

**UNIVERSIDAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CENTRO PROVINCIAL DE INFORMACIÓN DE CIENCIAS
MÉDICAS
GUANTÁNAMO**

**VALORES ÉTICOS DESEADOS Y COMPARTIDOS EN
TRABAJADORES DEL CENTRO DE INFORMACIÓN DE CIENCIAS
MÉDICAS GUANTÁNAMO**

Lic. María del Rosario Parra Castellanos¹, Lic. Hilda Lidia Iznaga Brooks¹,
Lic. Gleydis Hurtado Cumbá², Téc. Zaida Luz de los Reyes García³, Lic.
Maitée Dorsant Iznaga.⁴

1 Licenciada en Gestión de la Información en Salud. Instructor.

2 Licenciada en Gestión de la Información en Salud.

3 Técnico Medio en Bibliotecología Médica.

4 Licenciada en Idioma Inglés.

RESUMEN

Se realiza un estudio descriptivo analítico en los trabajadores del Centro Provincial de Información de Ciencias Médicas de Guantánamo, con el objetivo de identificar los valores éticos deseados y compartidos y lograr la confección del Código de Ética. Se aplican técnicas, tales como: tormenta de ideas en 3 fases, expansión creativa y neutra, contracción lógica y grupo focal. Se elige un facilitador, un registrador y un contador de tiempo. Se agrupan los valores implícitos por su significado. Por el nivel de importancia los valores apreciados en cada documento se clasificaron en A, B y C; y por el nivel de prioridad en I, II y III. Se emiten conclusiones y recomendaciones.

Palabras clave: valores éticos deseados, valores éticos compartidos, ética profesional.

INTRODUCCIÓN

Las razones por las cuales el tema de los valores resulta de primera importancia y es priorizado, tanto en nuestro país como en muchos otros, son innumerables. Este tema está relacionado con las más diversas formas de actividad humana y con la satisfacción de las múltiples necesidades "normales" de nuestra especie.

Problemas globales actuales que comprometen la supervivencia de nuestra especie, como el deterioro ecológico, la crisis del sida asociada a la pobreza y el hambre, las guerras en los diferentes confines del planeta que día a día amenazan con internacionalizarse, entre otros, han hecho tomar conciencia sobre lo indispensable que resulta una correcta orientación axiológica.

Por otra parte, con el desarrollo científico tecnológico con que se cuenta en la actualidad, disponer de trabajadores con una alta preparación técnica, pero carentes de valores ético-morales, constituye una falta grave que tarde o temprano traerá terribles consecuencias.

El Centro de Información de Ciencias Médicas de Guantánamo como entidad encargada de gestionar la información y el conocimiento de la universidad por medio de la ayuda al acceso de la información para diferentes fines, las publicaciones científicas, la promoción y desarrollo de eventos científicos, entre otras, con perfiles asistenciales, gerenciales, docentes e investigativos, no ha estado ajena a la problemática de los valores.

En el presente este departamento brinda una serie de productos y servicios de alta demanda en el sector de la salud y cumple satisfactoriamente con su encargo social. Con el transcurso de los años las solicitudes de servicios se han incrementado en cantidad no sólo en el municipio Guantánamo, sino también desde los otros municipios, teniendo espacios a nivel nacional e internacional. Esta situación hace necesario aumentar el radio de acción y el potencial de trabajo de este departamento, lo que es posible sólo a través de recursos informáticos. Por ello, determinar los valores compartidos en el departamento de parte de los trabajadores constituye una imperiosa necesidad si queremos ser cada día más eficientes.

MÉTODO

Se realiza un estudio descriptivo analítico en los trabajadores del Centro Provincial de Información de Ciencias Médicas de Guantánamo, con el objetivo de identificar los valores éticos deseados y compartidos y lograr

la confección del Código de Ética. Se aplican técnicas, tales como: tormenta de ideas en 3 fases, expansión creativa, neutra, contracción lógica y grupo focal. Se eligió un facilitador, un registrador y un contador de tiempo. Se agrupan los valores implícitos por su significado. Por el nivel de importancia los valores apreciados en cada documento se clasificaron en A, B y C; y por el nivel de prioridad en I, II y III.

Se conforma un grupo con los trabajadores del departamento con los que se desarrollaron técnicas cualitativas grupales. De esta forma, el campo de acción está dado por los valores compartidos por los trabajadores del centro de Información de Ciencias Médicas de Guantánamo.

Resultados esperados:

Se espera, al culminar el proyecto, tener identificados los valores compartidos por los trabajadores del centro de Información de Ciencias Médicas de Guantánamo y, de esta forma, contar con los elementos de base para una futura proyección de desarrollo del departamento.

Indicadores de estructura:

- Cantidad de trabajadores.
- Nivel escolar de los trabajadores.
- Labor que desempeñan.
- Composición estructural del departamento.

Indicadores de proceso:

- Nivel de participación de los trabajadores en el proyecto.
- Motivación por lograr los resultados esperados.
- Apoyo a la dirección del departamento en la labor de diseño del proyecto.
- Calidad de las intervenciones.

Indicadores de resultado:

- Calidad del producto terminado (el informe).
- Pertinencia de las acciones propuestas.
- Nivel de precisión de las áreas específicas de trabajo.
- Impacto económico y social del producto.

DESARROLLO

Sesiones con el grupo de trabajo

Fase 1

Diagnóstico organizacional: Con el objetivo de identificar el banco de problemas y sensibilizar a los trabajadores del departamento con la importancia de la tarea.

Como resultado de ello se pudieron sintetizar las siguientes regularidades:

1. En los análisis de las situaciones discutidas se concluyó que era necesario considerar la discusión de todos los documentos pertinentes para la discusión grupal relacionados con los valores.
2. Se tiene una clara percepción de la importancia de determinar los valores compartidos, pero no se sabía cómo hacerlo.
3. No se aplican estrategias o metodologías en relación a la determinación de las necesidades de aprendizaje de los trabajadores en relación al tema de los valores.
4. Existe una insuficiente preparación de los trabajadores del departamento en relación a la temática.

Las regularidades diagnosticadas anteriormente justificaron la necesidad de realizar una capacitación preliminar relacionada con el tema de los valores en general y, en especial, de las características del trabajo grupal, para lo cual sirvieron las notas de clase del Diplomado de Dirección en salud que se imparte en la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo.

El diagnóstico indica que, siguiendo las ideas expuestas es posible contribuir al perfeccionamiento de las capacidades para la selección de los valores compartidos por los trabajadores en el departamento.

Fase 2

Diseño de las sesiones de trabajo: Con el objetivo de propiciar el dominio de la metodología de trabajo grupal.

La filosofía del trabajo:

- Tiempo de ejecución 4 sesiones (2 semanas).
- Escenarios propios del departamento del centro de Información de Ciencias Médicas en Guantánamo.
- Dirigido a trabajadores del departamento.

Descripción de los procedimientos en las sesiones de trabajo.

Introducción

- Técnica de presentación (Y qué ocurre si...). Con esta técnica, que aparece reflejada en numerosas fuentes bibliográficas de estudios cualitativos, se da la oportunidad al trabajador para que manifieste su criterio en cuanto al modo de proceder ante determinadas situaciones.
- Establecimiento de las normas para el trabajo grupal: En este caso el facilitador explica las características del trabajo en grupo: la selección de un jefe de grupo, de un relator general, de los jefes de equipo y de un controlador del tiempo, así como se explican las secuencias instruccionales en el desarrollo del proceso.
- Presentación de las características del programa propuesto: El facilitador presenta los temas que serán objeto de discusión y análisis y los somete al criterio de los participantes, los cuales emiten sus ideas. Este es un momento para establecer un compromiso colectivo en aras de garantizar el cumplimiento de los objetivos propuestos en las sesiones de trabajo.
- Debate acerca de la realidad de los modos de proceder habituales ante diferentes situaciones. Se considera que lo esencial no es la transmisión de información sino el análisis valorativo que se haga de las temáticas en estudio y los criterios que emitan los participantes al respecto, de lo que se pueden extraer experiencias valiosas para el trabajo futuro.

Temas específicos (14 horas)

- Valores (2 h).
- Los valores en la medicina (2h).
- El papel del trabajador del centro de Información de Ciencias Médicas (2 h).
- Los modos de actuación profesional (2 h).
- Discusión grupal y aplicación del instrumento (6 h).

Cierre

- Técnica de cierre (PNI).

Es importante considerar los criterios de pertinencia de estos temas seleccionados para el desarrollo del proceso capacitivo.

De forma general se trata de considerar los aspectos diagnosticados como conflictivos en el análisis de las situaciones discutidas que permitió realizar la caracterización de los trabajadores que participaron en la investigación.

Las secuencias instruccionales estuvieron relacionadas con:

1. Identificación de necesidades de aprendizaje.
2. Redacción de los objetivos de trabajo.
3. Desarrollo de las acciones según la dinámica de la interacción.
4. Desarrollo de la evaluación de proceso y de producto.
5. Elaboración del plan de perfeccionamiento de la capacitación.

Una vez establecidas las secuencias instruccionales se procedió a la identificación de funciones con el grupo de trabajo. De esta forma se determinó en él:

El grupo de trabajo: Un relator general de los eventos, un controlador del tiempo y un moderador y un ayudante de pizarra, papelógrafo.

Fase 3

Desarrollo

A continuación se describen las técnicas empleadas durante la fase de desarrollo:

- *Charla*: Se procedió a realizar una introducción en el tema de los valores en general y de la metodología para la priorización de los valores dándoles participación a los presentes para que expresaran sus opiniones al respecto. Para ello se les repartió las llamadas hojas de resumen, en las que ellos anotan sus impresiones y luego son discutidas en plenaria.
- *Brainstorming* (tormenta de ideas): Con el desarrollo de esta técnica el moderador solicitó a los participantes que expresaran algunas situaciones problemáticas relacionadas con la tema objeto de discusión.
- *Discusión temática*: Con esta técnica se expuso a los participantes, en un lenguaje simple y accesible a ellos, los aspectos relacionados con la epistemología de los valores y de la metodología de determinación de los valores compartidos.
- *Cierre y evaluación de expectativas*: En esta etapa se desarrolló el momento de evaluación de las expectativas iniciales así como la realización de un P. N. I.

Fase 4

Evaluación del trabajo

Aunque se declara esta fase de forma independiente, en realidad la misma se desarrolla sistemáticamente a lo largo del desarrollo de las

sesiones de trabajo.

La evaluación, de carácter formativo esencialmente, se basó en la medición de los siguientes campos e indicadores:

Campos: Participación, atención, intervenciones, sentido crítico y objetividad.

Indicadores:

- A. Participación: Estar siempre presente, no llegar tarde.
- B. Atención: Demostrar estar motivado por las temáticas que se discuten.
- C. Intervenciones: Intervenir de forma libre, espontánea y con sentido de juicio.
- D. Sentido crítico: Señalar las faltas analíticamente.
- E. Objetividad: No salirse del marco de lo que se discute.

Cada indicador se evalúa en una escala (criterial) de 1 a 3 puntos, siendo 1 la puntuación más baja y 3 la más alta. Para ello se empleó la siguiente tabla, en la que se muestran los resultados de la evaluación de cada participante:

Tabla 11: Evaluación de cada participante según indicadores seleccionados.

Indicadores	Participantes					
	1	2	3	4	5	6
A	2	3	3	1	2	1
B	3	1	3	1	1	2
C	1	1	2	2	2	1
D	1	2	2	3	1	3
E	2	2	1	2	3	2

Fuente: Resultados de la interacción con los participantes.

Se observa, al medir el comportamiento de los indicadores en relación al criterio 1 y 3 (los extremos) que:

- Para el campo A: 2, obtuvieron calificación de 1 (33.3 %); 2, la calificación de 2 (33.3 %) y, 2, la calificación de 3 (33.3 %).
- Para el campo B: 3, obtuvieron calificación de 1 (50 %); 2 la de 3

- puntos (33.3 %) y, 1, la de 2 (16.6 %).
- Para el campo C: 3, obtuvieron la calificación de 1 (50 %) y, 3, la de 2 puntos (50 %).
- Para el campo D: 2, obtuvieron calificación de 1 (33.3 %); 2, la de 2 (33.3 %) y, 2, la de 3 puntos (33.3 %).
- Para el campo E: 4, obtuvieron la calificación de 2 (66.6 %); 1, la de 3 (16.6 %) y 1 la de 1 punto (16.6 %).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para discutir los resultados de este trabajo se realizó el análisis de los documentos necesarios para confeccionar el Código de Ética, la lectura de fragmentos de la carta escrita por el Che a Carlos Quijano, editor del semanario uruguayo, *Marcha*, que constituye la obra *El socialismo y el hombre en Cuba* (1965), donde expresa el Concepto de Hombre Nuevo, análisis del video *Concepto Revolución* dado por Fidel Castro, análisis del video *Movimiento Colectivo Moral* expresado por nuestro Ministro de Salud Pública Dr. José Ramón Balaguer Cabrera, el Programa Director, los Principios de ética médica, el Código de ética de los cuadros, los Valores deseados por el MINSAP, los Objetivos estratégicos del MINSAP para 2015, las Reflexiones del Comandante Fidel Castro Ruz y los Documentos de los Congresos del PCC.

Valores compartidos encontrados en el concepto "hombre nuevo"

No.	VALOR	IMPORTANCIA	PRIORIDAD
1	Conciencia	A	I
2	Unidad	A	I
3	Patriotismo	A	I
4	Responsabilidad	A	I
5	Incondicionalidad	A	I
6	Solidaridad	A	I
7	Laboriosidad	A	I
8	Humanidad	A	I
9	Altruismo	A	I
10	Firmeza de ideas	A	I
11	Dignidad	A	I
12	Honestidad	A	I
13	Perseverancia	A	I
14	Conciencia económica	A	I

Valores compartidos encontrados en el concepto Revolución.

No.	VALOR	IMPORTANCIA	PRIORIDAD
1	Antimperialismo	A	I
2	Independencia	A	I
3	Internacionalismo	A	I
4	Ética	A	I
5	Modestia	A	I
6	Implicación	A	I
7	Igualdad	A	I
8	Nobleza	A	I
9	Heroísmo	A	I
10	Justicia	A	I

Valores compartidos encontrados en el concepto movimiento colectivo moral.

No.	VALOR	IMPORTANCIA	PRIORIDAD
1	Entrega	A	I
2	Sentido de pertenencia	A	I
3	Satisfacción	A	I
4	Seguridad	A	I
5	Conciencia política	A	I
6	Moral	A	I
7	Identidad	A	I
8	Compromiso	A	I
9	Competencia	A	I
10	Amor	A	I

Valores compartidos encontrados en el programa director.

No.	VALOR	IMPORTANCIA	PRIORIDAD
1	Responsabilidad	A	I
2	Solidaridad	A	I
3	Laboriosidad	A	I
4	Humanidad	A	I
5	Dignidad	A	I
6	Honestidad	A	I

Código de ética

Es un ideal de la conducta que guía a cada trabajador sobre lo que está bien, lo que es correcto, y lo que debería ser, orientando su vida y su comportamiento acorde a su colectivo en busca del bien común, es el objetivo primordial de esta investigación realizarlo en la tercera etapa.

Principios de ética médica.

No.	VALOR
1	Beneficencia
2	Autonomía
3	Justicia
4	Relación médico paciente
5	Relación de los profesionales de la salud con los familiares
6	Secreto profesional
7	Iatrogenia

Antivalores transformados en valores

Los antivalores que arrojó la encuesta aplicada a los trabajadores del CPICM en la primera etapa se han convertido en valores, debido a la continuación del estudio y el tratamiento de ellos para transformar conductas negativas en los trabajadores.

No.	ANTIVALORES	VALORES
1	Falta de preparación técnica	Preparación técnica
2	Falta de sentido de justicia	Sentido de justicia
3	Falta de integración	Integración
4	Falta de respeto por los demás	Respeto por los demás
5	Poca implicación en las tareas	Implicación en las tareas
6	Falta de identidad profesional	Identidad profesional
7	Falta de confiabilidad	Confiabilidad
8	Falta de sinceridad	Sinceridad
9	Falta de creatividad	Creatividad
10	Falta de amor al trabajo	Amor al trabajo
11	Poca comunicación	Comunicación
12	Poca exigencia	Exigencia
13	Deshonestidad	Honestidad
14	Indisciplina	Disciplina
15	Falta de crítica y autocrítica	Crítica y autocrítica
16	Falta de modestia	Modestia
17	Falta de prestigio profesional	Prestigio

CONCLUSIONES

Se determinaron los valores éticos deseados y compartidos presentes en los trabajadores del CPICM Guantánamo.

Se convirtieron en valores los antivalores identificados debido a la continuación del estudio y el tratamiento de ellos para transformar conductas negativas en los trabajadores.

En el sector de la salud la formación en valores y ética en el trabajo es preocupación y ocupación de sus dirigentes, profesores y trabajadores en general y se incluye en el proceso de desarrollo estratégico del Sistema como parte intrínseca de la gestión de sus recursos humanos y su repercusión en el estado de salud de la población que atiende.

RECOMENDACIONES

- Continuar el trabajo político ideológico y de formación de valores en el CPICM Guantánmo.

BIBLIOGRAFÍA

1. Corujo Vallejo Y. La formación del hombre nuevo desde la óptica del Che ¿Una utopía?[documento en Internet]. Santiago de Cuba : Universidad de Oriente; 2000[citado: 11 mar 2009]. Disponible en: <http://www.uo.edu.cu/ojs/index.php/stgo/article/viewFile/14500301/502>
2. Hart Dávalos A. Curso de ética y sociedad en Universidad para todos. material de video, 2006.
3. Hart A. Humanismo. Un enfoque martiano y latinoamericano, en Panel 3 (I) la ciencia y la cultura en un mundo globalizado. Crisis de los paradigmas neoliberales[Video]. La Habana : Escuela Superior del PCC; 2000.
4. Lozano F, Boni A, Siurana JC, Calabuig C. La enseñanza de valores éticos en las carreras científico-técnicas. Experiencia del grupo de innovación docente en educación en valores en los estudios científico-técnicos en la UPV (Universidad Politécnica de Valencia). Monografías virtuales[monografía en Internet]. 2003[citada: 11 mar 2009]; (3). Disponible en: <http://www.oei.es/valores2/monografias/monografia03/vivencia02.htm>
5. Pardo Fernández, Alfredo. Para un Análisis del Concepto Cultura. Guantánamo : Editorial El Mar y la Montaña; 2002.p. 91.
6. Pérez Cárdenas M. ¿Cómo identificar los principales problemas éticos de una institución por los directivos de salud?. Taller Nacional de Educación en Bioética. Rev Habanera Ciencias Médicas[serie en Internet]. 2007[citada: 13 may 2010]; 6(5). Disponible en: http://www.ucmh.sld.cu/rhab/rhcm_vol_6num_5/rhcm11507.htm
7. Ponce Sánchez Y, Pardo Fernández A, Rojas Fernández JC, Fernández Hernández M, Blanco Chivás JA, Brooks Lescaille K. Ciencia y valores éticos en el cambio organizacional de las entidades de salud de la Provincia de Guantánamo. Guantánamo : Escuela Nacional de Salud Pública; 2007.
8. Ponce Sánchez Y, Pardo Fernández A, Arocha Mariño C. Planificación estratégica desde valores compartidos en los policlínicos de la Ciudad de Guantánamo en el trienio 2008-2010. Guantánamo : Escuela Nacional de Salud Pública; 2008.

9. Rosa Legón M de la, Vega González NE. La educación para la vida en la obra martiana. Rev haban cienc méd[serie en la Internet]. 2009 Jun[citado: 30 Nov 2010]; 8(2): [aprox. 10 p.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200002&lng=es

10. Torres Armenteros AL, Pérez Alfonso Y, Chávez Hernández S. José Martí en la formación ético-humanista del futuro profesional de la Salud Rev Hum Med[serie en Internet]. 2010 May-ago[citado: 11 mar 2010]; 10(2): [aprox. 12 p.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202010000200008&lng=es&nrm=iso