

HOSPITAL PEDIÁTRICO DOCENTE "GENERAL PEDRO AGUSTÍN PÉREZ" GUANTÁNAMO

DIRECCIÓN POR VALORES EN VICEDIRECCIÓN DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL PEDIÁTRICO "GENERAL PEDRO AGUSTÍN PÉREZ" DE GUANTÁNAMO

Lic. Jackeline Nápoles Martínez¹, Lic. Heisy Aguilar Mejías.²

1 Máster en Urgencias Médicas. Licenciada en Enfermería.

2 Máster en Atención Integral al Niño. Licenciada en Enfermería.

RESUMEN

Se realiza un estudio descriptivo de corte transversal y de desarrollo; el universo de estudio está constituido por 70 enfermeros presentes en el diplomado especializado de enfermería, y tiene como objetivo desarrollar la dirección por valores en el personal de enfermería del Hospital Pediátrico Docente "Pedro A. Pérez", en el período comprendido desde diciembre 2010 a enero 2011. Se estructura en tres etapas: Elaboración de los valores actuales compartidos, cualidades morales que tienen los miembros de la organización y que se manifiestan en su conducta diaria y se evalúa a través de cuestionarios, en la segunda etapa se determinan los valores deseados; los cuales son discutidos con el colectivo de enfermeros, obtenidos del concepto Revolución, colectivo moral y programa director. En la tercera etapa se construyen valores instrumentales como síntesis de los anteriores. Se utilizan instrumentos validados por el colectivo de expertos del Centro Provincial de la Escuela Nacional de Salud Pública y la metodología elaborada para el fin de elaborar planes estratégicos a partir de valores compartidos.

Palabras clave: Valores compartidos, valores actuales, valores deseados, valores instrumentales.

INTRODUCCIÓN

La ética es el estudio racional y sistemático del conjunto de valores morales que obligan a actuar con responsabilidad, estos valores son los constructores de conductas justas y armoniosas de convivencia y de equilibrio ecosistémico.¹

Según Johnson, un modelo conceptual para la práctica de enfermería es un conjunto de conceptos elaborados sistemáticamente con bases científicas y lógicas para identificar elementos esenciales de la práctica, junto con bases científicas de tales conceptos y valores que debe poseer el practicante de la profesión para utilizarlos.²

Los valores son determinaciones espirituales que designan la significación positiva de las cosas, hechos, fenómenos, relaciones y sujetos, para un individuo, grupo o clase social, o de la sociedad en su conjunto.³

Se forman en el proceso de interacción entre los hombres y el objetivo de su actividad, en la producción y reproducción de su vida material y espiritual. Se convierten en formaciones internas del sujeto, acorde al nivel de desarrollo alcanzado, la experiencia histórica social e individual y el impacto de los factores de influencia educativa.^{3,4}

La ética médica es una manifestación de la ética en general, concepto íntimamente relacionado con la moral y se refiere específicamente a los principios y normas que rigen la conducta de los profesionales de la salud, médicos, enfermeras, estomatólogos, tecnólogos y otros.⁴⁻⁶

Desde el surgimiento de la enfermería como profesión gracias a Florence Nightingale, en la segunda mitad del siglo XIX, esta profesión incorpora dos principios éticos a su actual: la fidelidad al paciente y la veracidad.⁷⁻¹⁰

Por esta razón que la ética y los valores están íntimamente ligados a la dirección de los cuidados en los servicios de enfermería. Es por lo que se pretende desarrollar la Dirección por Valores en este personal del Hospital Pediátrico Pedro A. Pérez en el año 2010. Para lo cual se evaluaron los valores actuales compartidos por los enfermeros, se determinaron los valores deseados y se elaboraron los valores instrumentales para el alcance de los objetivos de la vicedirección de enfermería del centro.

MÉTODO

Se realiza un estudio descriptivo de corte transversal y de desarrollo; el universo de estudio está constituido por 70 enfermeros que estuvieron presentes en ese momento, para darle salida a los objetivos se utiliza la metodología publicada en la tesis de maestría titulada: Planificación estratégica a partir de valores compartidos en los policlínicos de la ciudad de Guantánamo.¹¹

Se aplica una triangulación metodológica de técnicas de recogida de información. La primera consiste en un cuestionario que permite realizar una evaluación cuanti - cualitativa de los valores que se estudiaron; el resultado permite obtener valores y antivalores según escala evaluativa. Valores: entre 6 y 10 de promedio: bien, - muy bien,- excelente.

Antivalores: entre 1-5 y 9 de promedio: muy mal, - mal, y regular.

El resultado hasta aquí se considera preeliminar: es necesario realizar la técnica cualitativa de grupos focales, con el objetivo de que los trabajadores aprueben o no los valores o antivalores obtenidos con el cuestionario, al mismo tiempo que se construye la significación social y práctica de cada valor y cada antivalor.

La tercera técnica consiste en el criterio de expertos, los cuales debieron ser enfermeros con más de 10 años de experiencia en la institución, que hubieran cursado el diplomado de dirección en salud y que gozaran de prestigio profesional.

Los expertos utilizaron la matriz de ranqueo de valores, que permite a los investigadores que se establezca el orden de prioridad o importancia de cada valor y cada antivalor en relación a las tres variables importantes: objetividad del valor que consiste en la medida en que cada valor se manifiesta en el comportamiento de los enfermeros. La socialización que es la medida en que el valor es compartido en un número mayor o menor de personas y la dinámica que es la medida en que sirve un valor para el cambio organizacional.

Para concretar el trabajo propuesto es necesario contar con el plan estratégico de la vicedirección de enfermería y estudiar los problemas más importantes de la organización. Para determinar los valores deseados por el colectivo de enfermeros se realiza el análisis de elementos oficiales como son: concepto de Revolución, colectivo moral, y el programa director para el reforzamiento de valores de la sociedad cubana.

A través de la técnica lluvia de ideas, o Brainstorming, posterior al análisis de los elementos antes mencionados, los enfermeros determinaron los valores deseados o aspiraciones futuras; también resulta que los antivalores presentes sean valores en el futuro.

Para elaborar los valores instrumentales se realizó un análisis de los objetivos estratégicos de la Vicedirección de enfermería y se elaboraron teniendo en cuenta el valor deseado o cualidad moral necesario para resolver el problema en el alcance del objetivo y el valor actual compartido como cualidad que permite el alcance de otras aspiraciones morales.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La Tabla 1 muestra la relación de las enfermeras según su categoría profesional, con predominio de enfermeras básicas (37.1%) del universo, seguido por técnicas especializadas (29 %).

Los valores actuales compartidos en el colectivo de enfermeras del Hospital Pediátrico Docente "Pedro A Pérez" según el cuestionario se pueden observar en la Tabla 2.

Según la escala evaluativa no se obtiene ningún antivalor, sin embargo por servicios existieron cualidades negativas específicas por ejemplo: en el valor respeto en el servicio de cirugía se obtuvo 5.6 %, y en la sala de ortopedia el valor protagonismo fue el que obtuvo un porcentaje bajo (4.7 %) entre otros, por lo que se propone trabajar con los valores que quedaron en el rango regular y bien para proyectarlos y convertirlos en valores. Los valores más votados fueron: equidad, patriotismo, unidad, justicia, laboriosidad y responsabilidad. Para lograr la aprobación y la construcción de la significación social de los resultados del cuestionario se realizaron los grupos focales, los que permitieron obtener los resultados siguientes:

Equidad: Los enfermeros están dispuestos a brindar cuidados a cada paciente sin discriminación, teniendo en cuenta sus necesidades.

Patriotismo: Los enfermeros respetan los símbolos patrios y participan en las actividades políticas y de masas que se organizan en la institución y en el territorio.

Unidad: la unidad es una fortaleza en los equipos de trabajo de enfermería en los diferentes servicios.

Justicia: Los enfermeros participan en la distribución de los recursos sin diferencias entre los usuarios, ni discriminación de ningún tipo.

Laboriosidad: Los enfermeros aprovechan la jornada laboral con eficiencia y cumplen con los cuidados dependientes e independientes de enfermería con efectividad.

Responsabilidad: Cumplir con lo orientado, permite garantizar la satisfacción de los pacientes, lo que se asume con amor y entrega diaria y confiere responsabilidad profesional en los servicios.

Para completar la triangulación se consulta a los expertos, los cuales evaluaron la matriz de ranqueo con sus tres variables.

Como se puede observar el mayor número de ranqueo de valores de mayor importancia o jerarquización fueron: equidad, patriotismo y unidad.

No se realizó el análisis de antivalores porque realmente analizando la media total se obtuvieron antivalores, pero si se obtuvieron cualidades negativas en algunos servicios como se había señalado anteriormente.

Los antivalores solo se muestran individualizados en algunos servicios, según la Tabla 2.

Se realizó el análisis de los problemas y se estableció relación con los antivalores que lo ocasionan y los valores que sirven para solucionarlos. Determinando el alcance objetivo del valor y los antivalores específicos en servicios determinados en relación con los problemas de la organización. (Tabla 4). Se determinaron los valores deseados a partir del análisis de elementos oficiales y reguladores de la conducta moral y ética de los cubanos:

Del concepto Revolución se obtuvieron como valores deseados:

1. Unidad: En ella radica la fuerza, los cubanos se caracterizan por ser unidos
2. Laboriosidad: Ser dedicados al trabajo y cumplir con todo
3. Humanismo: Ser tratado y tratar a los demás como seres humanos, no tener diferencias.

Del análisis del programa director:

1. Dignidad: Respeto a sí mismo y a la humanidad
2. Patriotismo: lealtad a la patria y a los ideales
3. Humanismo: Amor a los seres humanos

Del análisis del concepto de colectivo moral

1. Sencillez: Ser delicados, no ser ostentosos a la hora de tratar a los pacientes
2. Consagración: Ser responsables con el trabajo y el estudio
3. Humanismo: Ser humanos con nuestros compañeros y los pacientes.

Del análisis de los valores deseados se construyeron los valores instrumentales, a partir de los objetivos estratégicos de la vicedirección de enfermería.

Objetivos estratégicos

1-: Aumentar con responsabilidad, y protagonismo la fiscalización de los procesos asistenciales a través de la laboriosidad, consagración disciplina de los directivos y administrativos del Hospital Pediátrico Docente "Pedro Agustín Pérez".

2-: Mejorar con respeto y gran unidad la comunicación entre el personal de enfermería mediante la confiabilidad y honestidad del colectivo.

3-: Desarrollar una justa disciplina en la satisfacción de los trabajadores con el tiempo laboral establecido a través del fortalecimiento del trabajo en equipo y el sentido de la equidad de las enfermeras del Hospital Pediátrico Docente "Pedro A. Pérez".

4-: Propiciar con identidad profesional, disciplina y prestigio profesional que los trabajadores y estudiantes conozcan los elementos de la ética desde la confiabilidad, modestia y disciplina.

5-: Desarrollar responsabilidad ante el trabajo, disciplina y modestia, además de una adecuada formación vocacional de los estudiantes de enfermería a partir del humanismo, respeto e identidad profesional.

CONCLUSIONES

Implementar la dirección por valores de la vicedirección de enfermería, permitió ser más pertinentes en las cualidades morales de los enfermeros y a los problemas de la organización, otorgándole a éstos mayor dinamismo desarrollándole dimensiones de las personas en la actividad administrativa de los servicios.

Los valores compartidos más importantes en el colectivo de enfermería fueron: Equidad, patriotismo, unidad laboriosidad, y justicia.

Los valores destacados que se han convertido en las aspiraciones de los enfermeros del Hospital Pediátrico Docente "Pedro A Pérez" son ajustados al pensamiento oficial del país convirtiéndose la dirección en un trabajo político ideológico, lo que resalta la necesidad de mayor nivel científico de los enfermeros. Trabajo en equipo, grupo de trabajadores que trabajan con un fin común. Consagración, mostrar dedicación en la labor diaria.

La elaboración de los valores instrumentales permitió trazar el camino para alcanzar los valores deseados a través de la operacionalización de la conducta moral de los enfermeros como elemento rector fundamental para el alcance de las finalidades de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Amaro Cano M. del C. "Algunas consideraciones sobre la personalidad histórica de Florencia Nightingale", en Revista cubana de enfermería No. 1/91.
2. Bello N. Fundamentos de Enfermería. La Habana: Editorial Ciencias Médicas; 2006.
3. Quiroz B. M Cruz compendio de pediatría. Ciudad de La Habana. Editorial Ciencias Médicas 2006. Pág. 437- 442.
4. Conti A. Dirección estratégica. 6ta edición, Buenos Aires, 2008.
5. Amaro Cano. Problemas Éticos y Bioéticos en Enfermería. Ciudad de La Habana. Editorial Ciencias Médicas 2005.
6. Ronda A. De la estrategia a la dirección estratégica. Modelo de Dirección Estratégica Integrada. Ciencias de la Información Vol. 35, No. 1, abril, 2004. Citado enero, 2008.
7. Consejo Internacional de Enfermeras. Los profesionales de salud piden prioridad para la seguridad del paciente. Ginebra, abril 2002. Disponible en: <http://www.icn.ch>, Citado el 24/12/2010.
8. Du Gas, B. Tratado de enfermería práctica. Nueva editorial interamericana, México, 4ta Edn, 1986.
9. Amaro, M. Algunas consideraciones sobre la personalidad histórica de Florence Nightingale en: Revista Cubana de Enfermería No. 1/91.

10. Aguirre R, Álvarez T, Armas A, Lectura de Filosofía, Salud y Sociedad. Ciudad de La Habana. Editorial Ciencias Médicas 2005.
11. Ponce Y. Planificación estratégica a partir de valores compartidos en los policlínicos de la ciudad de Guantánamo, 2008. [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/revsalud/tesisyuslay\(7.1.09\).pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/revsalud/tesisyuslay(7.1.09).pdf)
12. García Muñoz L. Plan Estratégico del Policlínico Universitario "Asdrúbal López Vázquez", 2007.
13. Plan estratégico de la vicedirección de enfermería Hospital pediátrico docente Pedro A Pérez 2007.
14. Partido Comunista de Cuba / Comité Central. Programa Director para el reforzamiento de valores fundamentales en la Sociedad Cubana actual. 26 de Octubre del 2006.

Tabla 1. Relación de enfermeros según categorías profesionales.

CATEGORÍA PROFESIONAL	No.	%
Especialistas	1	1.4
Máster en ciencias	4	5.7
Licenciadas	9	12.8
Técnicos	20	29
Básicos	26	37.1
Técnicos especializados	10	14
<i>TOTAL</i>	<i>70</i>	<i>100</i>

Tabla 2. Resultados de la evaluación del cuestionario.

VALORES	CIRU	GAS	RES	MIS	CAP	ORT	INF	CAR REL	UCI	UCI	NUT	SAL	C. GU	MEDIA TOTAL
Laboriosidad	7.6	7.6	9.8	6.6	7.5	7.7	7.3	9.6	7.5	6.3	9.5	9	8	8
Responsabilidad en el trabajo	8	5.3	10	7.3	6.3	7	9.6	8.1	7.6	5.6	8.5	7.2	8.4	7.2
Respeto	5.6	8	10	7.3	7.5	7.5	7.3	7.8	7.6	7	9.5	6.7	8	7.6
Identidad profesional	8.5	7.6	8.1	5.8	6.6	8	8.3	8.7	8	6.3	9.5	7.7	6	7.7
Justicia	9	8.3	7.1	8.3	4.6	5.2	8.3	4.3	8.5	7	9.5	8.2	6	8.3
Sinceridad	9.3	7.6	7.8	8.5	6.5	6	8.7	5.8	6	2.5	9.5	5.2	6	7.1
Prudencia	7.8	7.6	6	6.6	6	6.5	9.7	4.8	7	6.3	7	8.5	5.2	7
Humanismo	9.5	8.6	6.6	10	5.3	8.5	9.8	9.6	8	7	10	9	7.4	8.4
Beneficencia	9.3	8.6	9.1	9.5	7	9.2	8.7	9.7	6.3	7	10	7.7	3.2	8.1
Desinterés material	9.3	5.3	7.5	7.8	6.6	7.5	6.6	6.6	7	6.3	10	7.2	6.4	6.7
Confiabilidad	8.5	8.6	6	8	7.1	7.5	8	8	6.6	5.6	10	8.7	7.2	7.8
Honestidad	7.5	7.6	10	5.6	7.3	8	6.2	6.2	7	6.3	10	6.7	5.4	7.4
Protagonismo	7.1	5.3	6	7.5	7.1	4.7	9.1	9.1	6.6	7	9.5	7.2	6.6	7.1
Disciplina	8.8	7.6	9.3	7	7.5	6.5	8.6	8.6	6	5.6	8.5	6	8	7.6
Consagración	7.6	7.6	7.6	7.5	7.5	7	9	9	6.	6.3	8.5	6.2	8.4	7.1
Solidaridad	9.5	8.6	8.1	7.3	7.5	8	9.8	9.8	6.1	7.6	9.5	9.2	7.8	8.5
Prestigio profesional	8	8.6	8.1	7.8	7.3	7	9.7	9.7	7.8	7.6	10	8.5	5.2	8.1
Unidad	9	9.6	6.3	7	8.1	5.5	4.3	4.3	6.5	5.6	9.5	9.7	7.8	7.6
Trabajo en equipo	7.8	9	9.6	8.1	7	3.7	4	4	6	6.3	9.5	8	6.8	7.3
Participación	8.5	5.3	8.6	7.1	7.3	5	7.7	7.7	8.1	6.3	9.5	8.2	6.2	7.5
Modestia	9.3	7.6	9.6	7.1	7.5	6	8.7	8.7	6.1	6.3	9.5	7.7	7	7.8
Equidad	7.3	9.3	9.8	6.5	7.5	6.5	8.5	8.5	6	4	9.5	5	7.2	7.4
Patriotismo	9.5	9	9.6	8.5	7.1	6.5	10	10	8.6	8.3	10	9.7	9.2	8.9
Honradez	9.5	8	8.8	9	7.8	7.5	10	10	7.5	7	9.5	9.7	8.2	8.6

Tabla 3. Matriz de jerarquización de valores

VALORES	OBJET.	SOCIA.	DINÁM.	MEDIA	LUGAR
Laboriosidad	1.3	1.3	2	1.5	5
Responsabilidad en el trabajo	1	1.3	2	1.4	6
Respeto	1	1	2	1.3	10
Identidad profesional	1	1.3	2	1.4	7
Justicia	1.6	1	2	1.5	4
Sinceridad	1	1	2	1.3	11
Prudencia	1	1	2	1.3	12
Humanismo	1	1.3	2	1.4	8
Beneficencia	1.6	0.6	1.3	1.1	24
Desinterés material	0.6	1	2	1.2	23
Confiabilidad	1.3	1	2	1.4	9
Honestidad	1	1	2	1.3	13
Protagonismo	1	1	2	1.3	14
Disciplina	1	1	2	1.3	15
Consagración	1	1	2	1.3	16
Solidaridad	1	1	2	1.3	17
Prestigio profesional	1	1	2	1.3	18
Unidad	1	1.6	2	1.5	3
Trabajo en equipo	1	1	2	1.3	19
Participación	1	1	2	1.3	20
Modestia	1	1	2	1.3	21
Equidad	1.3	1.6	2	1.6	1
Patriotismo	1.6	1.3	2	1.6	2
Honradez	1	1	2	1.3	22

Tabla 4. Principales deficiencias y problemas encontrados.

Problemas	Antivalor*	Valor
1. Deficiente fiscalización de los procesos asistenciales y administrativos por parte de algunos directivos	Falta de protagonismo Falta de responsabilidad	Laboriosidad Responsabilidad ante el trabajo Consagración Disciplina
2. Problemas de comunicación	Falta de respeto Indisciplina Falta de unidad	Confiabilidad Prestigio profesional Prudencia Honestidad
3. Insatisfacción de los trabajadores con el aumento de los 45 minutos de horario laboral	Indisciplina Justicia	Equidad Honestidad Trabajo en equipo Confiabilidad
4. Desconocimiento de algunos elementos de la ética médica por parte de estudiantes y trabajadores.	Falta de identidad Falta de honestidad Falta de prestigio profesional	Modestia Respeto Sinceridad Prudencia Confiabilidad Disciplina
5 Dificultad en la formación vocacional de algunos estudiantes que repercuten en el proceso docente educativo.	Indisciplina Falta de protagonismo Falta de trabajo en equipo Falta de responsabilidad	Identidad profesional Disciplina Modestia Honestidad Humanismo