ya que cuando algo de lo que se vio en lo anterior falla, y el alumno no estaba preparado para ello, comienzan a mostrar actitudes regularmente negativas y es cuando llega a ocurrir la deserción académica.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

CAPITULO V

5.1 RESULTADOS

ANALISIS DE DATOS GENERALES.

En este análisis se observa que la base de datos generales (nombre, sexo, estado civil etc.), no influye en la toma de decisión y en la motivación por la carrera, para comprobar la hipótesis ya que la respuesta de cada uno de ellos, es variada y no es significativa en la falta de motivación para cambiar actitudes.

ANALISIS PREGUNTA 3.

El 82.1% de la muestra encuestada eligieron la carrera de Enfermería por gustos personales y el 17.8 % por intereses laborales, la mayoría de ellos recibieron orientación vocacional, por lo que tienen bien fundamentadas las actividades que se realizan durante la profesión.

ANALISIS PREGUNTA 4.

Se observa que el 93.1% de la muestra encuestada, cuenta con el apoyo económico de sus padres, o cónyuge y solo 6.8% de ellos no, porque trabajan. Con esto se demuestra que los alumnos están motivados por sus padres o cónyuge, lo cuál no es razón para adoptar actitudes negativas.

ANALISIS PREGUNTA 7.

Se observa que 95.8% alumnos, de los encuestados ponen en practica sus conocimientos y habilidades durante la practica clínica, y no están bajo tensión, presión, o ansiedad, solo 4.1% de ellos respondieron que no, por miedo o inseguridad. Es notorio que los alumnos van preparados a cada una de las practicas y lo que ven en teoría es aplicable en ella y solo va a

reafirmar lo que aprenden, considerando que la practica clínica es acorde con la teoría.

ANALISIS PREGUNTA 8.

La mayoría de los encuestados 97.2% mantiene buena relación con el personal de los servicios asignados, aunque casi la mitad de la muestra no tenia ninguna impresión del personal consideran que el personal es agradable, los apoya y les brindan la confianza necesaria para aplicar sus conocimientos y habilidades, incluso llegan a intercambiar ideas, y se adaptan al servicio, solo 2.7% de ellos, respondió que no ya que no le han brindado el apoyo necesario para realizar sus técnicas y en ocasiones el personal no se presta para el apoyo mutuo.

ANALISIS PREGUNTA 11.

93.1% de los alumnos encuestados responden que los profesores y el personal de los servicios valoran su iniciativa en las actividades realizadas, solo 6.8% de ellos respondieron que no, por lo tanto es notorio que los profesores y personal están pendientes de las actividades realizadas por los alumnos, y eso los motiva a tener buena relación con los pacientes asignados y hacer agradable el ambiente de trabajo.

ANALISIS PREGUNTA 15.

De la muestra encuestada 95.8% de ellos responden que al terminar su practica, si cumplen con sus objetivos y metas propuestas al inicio de ella, debido al empeño que ponen y la iniciativa, solo 4.1% responden que no, porque la practica no es acorde o porque el personal no se presta para que ellos cumplan sus objetivos.

5.2 CONCLUSIONES.

Las preguntas analizadas fueron las más significativas del análisis cualitativo de la encuesta, debido a que más del 90%, de respuestas fueron positivas, es notorio que la muestra se encuentra altamente motivada para cumplir con los objetivos finales de la practica clínica, los padres, profesores y personal de las instituciones, proporcionan gran motivación a cada uno de ellos, incluso el campo hospitalario al ser acorde con lo visto en teoría representa gran relevancia en el análisis final, esto se debe a que la mayoría de los encuestados ya tienen experiencia en el ramo hospitalario.

De la muestra tomada en la escuela de Enfermería del hospital de Jesús se concluye favorablemente, ya que se observa durante la aplicación de encuestas que los alumnos se encuentran altamente motivados, tanto por sus padres, cónyuges y profesores, como del personal de Enfermería en los servicios hospitalarios, y diversos factores más. Esto conlleva a realizar sus practicas satisfactoriamente y por lo tanto concluir sus metas y objetivos propuestos al inicio de cada una de ellas.

Por lo tanto la hipótesis de que la falta de motivación ocasiona actitudes negativas en los alumnos y contribuye a un bajo rendimiento académico durante la práctica clínica es aceptada

En esta investigación no se encontró algún factor que origine actitudes negativas relevantes. Por lo que la investigación queda abierta para encontrar los motivos que originan el bajo rendimiento académico durante las practicas clínicas.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPITULO VI

6.1 BIBLIOGRAFIA.

Cañedo Dorantes, Luis. Investigación clínica, Ed. Interamericana, México, D.F 1987.

García Manzanedo, Hector. Manual de investigación en servicios sociales y de salud. Ed. La prensa medica mexicana, México 1989.

Phyllis J. Verhonick. Métodos de estudios descriptivos de enfermería. Publicación científica Organización Panamericana de Salud y Organización Mundial de la Salud, Washington 1971.

Nordmark / Rohweder. Principios científicos aplicados a la enfermería. Ed. La Prensa medica mexicana, México 1974.

Wolff, Weitzel, Zornow, Zsohar. Curso de enfermería moderna. 7º edición, Ed. Harla, México 1983.

Howard H. Goldman. Psiquiatría general. 4º edición, Ed. Manual moderno, México, D.F. 1996.

Balseiro L. Carmen. Guía de tesis y diseños de investigación.

Eco, Humberto. Como se hace una tesis. Gedisa. México, 1984.

Baena Paz, Gullemina. Instrumentos de investigación, editores mexicanos unidos. México D.F. 1997.

Diccionario terminologico de ciencias medicas, 13° edición, Ed. Salvat, México, D.F. 1993.

Mendieta Alatorre, Angeles. Tesis profesional. Decimo tercera edición. Ed. Porrúa, México, 1979

Whittaker O. James . Psicología 3° edición, Ed. Interamericana, México,D.F.

B. Von Haller, Gilmer. Psicología general. 2° edición. Ed. Harla, México,D.F.

Katz, David y Rosa. Manual de psicología. 9° edición. Ed. Morata, Estocolmo Suecia.

Frank A. Geldard. Fundamentos de psicología, 2° edición. Ed. Trillas, México, D.F.

Swartz, Paul. Psicología: el estudio de la conducta. Ed. Continental, México, D.F.

F. Summers, Gene. Medición de actitudes. Ed. Trillas, México, D.F.

M. Dawes, Robyn. Fundamentos y técnicas de medición de actitudes. Ed. Limusa, México,D.F.

Arias Galicia, Fernando. Actitudes opiniones y creencias. 1° edición. Ed. Trillas, México,D.F.

Reich Ben, Adcock Christine, Psicología básica: valores, actitudes y cambios de conducta, Ed. Continental, México.

Whittaker O. James / Whitakker J. Sandra. Psicología 4ª edición. Ed. Interamericana, 1985.

Germain, José. / Serrate, Agustín. Manual de psicología, ediciones Morata S. A. Madrid, 1973.

McKeachie, Wilbert James / Doyle, Charlotte Lackner. Psicología. Fondo educativo interamericano, S.A. 1978.

Wolff, Wernr. Introducción a la psicología. Fondo de cultura económica, 1953.

Cohen, Josef. Psicología de los motivos personales. Ed. trillas, México, 1983.

Baron, Robert / Byrne, Donn / Kantowitz, Bary. Psicología: un enfoque conceptual, Ed. Interamericana, México,D.F. 1985.

N. Korlinger, Fred. Investigación del comportamiento. 2ª edición. Ed. Interamericana, México,D.F.

Dr. East Madigan, Marian / G. Nehren, Jeanette. Psicología; teoría y practica. 5ª edición. Ed. Interamericana, México,D.F.

James Mckeachie, Wilbert / Lackner Dayle, Charlotte. Psicología. Ed. Fondo educativo interamericano, S.A.

Reachlin, Howard. Comportamiento y aprendizaje. Ed. Omega, Barcelona, 1979.

Mayor Martínez, Luis / Tortosa Gil, Francisco. Ambitos de aplicación de la psicología motivacional. Ed. Desclée de Brouwer,S.A. 1990.

Charles E. Osgood. Curso superior de psicología experimental. Ed. Trillas, México, 1980.

C.N. Cofer / M.H. Appley. Psicología de la motivación. Teoría e investigación. 3° reimpresión. Ed. Trillas, México, 1996.

B.F. Skinner. Conducta verbal. Ed. Trillas, México, 1983.8

Fred N. Kerlinger. Investigación del comportamiento. Técnicas y metodología. 2° edición. Ed. Interamericana, México,D.F. 1975.

Social Psicología, enciclopedia Microsoft Encarta 98.

CAPITULO VII

7,1 ANEXOS

ESCUELA DE ENFERMERIA
DEL
HOSPITAL DE JESUS

CÉDULA PARA IDENTIFICAR ACTITUDES EN LA PRACTICA CLINICA

I. DATOS GENERALES.

Nombre :

Fecha :

Edad :

Sexo :

Estado civil :

Ocupación:

Con quién vive:

Con este cuestionario se detectara la motivación y las actitudes que tienen los alumnos al realizar su practica clínica.

Se solicita ser lo más veraz posible y atender las instrucciones para su llenado.

Señale con una (x) una de las respuestas. En la pregunta Nº 12 puede contesta más de una.

1.- Esta carrera la eligió por :

gusto () casualidad () interés () le fue impuesta ()

2.- Recibió orientación vocacional antes de decidir estudiar Enfermería :

si () no ()

3.- Cuales fueron sus intereses al elegir estudiar Enfermería :

personales () económicos () laborales () otro:

4.- Recibe apoyo económico y moral por parte de sus padres o cónyuge :

si () no ()

5.- Al iniciar su practica clínica o durante ella, se siente bajo tensión, presión o ansiedad :

si () no () porque :

6.- Considera que el campo clínico es acorde con la teoría :

si () no () porque :

7.- Pone en practica sus conocimientos y habilidades en la practica clínica :

si () no () porque :

8.- La relación que lleva con en personal del servicio asignado es buena :

si () no () porque :

9.- Tenia usted alguna impresión del personal de Enfermería, antes de llegar a su practica :

si () no ()

10.- Esa impresión ha cambiado:

si () no () porque:

11.- Los profesores o el personal del servicio valora su iniciativa hacia las actividades realizadas :

si () no ()

12., Al estar en contacto con los pacientes usted es :

amable () atento () cordial () esquivo () le inspira confianza ()

13.- Como considera el ambiente de trabajo :

agradable () desagradable () indiferente () otro :

14.- Recibe algún reconocimiento verbal o físico por parte de sus profesores al terminar su práctica clínica:

si () no ()

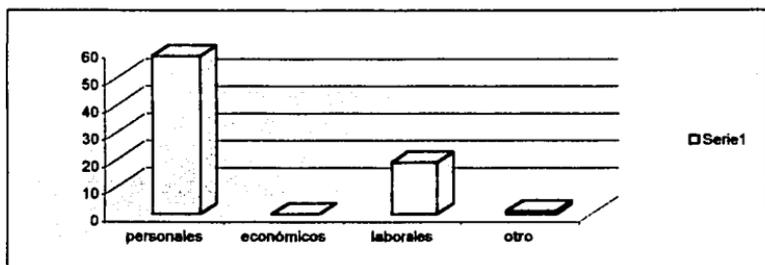
15.- Al terminar sus prácticas cumple con sus objetivos y metas propuestas al inicio de ella :

si () no () porque:

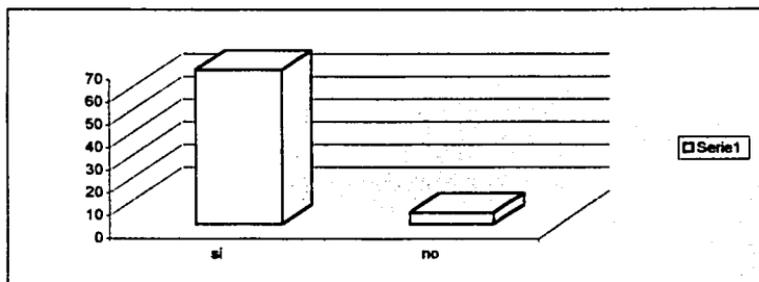
61

GRAFICAS

pregunta 3	cuales fueron sus intereses al elegir estudiar enfermería	58
personales		0
económicos		19
laborales		1
otro		1

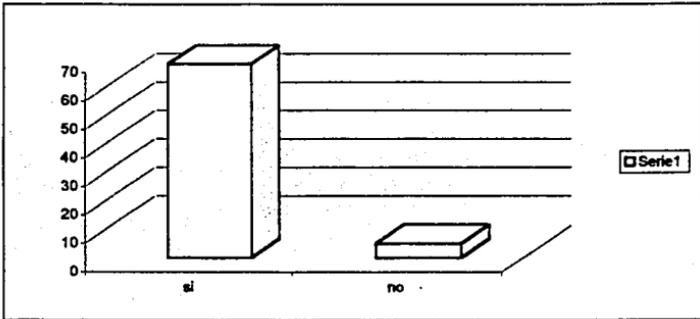


pregunta 4	Recibe apoyo economico y moral por parte de sus padres o conyuge	68
si		5
no		



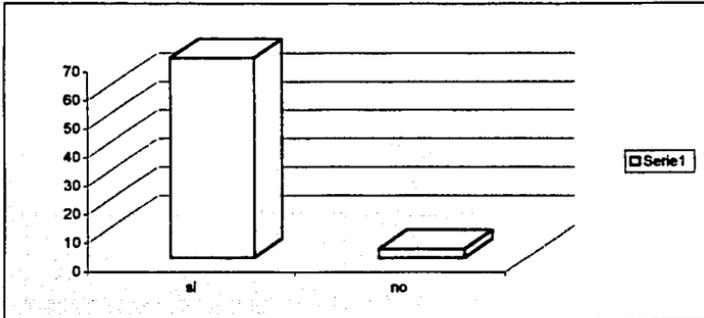
63

Pregunta 11 Los profesores o personal del servicio valora su iniciativa hacia las act.
si 68
no 5



pregunta 15

Al terminar sus practicas cumple con sus objetivos y metas propuestas
si 70
no 3



TESIS CON
FALLA Y
GEN