



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**“NIVEL DE PRÁCTICA DE VALORES EN LOS
ENFERMEROS DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO
VALDIZÁN MEDRANO DE HUÁNUCO, 2015”.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

ESMERALDA ALEJANDRINA BASILIO SANTACRUZ

HUÁNUCO – PERÚ

2015

DEDICATORIA

A Dios, Todopoderoso, por la vida, por alumbrar mi camino permitiéndome cuidar a mis semejantes y lograr culminar este trabajo que es un avance en el camino que me he trazado.

A mis padres; por su amor incondicional, su comprensión y apoyo permanente en todo los momentos de mi vida.

A nuestros profesores quienes son nuestros guías en el aprendizaje, dándonos los últimos conocimientos para nuestro buen desenvolvimiento en la sociedad.

AGRADECIMIENTO

A nuestros docentes de la Universidad Alas Peruanas, por sus orientaciones y conocimientos transmitidos.

Al Director del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, por las facilidades para la ejecución del presente trabajo de investigación.

A todo el Personal de docentes, por su apoyo y colaboración en la aplicación del instrumento.

A todos los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco que fueron sujetos a nuestra investigación por su apoyo y colaboración.

A mí querida Facultad y Escuela por formarme para brindar cuidados con humanismo y fraternidad.

Asimismo quiero manifestar mi más sincero agradecimiento a muchas personas que de una u otra forma han contribuido a la realización de esta tesis.

Amigo por su guía, comprensión y apoyo.

RESUMEN

La profesión de enfermería tiene un valor intrínseco desde su nacimiento en 1859 con Florencia Nightingale quien documentó en sus escritos que “la enfermería tiene la responsabilidad de cuidar personas y tiene que poner a las personas en la mejor forma posible para que la naturaleza pueda actuar sobre ella”. El propósito de este trabajo es disertar sobre los valores, ética en cada enfermero. Los valores como productos históricos, forman parte de las posibilidades de desenvolvimiento en cada momento, época y cultura para lograr un futuro deseable, la ética conjuntamente con la estética, constituye el fundamento de la axiología o ciencias de los valores.

La investigación se realizó con el objetivo de evaluar el nivel de las prácticas de valores en los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2015. El tipo de investigación correspondió a la básica y el nivel descriptivo. De los cuales se trabajó con una muestra de 54 enfermeros; de esta manera para la recolección de datos se utilizaron como instrumento un cuestionario de valores interpersonales (S.I.V de London Gordon) y de valores personales de Shawm. Los resultados indicaron que la gran mayoría (94.4%) de enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco practican adecuadamente los valores personales y, el (79,6%) de enfermeros practican adecuadamente los valores interpersonales, así mismo en el estudio que se realizó ningún elemento percibe una inadecuada práctica de valores. En Conclusión los valores que practican los profesionales de enfermería lo desenvuelven con las habilidades y destrezas, conocimiento y actitud en el campo laboral en centros asistenciales, docencia, investigación y administrativo en la sociedad ya que esta investigación beneficiara a los profesionales de salud especialmente al profesional de enfermería.

Palabras claves: practica de valores personales, practica de valores interpersonales.

ABSTRACT

The nursing profession has an intrinsic value since his birth in 1859 with Florence Nightingale who document in his writings that "nursing has a responsibility to take care of people and have to put people in the best possible way so that nature can act on it". The purpose of this work is to speak about values, ethics in each nurse. Values such as historical products, are part of the possibilities of development in each moment, time and culture to achieve a desirable future, ethics together with aesthetics, it constitutes the Foundation of axiology or science of values.

The research was conducted in order to assess the level of practices of values in nurses of the Hermilio Valdizán Medrano Regional Hospital of Huánuco, 2015. The type of investigation corresponded to the basic and descriptive level. Of which was carried out with a sample of 54 nurses; in this way for data collection were used as instrument a questionnaire of interpersonal values (London Gordon S.I.V) and personal values of Shawm. The results indicated that the vast majority (94.4%) of nurses of the Hermilio Valdizán Medrano Regional Hospital of Huánuco practice properly personal values and, (79.6%) of nurses properly practice interpersonal values, likewise in the study that was carried out anything perceived inadequate practice of values. In Conclusion the values of nursing professionals practicing operate it with the abilities and skills, knowledge and attitude in the labour field in medical centers, teaching, research and administrative in the society that this research will benefit health professionals especially the nursing professional.

Key words: practice of personal values, practice of interpersonal values

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema	12
1.2 Formulación del problema	15
1.3 Objetivos de la investigación	15
1.3.1 Objetivos generales	15
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4 Justificación del estudio	16
1.5 Limitaciones de la investigación	16

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio	17
2.2 Bases teóricas	21
2.2.1 Los Valores	21
2.2.2 El concepto de valor.....	22
2.2.3 Naturaleza de los Valores	28
2.2.4 Función de los valores	29
2.2.5 Importancia de los valores	32
2.2.6 Clasificación de los valores.....	33
2.2.7 Características de los valores	34
2.2.8 Proceso de valoración.....	35
2.2.9 Jerarquía de los valores.....	37
2.2.10 La universidad y los valores.....	38
2.2.11 Los valores en la profesión de enfermería	42
2.3 Definición de términos	45

2.4	Hipótesis.....	46
2.5	Variables.....	46
2.5.1	Definición conceptual de la variable.....	46
2.5.2	Definición operacional de la variable.....	46
2.5.3	Operacionalización de la variable	46

CAPÍTULO III METODOLOGIA

3.1	Tipo y nivel de investigación.....	47
3.1.1	Tipo de investigación	47
3.2	Descripción del ámbito de la investigación	48
3.3	Población y muestra	48
3.4	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	49
3.5	Validez y confiabilidad del instrumento.....	49
3.6	Plan de recolección y procesamiento de datos	49

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1	Resultados.....	51
-----	-----------------	----

CAPÍTULO V DISCUSIÓN

5.1	Discusión	61
	Conclusiones.....	64
	Recomendaciones	65
	Referencias bibliográficas	66

Anexos:

-	Anexo N° 01 Matriz de consistencia.....	72
-	Anexo N° 02 Instrumento	73
-	Anexo N° 03 Autorización de consentimiento	75
-	Anexo N° 04 Solicitud de validación de instrumentos	78
-	Anexo N° 05 Constancia de validación.....	79
-	Anexo N° 06 Estadística de confiabilidad	80

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
CUADRO 01: Distribución según grupo etario de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2015.	51
CUADRO 02: Distribución según sexo de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2015.	53
CUADRO 03: Distribución según la práctica de valores personales en los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2015.	55
CUADRO 04: Distribución según la práctica de valores interpersonales de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2015.....	57
CUADRO 05: Distribución según la práctica de valores en los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2015.	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
GRÁFICO 01: Porcentaje según grupo etario de los enfermeros del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2015.	52
GRÁFICO 02: Porcentaje según sexo de los enfermeros Del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2015.	54
GRÁFICO 03: Porcentaje según la práctica de valores personales en los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2015.	56
GRÁFICO 04: Porcentaje según la práctica de valores interpersonales de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2015.....	58
GRÁFICO 05: Porcentaje de las prácticas de valores en los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco,2015.	60

INTRODUCCIÓN

Los valores, forman parte de los objetos, acciones y actitudes que el ser humano apremia por considerarlos valiosos. Dentro de este título se encuentran: La salud, riqueza, honestidad, respeto, amor, virtud, belleza, inteligencia, cultura, entre otros. En fin, todo aquello que en un momento se desea o aprecia. La clasificación de los valores en una escala preferencial, está a cargo de la disciplina denominada: "Axiología o Teoría de los Valores". La axiología es una rama de la ética, la cual a su vez, depende de la filosofía.

Los valores, son inculcados por los padres, maestros, religiosos y por la sociedad. Estos valores no se cuestionan, pues forman parte de la esencia misma del criterio y de la conciencia individual. Así, la moral y la ética, son disciplinas normativas que definen el bien y el mal, y que encaminan al individuo hacia los valores. Sin embargo, son diferentes en lo siguiente: La ética se apoya en la razón, y depende de la filosofía. La moral se apuntara en las costumbres, y la conforman un conjunto de elementos normativos que la sociedad acepta como válidos y exponer qué son los valores resulta difícil, principalmente porque ellos se sitúan en un orden abstracto, ideal. No obstante, los valores en cuanto a ideal se encuentran presentes en cualquier sociedad humana y en todo individuo, orientando sus conductas en direcciones determinadas. El valor es una cualidad del ser o del actuar o la que aspira y la que inspira nuestra conducta. Los valores siempre son formulados, enseñados y asumidos dentro de una realidad concreta y no como entes absolutos, representando por tanto una opción con bases culturales, ideológicas, sociales y religiosas. el objetivo de la enfermería comunitaria, debe ser construir con la familia y la sociedad nuevas creencias en salud enfocada en los valores que faciliten las adaptaciones necesarias a las diferentes etapas evolutivas de las personas, para intentar reducir las fuentes de estrés y el sufrimiento, realzando tanto el sentimiento de competencia y autonomía de los miembros de la familia como de la población, lo cual depende mucho de la actitud del profesional de enfermería que vive en una sociedad determinada, en la que existen valores declarados, propios de una cultura y del grado de desarrollo socio económico.

Alcanzado; pero sobre todo, de la forma que tiene la sociedad para distribuir sus riquezas. Esos valores sociales tienen que estar contenidos en las profesiones que tienen mayor connotación en la sociedad, entre las cuales se encuentra la enfermería, por estar relacionada directamente con los mayores valores del hombre: su vida y su salud.

Desarrolle el tema de los valores éticos y morales en la práctica cotidiana de la (o) Enfermera (o) comunitaria, como elementos fundamentales para la comprensión del ser humano, sujeto de los cuidados, desde una perspectiva holística.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La ética es una de las características más importantes de una profesión y constituye en sí mismo un mecanismo de autocontrol profesional lo que significa la aceptación por parte del profesional de la responsabilidad y la confianza que en él ha depositado la sociedad. ⁽¹⁾

De esta manera, el código de ética y deontología es una guía de acción basada en los valores y exigencias de la sociedad y tiene significado únicamente si se convierte en un documento útil y aplicable a la calidad del comportamiento humano en una sociedad cambiante. ⁽²⁾

A nivel mundial el consejo Internacional de Enfermería, en el año 1953 identifica los valores esenciales de la profesión enfermera. En 1994 un organismo nacional de Canadá, elabora un documento sobre valores profesionales de enfermeros; y en 1989, la American Asociación of Colleges of Nursing, identifica y desarrolla un documento sobre valores, actitudes y conductas profesionales de enfermeras. Ese último estudio sobre valores profesionales, es el marco de referencia en la presente investigación, dado que desarrolla, y profundizan en cada valor profesional. ⁽³⁾

Los cambios drásticos que ha sufrido el sistema de salud, ha causado revolución de los valores de la práctica de enfermería creando un conflicto de valores no solo dentro de la profesión, sino también en el individuo como cliente o consumidor. ⁽⁴⁾

Valores profesionales de enfermería: Una mirada hacia la formación en la Educación Superior En México entre los valores considerados poco importantes se encuentran: Estética hacia la familia del paciente (3,3 %), Altruismo hacia el paciente (3,3 %), y Verdad hacia la familia del paciente (3,3 %). Y los valores que no son tomados en cuenta son:

Estética hacia la familia del paciente (3,3 %), Altruismo hacia paciente y familia del paciente (3,3 % respectivamente), y Verdad hacia el equipo médico (3,3 %).⁽⁵⁾

Por lo tanto en la literatura revisada sobre investigaciones en valores de enfermería se halla que en Estados Unidos donde más estudios se han realizado con respecto a este tema. Weis y Schank, hicieron una revisión de tesis sobre este asunto valores en profesionales de enfermería, encontrando 18 estudios; de estos la mayoría trataban de la medición de valores a estudiantes de enfermería.⁽⁶⁾

En 2009 Shin y cols., realizaron un estudio cuyo principal objetivo fue identificar los valores contemporáneos más importantes en el personal de enfermería y médicos en Taiwán. El estudio fue descriptivo, cualitativo con una muestra de 300 enfermeras registradas (270 enfermeras clínicas y 30 enfermeras docentes). Los resultados indican. Que las enfermeras identifican seis valores como los más importantes: el cuidado del cliente con un espíritu humanista, proporcionar atención profesional competente y holística, fomentar el crecimiento y descubrir el significado de la vida, experimentar el "dar y tomar" y preocuparse por los demás, recibir un pago justo, la sensibilización del público sobre la salud.⁽⁷⁾

La profesión de enfermería ha evolucionado a través de los años acorde al avance tecnológico y el desarrollo científico del mundo actual, logrando que las competencias profesionales de las enfermeras (os) de nuestro país se desempeñen con rigor académico y científico, así como

con valores éticos y deontológicos que redundan en beneficio de la persona, la familia y la comunidad. ⁽⁸⁾

La ética y deontología del colegio de enfermeros del Perú está basada en el conjunto de preceptos de carácter moral que aseguran una práctica honesta y una conducta honorable de todos y cada uno de los profesionales de enfermería en el país. La enfermería es una profesión de servicio y quien ingresa a sus filas asume la obligación de comportarse de acuerdo a sus ideales. El respeto ante la vida y la persona humana es la esencia espiritual de esos ideales y mantiene legítima vigencia en el quehacer diario del enfermero. Tan solo si el enfermero está profundamente convencido de “cada persona tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad”; será capaz de ofrecer un servicio altamente calificado que revele excelencia personal y profesional, basado en competencia científica, técnica y conducta ética; donde la conducta ética es el comportamiento adecuado que evidencia un sistema de valores, y debe reflejarse en el quehacer diario del enfermero, así como en sus relaciones con los demás en todo momento y no solo en los de crisis. ⁽⁹⁾

El cumplimiento de las normas de conducta ética de la enfermera, que se sustenta en preceptos de carácter deontológico y moral, recogidos en el código de ética del colegio de enfermeras (os) aplica en su ejercicio profesional principios bioéticos:

Autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia, que constituyen las normas fundamentales que gobiernan su conducta, proporcionándole una base para el razonamiento y la orientación de sus acciones dirigidas a la persona, familia y comunidad. ⁽¹⁰⁾

En este estudio los autores utilizaron la Escala de valores de enfermero profesional (VPNS) diseñado por Weis y Schank y validado por la ANA. La muestra estuvo conformada por tres grupos de participantes: unos recién graduados, otros con pocos años de experiencia y otro con

muchos años de experiencia. Los principales resultados fueron que no existe diferencia significativa en los valores en razón a la diferencia generacional y los valores hallados coinciden con los determinados por Weis y Schank en su estudio inicial: respeto, dignidad, intimidad, altruismo, seguridad, responsabilidad, competencia, juicio informado, participación, satisfacción de necesidades. ⁽¹¹⁾

En su artículo La influencia de los valores profesionales en la Emergencia de estrés laboral y Burnout en enfermeros recién graduados, presentaron. Los resultados de una investigación cuyo objetivo era evaluar la importancia de los valores de los enfermeros en los primeros tres años de trabajo y saber si el estrés laboral influía en el cambio de estos valores. Los autores usaron la escala de valores profesionales (SVP). Entre los hallazgos se encontró que los valores con mayor importancia respecto al desarrollo profesional disminuyeron por la tensión laboral con el pasar de los años. ⁽¹²⁾

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el nivel de las prácticas de valores en los enfermeros del hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2015?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Evaluar el nivel de las prácticas de valores en los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2015.

1.3.2. Objetivo específico

- Evaluar el nivel de los valores personales en los enfermeros del hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2015.

- Identificar el nivel de los valores interpersonales en los enfermeros del hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2015.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Teóricas: las prácticas de valores del profesional de enfermería en nuestro país y región Huánuco está en el olvido, ya que la responsabilidad es un componente primordial del sistema de valores del enfermero la que guía su comportamiento en el cumplimiento de sus funciones asegurando su honestidad y una conducta honorable de todos y cada uno de los profesionales para la atención del paciente, familia y comunidad.

Practica: el presente trabajo de investigación beneficiara a los profesionales de salud especialmente al profesional de enfermería que laboran en los centros hospitalarios, para coadyuvar a mejorar los principios de valores éticos y calidad del comportamiento humano en una sociedad cambiante.

Metodológicas: esperemos que los resultados sean de gran utilidad para el profesional de enfermería, porque a través de la detección de los casos se puede diseñar estrategias, plan de consejería y capacitación para disminuir los valores negativas del profesional que laboran en centros asistenciales, docencia, investigación y administrativa.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Para la investigación se tendrá en cuenta las siguientes limitaciones:

- Falta de apoyo para financiar el estudio.
- Escaso antecedentes relacionados al tema del estudio.
- Falta de apoyo para el desarrollo de la investigación por parte del especialista metodológico y estadístico.
- Falta de apoyo por el profesional de enfermería para aplicar el instrumento de recolección de datos.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

A nivel internacional

- a) Arabely López Pereira (2012) Universidad Nacional de Colombia Facultad de Enfermería Bogotá, Colombia, en su estudio titulado: “Valores profesionales de los enfermeros profesores según la percepción de los estudiantes de últimos semestres de la carrera de enfermería en tres Universidades de Bogotá” dedico las siguientes conclusiones: Los hallazgos generados a partir de este estudio permiten concluir que, en primer lugar, los estudiantes encuestados perciben en sus profesores enfermeros los valores de carácter ético, moral y estético como predominantes y los valores relacionados con el compromiso en el avance profesional como los menos importantes para ellos. Los valores que perciben los estudiantes como los más importantes para sus profesores son en su orden Salvar el derecho de los pacientes a la intimidad, proteger los derechos morales y legales de los pacientes, garantizar la confidencialidad del paciente, ejercer la profesión teniendo en cuenta principios de fidelidad y respeto a la persona, proteger la salud y seguridad de la población. A su vez, aquellos que son percibidos como los menos importantes para sus profesores son, en primer lugar, participar en decisiones sobre la distribución de recursos., seguido de Participar en procesos de revisión entre colegas, Involucrarse en un proceso de autoevaluación continua, Reconocer el papel de las

organizaciones profesionales de enfermería en la construcción de políticas de salud, y Participar en actividades de asociaciones profesionales.⁽¹³⁾

- b)** Lizbeth Badillo Reyes, Lorena López-castellano, Mario Isidoro Ortiz-Ramírez (2012) la investigación de valores laborales prioritarios en el personal de enfermería en el hospital del niño desarrollo integral de la familia DIF. Pachuca, Hidalgo, México. Dedico las siguientes Conclusiones: Los resultados encontrados en este estudio sugieren que los profesionales de enfermería del Hospital del Niño del DIF poseen valores colectivos más que individuales son enfermeras(os) que tienden a ser tradicionales, prevalece el respeto, el perdón, la responsabilidad, la humildad y la generosidad para brindar cuidados a los usuarios. Queda demostrado que los valores laborales como y logro no son los valores más importantes en el personal de enfermería para que el desempeño de sus actividades se lleve a cabo con calidad, esto implica la falta de motivación hacia dichos profesionales para que se interesen por superarse, y con ello mejoren la calidad en la atención y básicos. Los demás valores analizados son valores emergentes en el proceso de profesionalización que requieren ser trabajados por el colectivo profesional para llegar a constituirse en valores consolidados.⁽¹⁴⁾

- c)** Lcda. Martha Cantos. Ecuador 10 de mayo del 2013 “la bioética en los profesionales de enfermería” mcantosc@yahoo.com/disponible en: http://www.bioetica.org.ec/articulos/articulo_enferm_bioetica.htm.

La filosofía, teorías y modelos conceptuales de enfermería tienen implícita o explícitamente los principios de beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía. Ninguna de ellas tiene un enfoque bioético expreso, personalmente creo que enfermería tiene un gran compromiso existencial en la actualidad para tratar profundamente sobre los dilemas bioéticos en la práctica y en la investigación desde la ley en el ejercicio de la profesión.

- Hay enfermeras con amplia experiencia y han escrito libros de ética y bioética pero lo importante es que practiquemos, investiguemos y nos evaluemos. La preparación ética es un compromiso de toda la vida y demanda estudio y aplicación práctica en nuestro quehacer diario a nivel hospitalario y comunitario para proteger los derechos de las personas sanas/enfermeras en todas las etapas del ciclo vital, familia y comunidad.
- Es prioritario que las facultades formadoras de profesionales de la salud revisen los currículum para incluir la cátedra de ética y bioética como eje transversal de la formación. Además las instituciones de salud deberían tener programas de educación continua sobre bioética y conformar los respectivos comités de bioética asistencial y de investigación, y crear espacios de “diálogos bioéticos” para discutir los dilemas bioéticos y contribuir a la humanización en la atención de salud.
- Las enfermeras tenemos que analizar constantemente nuestros valores personales, principios éticos y morales a través del estudio de la filosofía, ética y bioética para desarrollar habilidades en la toma de decisiones éticas. ⁽¹⁵⁾

A nivel nacional

- d) Revista iberoamericana de educación e investigación (2012) en un estudio titulado “Formación de la identidad profesional en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad en Lambayeque-Perú”. Dedicaron las siguientes conclusiones: Por los cambios tan acelerados que se han experimentado en las últimas décadas, como consecuencia de los avances tecnológicos y la promoción del libre mercado, todo evaluado bajo la perspectiva de competitividad, eficiencia, eficacia, rentabilidad y economicidad, se han deteriorado las relaciones humanas, debido a la nueva jerarquía de valores que se basan más en un bienestar material individual y se

descuida la dignidad de la persona. Comprendimos que los valores son un conjunto de creencias que nos dictan la forma de conducta más aceptada socialmente. ⁽¹⁶⁾

A nivel local

- e) Según la revisión de páginas web y en las bibliotecas de las universidades de la ciudad de Huánuco, no se encontraron investigaciones relacionado al tema.
- f) Tesis de investigadores parte de mi aporte como enfermero, docente e investigadora a los estudiantes y profesionales del área de la salud twitter: @ tesis de investig/ 11 de abril del 2011 “principios éticos en la práctica de enfermería” Disponible en:

<http://www.fac.org.ar/tcvc/llave/tl299/tl299.PDF>. Se encontró las siguientes conclusiones: Los profesionales de enfermería no sólo se relacionan directamente con el usuario, sino que también se incluyen en equipos de investigación y desarrollo de nuevas ideas científicas y tecnológicas; desde esta posición tienen el deber de comprender, aplicar y difundir los conceptos de ética y moral.

- Hoy en día, la bioética es el centro de preocupación de quienes trabajan con seres humanos, fomentando el cuidado integral del paciente y su familia con base en el respeto, la solidaridad y el amor.
- El personal de enfermería constituye la piedra angular del Sistema Nacional de Salud mediante su práctica profesional científica, humanística, espiritual y renovadora, que los perfila como profesionales idóneos y capaces de conmovir al mundo con su testimonio de amor y servicio.
- La ética del cuidado enfatiza el valor de cada persona como ser único, que toma decisiones desde sus propios ideales, mitos y

símbolos y desde su propia visión de la realidad; por lo tanto, la ética trata de alcanzar aquello que va más allá de los intereses particulares.

- El amor a la profesión, la responsabilidad, el humanismo y la honestidad constituyen valores esenciales, reguladores de la actuación de un profesional competente, que se reflejan en cada persona de manera diferente en función de su historia individual, sus intereses y su capacidad.
- El personal de enfermería debe conocer el código de ética y utilizarlo como una herramienta de trabajo en la toma de decisiones, con la finalidad de actuar bien, a conciencia y en beneficio de quien recibe el servicio de enfermería.
- Es indispensable tener un sistema de valores y principios firme en el momento de adoptar una resolución razonable y ética: tener conciencia de lo que es valioso moralmente facilita el cumplimiento del deber. ⁽¹⁷⁾

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Los Valores

“El valor es una creencia duradera de que un modo específico de conducta o estado último de existencia es personal y socialmente preferible a su opuesto...permite entender mejor el mundo de la motivación y de las actitudes...” Milton Rokeach. ⁽¹⁸⁾

Para estudiar los valores es necesario revisar los aspectos teóricos sobre la disciplina filosófica denominada Axiología, rama relativamente independiente de la Filosofía que aparece hacia la segunda mitad del siglo XIX, y que se encargaría del estudio de un tema que inquietaba ya desde los albores del pensamiento filosófico, y era abordada de forma aislada y asistemática por los filósofos. A principios del siglo XX se le

denomina “Axiología” (de axios: valor y logos: estudio o tratado), o sea es la rama filosófica que se ocupa de estudiar los valores, en su carácter general, tratando de llegar a su sentido o esencia. Por su parte Hartman (1959, 1965, citado por Cardona Sánchez), señala que la Axiología es la teoría que estudia, ordena y sintetiza el conocimiento relacionado con los valores. Ante esto tenemos que decir que el ser humano es un ser axiológico, por ello los valores tienen una importancia decisiva en la vida humana, así no solo se enfrenta al mundo para conocerlo o para transformarlo, sino que también lo hace objeto de valoración, es así que vive constantemente haciendo valoraciones, por ello los valores constituyen directrices para la vida humana; tanto individual como social, dándole su sentido y finalidad, pues no puede concebirse una vida humana sin ideales, sin una tabla de valores que la apoyen.⁽¹⁹⁾

2.2.2 El concepto de valor

Etimológicamente, la palabra valor proviene del latín “Valere”, que significa que tiene valor, precio; asimismo otros expertos señalan que tiene su origen en el vocablo “Oris” que significa fuerza, eficacia, actividad o virtud de las cosas para producir un efecto; y otros afirman que se deriva del vocablo “valeo” que primitivamente significaba “soy fuerte”, “tengo buena salud”; es decir da la idea general de ser efectivo, eficiente o adecuado. En principio no es fácil conceptualizar y definir de manera cabal lo que es el valor; tema que ha generado el interés desde los filósofos griegos, quienes denominaban al valor como virtud, así Aristóteles decía que “...el bien humano es una actividad del alma conforme a la virtud...un don de los dioses a los hombres, es razonable que también lo sea la felicidad...parece que aun cuando no sea enviada por los dioses sino que sobrevenga mediante la virtud y cierto aprendizaje o ejercicio, se cuenta entre las cosas más divinas”.⁽²⁰⁾

- En la década de los años 50 se inició una sensible actividad de estudiar los valores, aún sin un marco teórico claro ni una base

empírica sólida y es un tema que ha sido frecuentemente olvidado por la Psicología Social, de allí que Arturo Cardona (2000), docente de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma de Baja California; considere que llegar a consensos y acuerdos en el tema de los valores es complejo y frustrante, afirmando que es difícil encontrar una definición clara y aceptada por todas las disciplinas ya que al valor generalmente suele dársele un sentido amplio, considerándolo como sinónimo de creencias personales, las cuales impulsan a la persona a la acción y direccionan su conducta en la vida. ⁽²¹⁾

- Cada disciplina define al valor de manera diferente según las diversas corrientes filosóficas y sus seguidores, más a partir de la década de los setenta se han realizado propuestas que reducen de modo considerable el grado de incertidumbre prevaleciente en este campo, que hacía una década había empezado a cobrar importancia. ⁽²²⁾
- Los valores dan a la vida humana, tanto individual como social, su sentido y finalidad. No puede concebirse la vida humana sin una escala de valores conscientes o inconscientes, implícitos o explícitos que la apoyen. En nuestra vida constantemente estamos haciendo valoraciones, para lo que necesitamos conocer, preferir y decidir sobre los mismos. ⁽²³⁾
- Los valores están relacionados con la propia existencia de la persona, afectan su conducta, configuran y moldean sus ideas y condicionan sus sentimientos.

Se trata de algo cambiante, dinámico, que de manera libre la persona escoge entre diversas alternativas, mas esto dependerá de lo interiorizado que estén a lo largo del proceso de socializaciones decir de todo lo aprendido (Ideas, actitudes) en dichos contextos socializadores. ⁽²⁴⁾

- También se considera que los valores no pueden estar sometidos a la arbitrariedad subjetiva, aunque es necesario reconocer que los valores carecen de sentido si no existe una persona que los estime; por eso generalmente se asocia al valor con la conducta que acompaña al mismo, por lo que se los consideran como determinantes básicos de la conducta humana que se instauran a nivel psicológico de dos formas: Los valores formales que regulan el comportamiento del hombre ante situaciones de presión o control externos, y son los que no debemos formar. Los valores personalizados, que son la expresión legítima y auténtica del sujeto que los asume; son los valores que se deben fomentar. ⁽²⁵⁾

- Asimismo, los valores representan elementos decisivos en las dimensiones de la persona, considerándose como ideales o modelos de un grupo social, los que una vez adoptados se convierten en una norma o criterio que guía el actuar de esa persona o grupo que los adopta. Si la persona o grupo no tienen valores, su comportamiento no tendría rumbo, sería caótico y autodestructivo. Los valores también determinan las actitudes, ya sea en forma consciente o inconscientemente y representan una ayuda para juzgar el comportamiento personal y el de los demás. Se dice también que los valores no son tangibles o concretos, sin embargo están presentes en toda sociedad y juegan un rol importante en el desarrollo social en tanto contienen una carga afectiva, por lo que se enraízan fuertemente en el pensamiento social y están presentes en todo acto humano trascendente del día a día, ya sea de tipo familiar, afectivo, académico, profesional, político, etc. También se considera que los valores no son permanentes, aunque una vez adquirido el valor mantendrá su relativa estabilidad como característica de la persona, mas pueden cambiar en la medida de las transformaciones que se producen en el contexto socio-cultural aunque estas modificaciones no se dan tan fácilmente en razón a que los cambios ideológicos de la que son parte los valores, no se modifican al

mismo ritmo de los cambios económicos y sociales. Asimismo, los valores no se reducen a los objetos ni existen en sí mismos, independientemente del sujeto que valora, sino que pueden ser realizados, descubiertos e incorporados por el ser humano a las cosas, personas o situaciones. Las normas y valores van a variar de cultura a cultura, determinando la convivencia social y la actividad humana; por ello la existencia de un sistema de valores presupone una significación social con el medio exterior. Como se ha mencionado no existe consenso sobre el concepto de valor, existiendo diversas definiciones dadas por diferentes autores, las que a continuación se presentan y que van a permitir observar algunas congruencias, así como también divergencias sobre este concepto; así Ana Rosa Alza Kilkelly (1991), menciona algunas definiciones de valor según algunos autores: Ismo des (1969), afirma que los valores actúan como patrones básicos de comportamiento de los individuos determinando su posición frente al grupo, es decir su conducta social. Allport W. (1971), señala que los valores son creencias activas que constituyen los determinantes básicos de la conducta, de las actitudes, y por tanto son elementos de influencia importante en las decisiones que toda persona toma en las metas que elige. Los valores al igual que las creencias, tienen componentes cognoscitivos, afectivos y comportamentales, permitiendo conocer mejor a una persona, conocer sus preferencias las cuales van a revelar las características humanas de esa persona.

(26)

- Por su parte Elena I. Berninzon Vargas (1996) también presenta algunas definiciones de valor propuestas por otros autores, tales como: Harry S Sullivan (1972), refiere que los valores son el fundamento de las formas aceptadas de conducta y de interacción con otros individuos en una cultura determinada, y son las clases de rasgos de personalidad que se idealiza o utiliza. Ginsburg (1977) sostiene que: "...el valor es un criterio que nos ayuda a distinguir

entre dos distintas alternativas y nos proporciona una base para reconocernos a nosotros mismos en relación con el resto del mundo...”. Afirma que los valores reflejan interés y necesidades, pero no son ni una ni otra cosa, sino que son criterios por medio de los cuales se eligen los fines y no son simplemente metas, aunque pueden serlo. Bouvy (1980) considera que “...el valor es un bien que responde a necesidades humanas y que los valores se definen dentro de un contexto social e histórico...” (27)

- Asimismo, Lupe García Ampudia (1998), considera que el valor “es algo que se nos muestra y nos atrae desde la objetividad de los seres, pero que reclama a la vez la captación y la interiorización por parte del hombre quien en último término es el lugar de los valores”. (28)
- Afirma además que un valor puede ser interiorizado o vivido en muy diverso grado y depende tanto de la captación intelectual como de los sentimientos y experiencias que la persona tiene sobre ese valor. Entre algunas definiciones de valor de otros autores, ella menciona la de: Bartolomé (1979), el valor es una cualidad del ser, la cual hace deseable o estimable a las personas o a los grupos ante los demás. Considera también que no existe valor en sí mismo, sino en referencia a un objeto concreto, a un acontecimiento.

En tanto Esperanza Palencia (2006) presenta las siguientes definiciones de valor según varios autores: Abraham Maslow (1954), señala que los valores son manifestaciones de la tendencia del ser humano a expresarse y realizar sus potencialidades, en el marco de la experiencia y la existencia que la persona tiene durante su interacción, con su contexto y consigo mismo, ya que el valor tiene su fundamento y significación en el marco de la naturaleza intrínseca del ser humano. Williams R. (1968), afirma que los valores sirven de criterio para seleccionar la acción, ya que contienen elementos cognitivos y ciertos componentes afectivos de carácter selectivo y

direcciona. Para Ortega y Gasset (1994), el valor proyecta los sentimientos de agrado y desagrado del sujeto sobre el objeto. Considera que las cosas no tienen un valor en sí mismas; sino que se originan de una valoración previa, la cual se deriva del placer o enojo que causa el objeto que se valora. Opuestos o contradictorios, de allí que los valores Según Schwartz S. (1992), los valores representan metas conscientes de la persona, constituyendo respuestas que todos los individuos y sociedades deben dar a tres requisitos universales: Las necesidades de los individuos, en tanto que son organismos biológicos; los requisitos de interacción social coordinada; los requisitos para el correcto funcionamiento y supervivencia de los grupos. ⁽²⁹⁾

- Para Llorens Carreras (2006), los valores son creencias prescriptivas, o principios normativos y duraderos que nos sugieren que una determinada conducta o un estado final de existencia es personal y socialmente preferible a otros que consideramos sean los verdaderos impulsores de la conducta humana, pues están presentes en el día a día de la persona, expresándose mediante conductas, opiniones y suelen dar lugar a normas sociales. ⁽³⁰⁾
- Los valores humanos deben ser intuitivamente atractivos, capaces de ser definidos operacionalmente y distinguirse de otros conceptos como actitud, norma social o necesidad. Deben estar libres de todo prejuicio, de tal manera que se puedan repetir los hallazgos empíricos y las conclusiones de manera confiable. Serrano González (1984) señala que el concepto de valor ha sido entendido desde dos perspectivas: Como criterio de las personas, en base al cual actúan. Como propiedad positiva o negativa de un objeto acusándose de «mentalista» todo intento de adjudicarles capacidad predictiva sobre la conducta. ⁽³¹⁾
- Considera también que el valor es una creencia duradera que de un modo específico de conducta es personal y socialmente preferible a

su opuesto inverso. El valor nos permite entender mejor el mundo de la motivación y de las actitudes y son utilizados por la persona como simples instrumentos o medios (valores instrumentales relacionados con conductas ideales) para la realización de ciertos fines o como metas en sí mismas (valores finales o modos ideales de existencia). En la presente investigación se trabajó con la propuesta teórica de Milton Rokeach (1968), investigador de la corriente cognitivista que profundizó el estudio de los valores. Su propuesta teórica parece ser una interpretación de los valores desde una perspectiva psicosocial bastante integradora; no sólo ha realizado una clasificación de valores que simplifica mucho las ofrecidas por la Psicología y otras disciplinas que se han preocupado por problemas axiológicos, sino que tiene presente; aparte de las características de personalidad del sujeto; todos aquellos aspectos que tienen que ver con la cultura de una sociedad y sus instituciones a la hora de interpretar la formación y adquisición de valores por parte del individuo humano; y además, que las actitudes que mantenemos ante ciertos objetos o en determinadas situaciones, así como nuestra conducta final, estará en función del sistema de valores que tengamos, de la prioridad que les hayamos atribuido a unos u otros. ⁽³²⁾

2.2.3 Naturaleza de los Valores

Acerca de la naturaleza de los valores humanos se plantean algunos supuestos, tales como: el número total de valores que posee una persona es relativamente pequeño. Todos los hombres en cualquier lugar tienen los mismos valores en diferentes grados. Los valores se organizan en sistemas.

Los antecedentes de los valores humanos pueden ser rastreados y vinculados en la cultura, la sociedad y las instituciones y, finalmente la personalidad. También se distinguen tres tipos de creencias:

- Creencias descriptivas o existenciales, son aquellas capaces de ser verdaderas o falsas.
- Creencias evaluativas, en las cuales el objeto o creencia es juzgado como bueno o como malo.
- Creencias prescriptivas en las cuales algunos medios y los fines de la acción son juzgados como deseables o indeseables; a este tipo pertenecen los valores. Respecto de los valores; al igual que en las actitudes; pueden diferenciarse tres componentes: una dimensión cognitiva, otra afectiva y una tercera conductual. La propuesta de Rokeach sobre el valor se ubica en los modelos cognoscitivos del valor; la cual considera al valor como una creencia, explicando que el sujeto necesita construir una estructura cognoscitiva para conocer y adaptarse a su medio cultural, cuya unidad fundamental es la creencia; la que es un estándar que guía y determina la acción frente a objetos y situaciones, y sirve como presentación de la persona frente a otros; así como evaluación, juicios, justificaciones y comparaciones de uno mismo con otros e intentos de influir en otros.⁽³³⁾

2.2.4 Función de los valores

Los valores al ser creaciones humanas, solo existen si se realizan en el hombre y por el hombre; dinamizan la acción de las personas, aunque se debe reconocer que no todos lo hacen en el mismo sentido ni con la misma urgencia; así pueden estimular un cambio en la persona, o en caso contrario llevar a que la situación no se modifique. Enfocando los cambios que los valores pueden producir en las personas, algunos autores consideran que los valores cumplen las siguientes funciones o “estándares” en la conducta del sujeto: Guían la conducta de las personas de diversas maneras, tales como: Predisponen para adoptar posiciones particulares sobre ciertos temas sociales.

- Predisponen a favor o en contra de una ideología sea política o religiosa.
- Ayudan en la presentación de nuestro “si mismo” a los otros.
- Permiten evaluar, juzgar las situaciones, ya que sirve como punto de comparación para evaluar si nuestra conducta o la situación considerada está a niveles adecuados; es decir si somos tan morales o competentes como otros.
- Sirve para alabar o atribuir culpas a otros como a nosotros mismos.
- Sirve para persuadir o influir en los demás.
- Son motivadores pues tienen un fuerte componente motivacional así como también componentes cognitivos, afectivos y conductuales. Los valores instrumentales son motivantes porque los modos de conducta idealizados con los que se relacionan son percibidos como instrumentales para los fines idealizados, y si el comportamiento de la persona está de acuerdo a estos valores, al final será recompensada. Asimismo, los valores terminales son motivantes porque ellos representan los objetivos más elevados, son el objetivo final hacia donde se dirigen los esfuerzos de la persona para tratar de lograrlos; y también son motivantes porque constituyen los instrumentos conceptuales que utiliza la persona con la finalidad de mantener y aumentar su autoestima.
- Están al servicio de los procesos adaptativos de la persona en la defensa de su yo de amenazas y en el conocimiento de su realidad circundante. El contenido de algunos valores están directamente vinculados con modos de conducta o estados finales de existencia, que son utilizados con fines adaptativos. Algunos valores instrumentales se relacionan con el deseo de obediencia, cortesía, tranquilidad; con el deseo de una vida más cómoda de respeto y de prestigio.

- Encaminan hacia la autorrealización y el conocimiento: algunos valores terminales e instrumentales, contribuyen a comprender la necesidad de tener una mayor organización perceptual al logro de una mejor claridad y consistencia; asimismo están paralelamente relacionados con la función de autorrealización, que es la necesidad de convertirse en todo lo que uno es capaz de ser; pues la conducta no está motivada por una deficiencia, sino por un deseo de crecimiento personal. Se considera que los valores al ser estándares, pueden ser utilizados de las siguientes maneras: Como guías para la elección, en la medida que nos orienta sobre la dirección que debe seguir nuestra conducta, como guía para juzgar o evaluar las situaciones ya que sirve de punto de comparación para evaluar nuestra conducta o la situación correspondiente y dar un enfoque regulador.
- Como base para racionalizar conductas, creencias que en otras circunstancias pueden resultar inaceptables. ⁽³⁴⁾

En tanto Leonard Gordon (citado por Rolando Maggi, 2003), explica que los valores permiten lograr:

- Estímulo: que se consigue al ser tratado comprensivamente, recibiendo apoyo por parte de los demás, y siendo tratado con amabilidad.
- Conformidad: permite hacer lo que es socialmente correcto, siguiendo estrictamente las normas; hacer lo que es aceptado e idóneo.
- Reconocimiento: que implica ser bien visto y admirado, tener el reconocimiento de los demás al ser considerado como persona importante, y llamar favorablemente la atención.
- Independencia: es ser capaz de actuar según el propio criterio al tener el derecho a hacer lo que uno quiera hacer, es decir ser libre para decidir por sí mismo.

- Benevolencia: implica hacer cosas por los demás y compartirlas con ellos, es ser generosos ayudando a los menos afortunados.
- Liderazgo: permite estar a cargo de otras personas teniendo autoridad sobre ellas a través de un puesto de mando o de poder.⁽³⁵⁾

2.2.5 Importancia de los valores

Actualmente los valores han adquirido una importancia de primer orden porque permite al ser humano acondicionar el mundo para hacerlo más habitable, más armonioso; en tanto relaciona lo objetivo con lo subjetivo; relación que es indispensable para encontrar el nexo entre todo aquello que exista independientemente de la conciencia humana y todo aquello que dependa de la conciencia personal. Los valores también son importantes porque son cualidades que califican a las personas, acciones, situaciones, sistemas, sociedades, etc. Haciéndolas deseables o indeseables; por lo que constituyen un componente indispensable de la realidad, pues no podríamos imaginar un mundo sin valores como la solidaridad, la libertad, la belleza, etc., valores que permiten acondicionar el mundo para que el ser humano pueda vivir en él, plenamente como persona. Los valores constituyen una guía para el comportamiento de las personas, son parte de la identidad de éstas y orientan su actuación en los diversos contextos en los que se desenvuelven. Sirven también de base para lo que se haga o se deje de hacer generando la convicción de la actuación por el valor en sí, lo que genera satisfacción a la persona.⁽³⁶⁾

- Sobre la importancia de los valores Javier Peñaranda (2004) afirma que hoy en día se habla mucho de este tema en los diversos contextos de la vida humana, pero a pesar de ello, gran cantidad de personas desconocen de lo que tratan los valores y su importancia, más lo que debería hacerse es en realidad profundizar sobre el tema; de la actualidad e importancia de los valores pues vivimos en

una sociedad corroída por los antivalores, por lo que los valores constituyen la esperanza que tiene el ser humano contemporáneo para encontrar sentido a su vida y hacer una sociedad más justa. ⁽³⁷⁾

2.2.6 Clasificación de los valores

Al igual que existen muchas definiciones de valores, también existen varias clasificaciones de los mismos, pero para fines del estudio se trabajó con la propuesta de Milton Rokeach (1973), quien considera los siguientes tipos de valores: Valores instrumentales: son aquellos relacionados con los modos de conducta del sujeto, variando según la importancia que el sujeto les concede, pueden tener una orientación individual (imaginación) o social (honestidad), y pueden clasificarse en:

- Valores Morales: son aquellos modos de conducta que tienen un foco interpersonal, el cual al ser alterado despierta sentimientos de culpa. Por ej. Ser bueno, responsable, honesto, obediente, misericordioso, ayudar a los demás, ser valiente, etc.
- Valores de Suficiencia o Autorrealización: llamados también valores de competencia, tienen importancia individual y están orientados hacia un comportamiento autor reforzante; no están ligados con la moralidad. Su violación conduce a sentimientos de vergüenza por incapacidad personal. Por ejemplo comportarse inteligentemente, ser creativo, ser lógico, ser imaginativo, tener una mente abierta.
- Valores Terminales o interpersonales: son aquellos valores referidos a estados deseables de existencia, se clasifican de acuerdo a la focalización u orientación individual (placer) o social (la amistad); y pueden ser: Valores Personales: están centrados en sí mismo (intrapersonal), también pueden implicar placer; por Ej. Dignidad personal, la felicidad, la armonía interna, sentimientos de logro, una vida cómoda, autores petó.

- Valores Sociales: tienen un foco interpersonal; por Ej. La paz mundial, la fraternidad, la justicia, valores referidos a la sociedad, a la relación con los demás, tales como fraternidad, igualdad, amistad, reconocimiento social.
- Valores Culturales: estos valores constituyen uno de los casos más claros de transmisión a las personas de las experiencias socios históricos acumulados por miles de años e la sociedad, radicando su orientación valorativa en la creencia específica de cada persona. Los valores terminales son considerados como los valores deseables de existencia, lo que toda persona desearía alcanzar; en tanto que los valores instrumentales son los modos de conducta del sujeto, su forma de ser, los cuales variarán según la importancia que la persona les concede. ⁽³⁸⁾

2.2.7 Características de los valores

Independientes e inmutables: son lo que son y no cambian, por ejemplo: la justicia, la belleza, el amor.

Absolutos: son los que no están condicionados o atados a ningún hecho social, histórico, biológico o individual. Un ejemplo puede ser los valores como la verdad o la bondad.

Inagotables: no hay ni ha habido persona alguna que agote la nobleza, la sinceridad, la bondad, el amor. Por ejemplo, un atleta siempre se preocupa por mejorar su marca.

Objetivos y verdaderos: los valores se dan en las personas o en las cosas, independientemente que se les conozca o no. Un valor objetivo siempre será obligatorio por ser universal (para todo ser humano) y necesario para todo hombre, por ejemplo, la sobre vivencia de la propia vida. Los valores tienen que ser descubiertos por el hombre y sólo así es como puede hacerlos parte de su personalidad.

Subjetivos: los valores tienen importancia al ser apreciados por la persona, su importancia es sólo para ella, no para los demás. Cada cual los busca de acuerdo con sus intereses. ⁽³⁹⁾

2.2.8 Proceso de valoración

Sucesivos estudios de investigación han ido profundizando el proceso de valoración en sus diferentes aspectos o fases del mismo; así se define el proceso de valoración como: "...las etapas por las que pasa un valor, desde el momento en que lo captamos, hasta que llega a formar parte de nuestra identidad personal". ⁽⁴⁰⁾

El proceso de valoración implica una serie de elementos como es el aspecto cognoscitivo, asimismo la dimensión afectiva que es el que da valor a un objeto, en él se identifica: el agrado, el deseo o el interés; ya que si el sentimiento no interviene en este proceso no se va a generar un compromiso con el valor al ponerlo en práctica, pues en la dimensión comportamental se va reforzando el valor elegido por la persona. En el proceso de valoración pueden surgir situaciones que lleven a cuestionamientos sobre la elección del valor, pues no se conoce si algo es valioso porque agrada a la persona o es que agrada porque es valioso. Mas también se debe considerar que pueden agradar cosas que no son valiosas; asimismo, vemos que no todos los deseos son valiosos, y que hay cosas valiosas que no son deseadas. Los valores implican una valoración que hace la persona y también son manifestaciones de una voluntad del que valora, constituyéndose en una reacción humana subjetiva ante un hecho o un acontecimiento al que se concede o niega una valoración. Las valoraciones generalmente son individuales, siendo cada persona libre de aceptarlas o rechazarlas, aunque siempre existe influencia del contexto social e histórico cultural del individuo. Así las valoraciones sufrirán variaciones, pues adquirir una valor no implica que queden fijos e inamovibles en la mente de la persona que los adoptó, y esto va a depender de diversos factores como son, según la etapa de

vida de la persona, también de las diversas circunstancias por las que pasa, lo cual la va preparando para elegir los valores según su compromiso ético con éstos. Lo esencial del proceso de valoración no es el valor en sí, como si lo es la capacidad de la persona para percibir valores que le permitan una mejora para sí mismo y para su relación con las demás personas de su entorno social, educativo, laboral, etc. ⁽⁴¹⁾

Se tiene que señalar también que los valores se perciben mediante una operación no intelectual llamada estimación, que permite al individuo descubrirlos, incorporarlos y realizarlos, mas es necesario el contacto de la persona con su propia experiencia con el valor para que pueda darse cuenta de sus verdaderos sentimientos respecto del valor y esta experiencia o vivencia resulta básica para el desarrollo del proceso de valoración. Además, siendo el valor algo cambiante, dinámico que se elige libremente entre diversas alternativas, dependerá de lo interiorizado que se encuentre en la persona como resultado del proceso de socialización, siendo que los auténticos valores son los asumidos libremente y que le permiten definir con claridad los objetivos de su vida, además de ayudarlo en la aceptación y estimación personal, permitiendo una relación madura y equilibrada con las personas y las cosas. Es así que el ser humano ha tratado de crear condiciones mínimas que le permitan un contexto habitable, observándose que a través del tiempo ha ido conformando valores en forma crítica, creativa y solidaria. El descubrimiento e incorporación de estos valores lleva a la persona a una ruptura con la indiferencia, y a una invitación al desarrollo de los valores seleccionados; lo cual indica una relación muy estrecha con la moral y con la educación que ha recibido la persona, y esto no debe descuidarse. Respecto a la construcción o adquisición de valores, este se da en la interacción social en un proceso constante de aprendizaje y cambio, más el aprendizaje de los valores es un proceso lento y gradual, en el que influyen distintos factores y agentes; entre ellos son decisivos los rasgos de personalidad y el carácter de la persona. La construcción de valores es posible en tanto el valor no es innato, sino que se adquiere

con una metodología apropiada. Los antiguos filósofos lo enfocaban desde la virtud, la cual le permitía al ser humano conocer lo bueno y por lo tanto que su comportamiento sea correcto; más ese enfoque no correspondía solo al conocimiento de la virtud, sino al actuar virtuosamente. Consideraban que la virtud era una acción de la razón que se lograba a través de un aprendizaje recto y continuado, pues es la persona quien decide y adopta sus deberes morales y no la sociedad; es decir que son creaciones personales, subjetivas; no son sociales. ⁽⁴²⁾

2.2.9 Jerarquía de los valores

La jerarquía de valores constituye un tema muy debatido por los filósofos, quienes consideran que éste es un problema axiológico difícil de resolver; y han intentado establecer un orden jerárquico de los valores, que tenga validez objetiva, basándose en que hay valores de rango superior y valores de rango inferior lo que constituye una característica fundamental de los valores. Desde siempre la humanidad ha adoptado criterios a partir de los cuales establece la categoría o la jerarquía de los valores, algunos de los cuales ocupan lugar preferencial, y otros son secundarios tanto a nivel individual como colectivo. Estas jerarquías de valores fluctúan o cambian en relación al contexto y al momento según lo sostiene Frondizi (citado por Santiago Penas, 2008). La jerarquía de valores adoptada por la persona, generalmente es la base para que tome sus decisiones y resuelva los conflictos y/o dilemas morales que se le han presentado en un momento dado. Es decir, actúa de acuerdo con la jerarquía de valores que ha internalizado, esperándose que ante una situación de conflicto sea capaz de elegir el valor superior de esta jerarquía; aunque “muchas veces dar prioridad a un valor, no siempre indica que se actuará de acuerdo con él” ⁽⁴³⁾

Presentándose lo que se conoce como la gradación del valor; que se explicaría que, ante un mismo valor algunas personas pueden inclinarse

hacia el polo positivo o hacia el polo negativo del mismo valor; lo cual evidencia la interiorización que tiene esa persona del valor. Los criterios o principios ordenadores pueden variar según las personas, ya que el psiquismo se ha ido organizando en la persona desde edades tempranas, las culturas o las épocas; de este ordenamiento dependerá la convicción de que algo es bueno o malo, conformándose una jerarquía de valores que adopte la persona, predominando unos por encima de otros, los cuales al estar interiorizados van a guiar y pautear su toma de decisiones y la conducta de la persona. Entonces sobre la jerarquía de valores podemos decir que cada persona o grupo de personas tiene una jerarquía de valores, que se va a manifestar en sus diversas maneras de actuar. Es necesario también considerar que una jerarquía de valores otorga un estamento según su perfección, aunque puede haber eventualidades que exigen prioridad en la realización de ciertos valores aunque existan otros de orden superior, esto explicaría por qué las jerarquías o escalas de valores tienden a ser fluctuantes, cambiantes y sujetas a determinaciones sociales, económicas, históricas o políticas del contexto. ⁽⁴⁴⁾

2.2.10 La universidad y los valores

En nuestra sociedad contemporánea es evidente que los valores no pueden faltar ni en los hogares, ni en las instituciones educativas como son las universidades; las cuales deben orientar la formación de los educandos que les permita una convivencia social en libertad, responsabilidad, solidaridad, racionalidad, flexibilidad, confianza mutua, tolerancia, autenticidad, reflexión dialogante, que conforman lo que Irma Altez (2004) denomina “una ética de la convivencia”. ⁽⁴⁵⁾

En este enfoque cobra importancia la universidad como el contexto educativo de construcción e internalización de valores, institución donde los estudiantes puedan aprovechar al máximo los recursos que ésta les

ofrece para ir construyendo matrices singulares y personales de valores, en el marco del desarrollo social, teniendo como guía, ideales como la dignidad, la libertad y la justicia; de tal forma que hagan posible construir "...realidades sociales inclusivas y vidas personales dignas construidas por experiencia propia, en situaciones de interacción social". ⁽⁴⁶⁾

La universidad permite diferenciar cinco ámbitos de educación en valores y desarrollo moral, que se interrelacionan e influyen mutuamente constituyéndose en ámbitos a tener en cuenta para un buen aprendizaje ético; estos ámbitos son: En cuanto al ámbito de los contenidos curriculares, éstos no están exentos de valor ético, aunque no se trata tan sólo de organizar un conjunto de contenidos de carácter ético relacionados con la profesión, sino que requiere que éstas se trabajen con técnicas de aprendizaje que permitan la reflexión, el análisis, la internalización de estos conocimientos, y que así genere en el estudiante la conformación de actitudes y valores positivos que le conlleve a tener una buena actuación como futuro profesional, así como una actual y futura responsabilidad como ciudadano y respecto al ámbito de la relación entre estudiantes y profesorado, tenemos que la función del profesor es la de seguimiento y orientación del estudiante, guiando sus comportamientos en base al respeto y la responsabilidad, valores que pueden ser mejor aprendidos si son vivenciados en la cotidianeidad de las aulas universitarias; y el estudiante debe reconocer la autoridad moral del profesor. Asimismo, el profesor debe lograr que el estudiante se sienta reconocido como persona, conozca las normas y sepa cómo proceder ante ellas, teniendo en cuenta los valores de respeto y responsabilidad.

En el ámbito de las formas de organización social de las tareas de aprendizaje lo que el autor propone, es que el estudiante mediante un modelo de autogestión del aprendizaje, en el cual el profesor cumpla no sólo el rol de enseñar, sino también de acompañamiento del estudiante, utilizando para ello estrategias propias de un modelo colaborativo,

constructivista y contextual; los cuales son óptimos para la formación en valores como la cooperación, la participación, la autonomía, el esfuerzo, el compromiso y la responsabilidad.

En cuanto al ámbito de la cultura participativa e institucional, se considera que es otro de los ámbitos en los que se aprende éticamente. Enseñan también que la participación activa y la implicación en cuestiones que afectan al conjunto de la comunidad universitaria, son vías válidas para lograr su transformación y mejora; para ello es preciso proporcionarles una información confiable y completa sobre sus derechos y deberes, y así su participación resulte eficaz y finalmente, el ámbito de la implicación comunitaria del aprendizaje académico se orienta hacia un verdadero involucramiento del estudiante en la comunidad donde se encuentra la universidad, con el propósito de contribuir a la mejora de la sociedad, con una orientación de una sociedad inclusiva, justa y digna para todos. Este modelo constituye una fuente de aprendizaje en la realidad misma del contexto social, contribuyendo así a la formación del futuro graduado, no solo en el aspecto cognitivo y técnico, sino también social y ético, generándose en él un mayor compromiso social a favor de una mejor inclusión social. ⁽⁴⁷⁾

En cuanto a los valores, podemos decir que al ser éstos la base de las actitudes y las conductas externas, son los cimientos de una educación orientada a lograr un desarrollo humano integral, buscando formar a la persona con toda la perfección que sea posible, para ello es preciso incorporar en la formación universitaria procedimientos para la reflexión y actuación, así como actitudes y valores que faciliten en el futuro profesional, su desempeño basado en criterios de corrección y veracidad. Todo esto debe hacerse en el marco de esa formación integral, de calidad y no solo considerando el aspecto teórico-instrumental de su futuro campo laboral, sino también cuidando su crecimiento personal y generando su compromiso y responsabilidad como ciudadano y para ello la formación universitaria no debe buscar

solo la formación de profesionales competentes, sino que la universidad debe constituirse en espacio de aprendizaje de actitudes positivas del estudiante para su autor reconocimiento personal, que le ayuden a clarificar los valores que posee y le orienten en la construcción de su sistema de valores; desarrollando su comprensión crítica y de niveles progresivos de razonamiento moral, a través del ejercicio y observación del valor del respeto y la responsabilidad. Asimismo, otro espacio de aprendizaje ético en el contexto universitario es la cultura institucional de la universidad, constituyéndose en un estímulo constante a partir de un ambiente ético para su desarrollo personal y social. Por eso es sumamente importante crear condiciones que permitan al estudiante universitario construir su propia jerarquía de valores, la que podrá lograrla apreciando como ideales un conjunto de valores, e identificando y denunciando la presencia de contravalores; lo cual le permitirá razonar y pensar sobre sus valores y elaborar criterios personales guiados por principios de justicia y equidad, actuando coherentemente como profesional y como ciudadano, buscando consolidar una identidad cultural y una serie de comportamientos congruentes con los ideales de una sociedad justa, democrática, igualitaria y tolerante. Para lograr lo mencionado, es misión formativa de la universidad, el brindar a los estudiantes una formación humanista y liberadora que les permita desarrollar una capacidad crítica para asimilar información y formar sus propios valores, consolidar la conciencia de sí mismo y una autovaloración de sus potencialidades; esto será posible si la formación es abordada como un proceso gradual y permanente; integral y diferenciada según el grupo al cual está dirigido. Es necesario también, que el estudiante tenga modelos de formación moral que lo lleve al aprendizaje del ejercicio de la responsabilidad y entender la dignidad humana como valor guía, esto lo llevará a consolidar un modelo de vida personal y colectiva que lo comprometa en la búsqueda de una mejor sociedad. Lo que se observa generalmente en nuestros sistemas educativos es que la formación moral solo se da en cursos

suplementarios de formación humanística relacionados a la ética. En el contexto universitario se descuida la formación en valores a lo largo del proceso formativo, siendo considerados estos aspectos como algo secundario, dejándose al criterio de cada estudiante el aprendizaje de los mismos; ello conduce a la formación de profesionales eminentemente técnicos en su ámbito de desempeño profesional, pero carentes de un sentido humanístico, genuino y profundo de su propia vida. ⁽⁴⁸⁾

Sin embargo, también se necesita analizar objetivamente los problemas del mundo actual, que le permitan a la persona comprometerse en desarrollar y profundizar los valores a fin de poder participar de manera coherente y propositiva en la solución de los mismos. Los grandes núcleos o tipos de valores que actualmente interesan a la sociedad y a la educación son los valores vinculados con el desarrollo de una moral ciudadana; y los que permitan a los individuos construir unos criterios de autonomía, ser solidarios y comprometerse con la sociedad en la que viven. Sobre el particular, existe consenso que es deseable promover aquellos valores que facilitan la convivencia en términos de justicia e igualdad, en sociedades plurales y democráticas, la cual constituye el sistema político que tiene más aceptación en la mayoría de los sistemas sociales, en tanto facilita el desarrollo humano integral permitiendo una convivencia pacífica, libre, fraterna e igualitaria. Todos esos aspectos deben ser materia de abordaje durante la formación universitaria en tanto se va formando la ciudadanía del estudiante y así garantizar el futuro de nuestras sociedades y de la humanidad en general. ⁽⁴⁹⁾

2.2.11 Los valores en la profesión de enfermería

Los valores son estructuras de la conciencia de las personas sobre las que se construye el sentido de la vida en sus diferentes aspectos morales, éstos se adquieren en la familia, sociedad y a través de la

educación formal o informal que el individuo recibe a través de su vida. Existen diferentes tipos de valores Como son los cívicos, morales y profesionales. Los valores cívicos son los principios considerados de importancia por la sociedad y que se espera que toda persona practique y respete. Los valores morales son los que norman la conducta del individuo de lo que debe y no debe hacer. Los valores profesionales son el conjunto de actitudes positivas que reflejan la conciencia de la persona durante la interacción con el objeto de trabajo durante su desempeño profesional. Los valores en la profesión de enfermería Toda profesión tienen valores intrínsecos y extrínsecos, los primeros son los que hacen específico el ejercicio de la profesión, en la carrera de Enfermería este valor legitima y da sentido a la actividad profesional al ejercer con vocación, habilidades, actitudes y conocimientos adecuados el buen ejercicio profesional aliviando el sufrimiento humano producido por la enfermedad. Los valores extrínsecos son los que son añadidos, como el reconocimiento social y la remuneración económica. Una profesión pierde su razón de ser cuando los valores extrínsecos son situados por encima de los valores intrínsecos. La profesión de Enfermería tiene un valor intrínseco desde su nacimiento en 1859 con Florencia Nightingale quien documentó en sus escritos que “La enfermería tiene la responsabilidad de cuidar personas y tiene que poner a las personas en la mejor forma posible para que la naturaleza pueda actuar sobre ella”. Ledesma en 1999 la define como una profesión dinámica que aplica y realiza procedimientos basados en conocimientos teórico-prácticos, con principios científicos basados en ética y autonomía para mantener el bienestar físico, psicosocial Que viejos tiempos cuando....Todas las personas teníamos un fin común y todo era tan agradable, pues nadie faltaba a los valores y todos los respetaban con gran entusiasmo como un paso en su vida. Aún recuerdo mi vida en la infancia, sé que ha pasado mucho tiempo, sé que mi familia todo lo hacía por mi bien, ante un mundo nada rosa por enfrentar, todo tenía que ser a órdenes de los padres los cuales me ayudaron a superarme

como un ser humano capaz de enfrentar la realidad. Por qué aprendí el respeto hacia mis mayores, el buen hábito del trabajo y responsabilidad, el amor y la paz hacia las personas, la prudencia, la disciplina, la humildad. En la actualidad nosotros somos los culpables, pues perdimos la cordura y la cultura. Ahora ya no son valores, son solo anti valores, en lugar de amar, nos armamos unos a otros en las guerras, nos hemos acostumbrado a tener todo fácilmente y no a trabajar por el bien de los demás y de sí mismo. Hoy, todos actúan sin pensar y al momento de las consecuencias nadie se hace responsable de sus actos. No somos prudentes, pues nos hemos acostumbrado a ser el hombre del mañana. En la disciplina, haces lo que quieres en todos lados y siempre abusas de tus derechos diciendo puros pretextos y mentiras. El humilde ve las cosas como son, lo bueno como bueno, lo malo como tal, en la medida en que un hombre va creciendo cada vez es más ignorante que humilde. Hoy en día nadie sabe cuál es el valor de la vida, pues la confunden o no saben vivirla, pareciera que todos creen que vivir la vida es convertirse en un adicto, algunos están metidos en el alcohol, otros en las drogas y el tabaco, mientras que otros en su trabajo, en la tecnología entre otras y no se dan cuenta de lo que tienen en su entorno y así sin que se den cuenta tiene una vida artificial. ¡Qué desperdicio de vida! Aquí sentado observando mi alrededor he pensado: El tiempo ha cambiado, ya nadie tiene respeto por los valores y hay que reconocer que nuestra generación es la presunta culpable de nuestra realidad, de la perdición de nuestros hijos y todo por querer cambiar la vida que antes teníamos, hoy me arrepiento de haber participado por este cambio que no nos sirvió y que al contrario nos convirtió en algo peor. ¿Dónde perdimos el rumbo? ¿Que nos pasó? Pienso que estamos a tiempo de cambiar las cosas, a tener una vida mejor a darle un valor nuevo a la vida del que le damos y para poder cambiar debemos de empezar a cambiar como adultos que somos, porque los jóvenes ven y hacen el ejemplo que les damos. ⁽⁵⁰⁾

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Ecuanimidad: Igualdad y constancia de ánimo.

Egocéntrico: Que se toma a sí mismo como centro, objeto y norma de todas las experiencias y cuida poco las necesidades, intereses, ideas o actitudes de los demás. Persona que posee estas características.

Humanista: Sistema de pensamiento relativo a los intereses, necesidades y bienestar de los seres humanos.

Interpersonales: es una interacción recíproca entre dos o más personas.

Idealismo: Condición de los sistemas metafísicos que consideran la idea como principio del ser y del conocer.

Integridad: Aceptación del yo, con sus éxitos y fracasos. Implica un estado psicológico normal. La desesperanza suele ser antecesora de la integridad del ego.

Jerarquía: Orden o grado de las personas o cosas de un conjunto. Cada una de las categorías de una organización.

Práctica: es la acción que se desarrolla con la aplicación de ciertos conocimientos.

Personales: es un adjetivo que hace referencia a lo perteneciente o relativo a la persona

Sociología: Ciencia que estudia los fenómenos sociales.

Subjetivos: Relativo a la naturaleza esencial de un objeto tal y como es percibido por la mente y no a la cosa en sí misma. Que sólo existe en la mente. Aquello que le llega al individuo o es percibido por él en contraste con algo que es modificado por circunstancias externas o puede ser evaluado mediante normas objetivas. Relativo a una persona que concede excesiva importancia a sus propios estados de ánimo, actitudes u opiniones.

Valores: son principios que nos permite orientar comportamiento en función de realizarnos como personas.

2.4 HIPÓTESIS

Según el autor Roberto Hernández Sampieri, quien indica en su texto metodología de la investigación científica, los estudios de nivel descriptivo no llevan hipótesis, por lo que no se formuló hipótesis para el estudio.

2.5 VARIABLE: Práctica de Valores

2.5.1 Definición conceptual de la variable.

Práctica de valores: concepto que define acciones y conductas que se manifiestan, o la realización de una acción para la exclusión del pensamiento metafísico y las creencias individuales sobre la importancia o valía de una determinada idea o conducta.

2.5.2 Definición operacional de la variable.

Práctica de valores: se definirá en torno a las preguntas que valoran y respondan los enfermeros y se defina operacionalmente con la puntuación obtenida a través de la escala que explora dichos aspectos de valores, siendo está definida en la sección de instrumento.

2.5.3 Operacionalización de la variable.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA
Practica de valores	Valores personales	Responsabilidad Respeto Transparencia Lealtad Honestidad Integridad compromiso	Nominal
	Valores interpersonales	Independencia Benevolencia Liderazgo	

CAPITULO III

MATERIAL Y MÉTODO

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo de Investigación

De acuerdo a los propósitos de la investigación y de la naturaleza del problema que interesa analizar fue de tipo básica, porque está destinada a aportar conocimientos científicos y teóricos del problema.

Nivel de investigación: de acuerdo a la rigurosidad de la investigación fue de nivel **descriptivo** porque tuvo como objetivo determinar las características de un fenómeno, así como establecer relaciones entre las variables en estudio.

Es de tipo **prospectivo**, porque los datos para la variable “práctica de valores” se registraron conforme van ocurriendo los hechos.

Según el periodo y secuencia el estudio es de tipo **Transversal**, porque se recolecto en un solo momento la información.

Diseño de investigación: En el presente estudio de investigación se utilizó el diseño **descriptivo**, que corresponde al siguiente esquema: M ----- I

M = representa la muestra en estudio.

I = información que nos proporciona los elementos de la muestra.

3.2. DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN.

La investigación se llevó a cabo en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano que es una institución de nivel II-2, que se encuentra ubicado en el distrito, provincia y departamento de Huánuco; situado entre los jirones: constitución, Hermilio Valdizán, bolívar y progreso.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.

Población: para la investigación la población estuvo conformada por todos los enfermeros que laboran en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, que es un total de 120 enfermeros(as).

Muestra: para la selección de la muestra, se utilizó el método probabilística al azar simple; por lo tanto, la muestra estuvo representada por 54 enfermeros(as) que laboran en el hospital en estudio.

$$\text{Formula: } n = \frac{Z^2 \cdot Pq \cdot N}{(N-1) E^2 + Pq \cdot Z^2}$$

$n = ?$	$n = \frac{3.8416 \times 0.25 \times 120}{119 \times 0.01 + 0.25 \times 3.8416}$
$Z = 1.96$	
$P = 0.5$	$n = \frac{115.248}{1.19 + 0.9604}$
$Q = 0.5$	
$E = 0.1$	$n = \frac{115.248}{2.1504}$
$N = 120$	$n = 54$

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.

Técnica: en el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta, donde se encuestaron a la muestra en estudio sobre prácticas de valores en los enfermeros(as).

Instrumentos: para la encuesta, como instrumento de recolección de datos se utilizó un cuestionario de valores interpersonales (S.I.V de London Gordon) y de valores personales de Schawn; estableciendo con 40 preguntas relacionado a las prácticas de valores en los enfermeros(as).

3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.

Validez: fue medido mediante la validez de constructo, el cual se determinó mediante juicio de expertos (5expertos).

Confiabilidad: para medir la confiabilidad del cuestionario se realizó una prueba piloto que se desarrolló en el hospital Carlos Showing Ferrari, mediante el alfa de Cronbach; con lo cual se obtuvo el resultado de 0.86% lo que indica que se trata de un instrumento confiable.

3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS.

Plan de recolección de datos:

Se pidió que la directora de la Escuela Académico Profesional de Enfermería coordine con la vicerrectora de la Universidad Alas Peruanas filial Huánuco, con la finalidad de solicitar al Director del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, el permiso para la aplicación del estudio. Posterior a la aprobación se establece los días de aplicación de los instrumentos, el cual será para la última semana del presente mes.

- Elaboración del instrumento según los objetivos y variables en estudio.
- Codificación del instrumento elaborado.
- Revisión del instrumento.
- Validación del instrumento por expertos en la temática.
- Aplicación del instrumento validado a la muestra en estudio.

Procesamiento de recolección de datos:

- Los datos fueron procesados después de la aplicación del instrumento a través del recuento manual por el paloteo.
- Los datos también fueron procesados a través del paquete estadístico spss

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

CUADRO N° 01

DISTRIBUCIÓN SEGÚN GRUPO ETARIO DE LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO DE HUÁNUCO, 2015.

Edad (años)	N°	%
27-34	29	53.7
35-41	22	40.7
42-48	3	5.6
Total	54	100

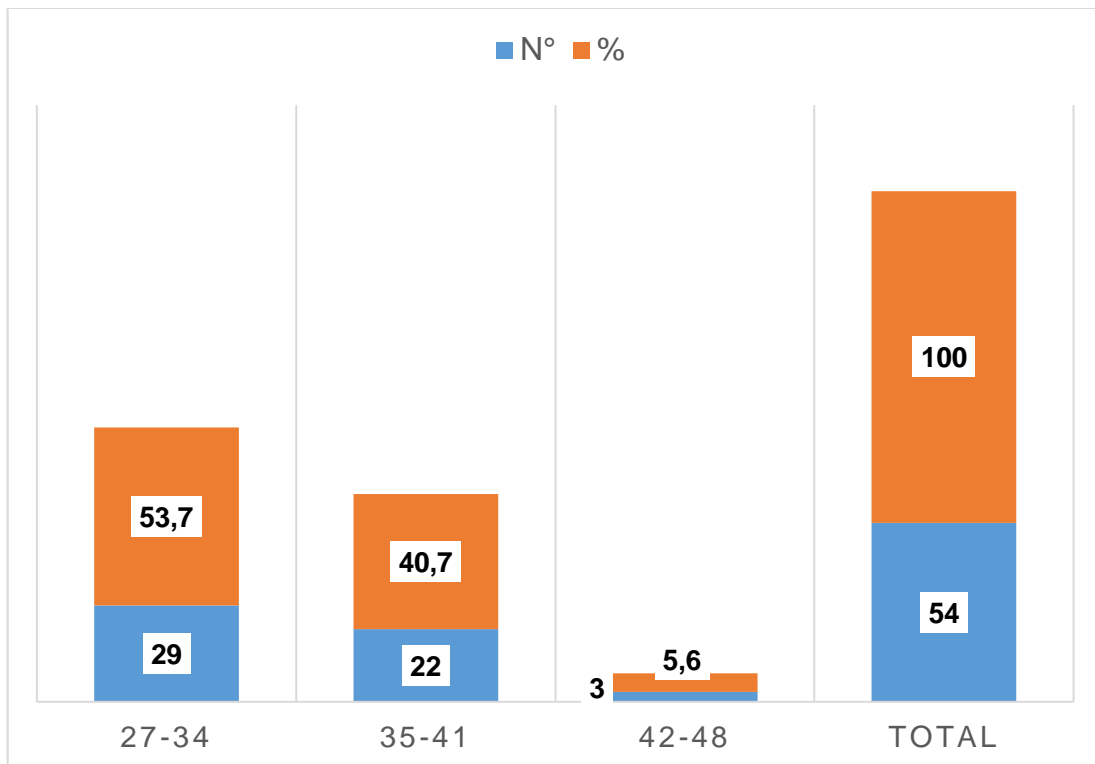
Fuente: Cuestionario aplicado en los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2015.

Interpretación:

El cuadro 01. Muestran que, el 53.7% (29) de enfermeros estudiados presentaron edades entre 27 a 34 años, el 40.7% (22) entre 35 a 41 años y, el 5.6% (3) entre 42 a 48 años.

GRAFICO Nº 01

PORCENTAJE SEGÚN GRUPO ETARIO DE LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO DE HUÁNUCO, 2015.



Fuente: Cuadro Nº 01

CUADRO N° 02

DISTRIBUCIÓN SEGÚN SEXO DE LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO DE HUÁNUCO, 2015.

SEXO	N°	%
Masculino	14	25.90%
Femenino	40	74.10%
TOTAL	54	100

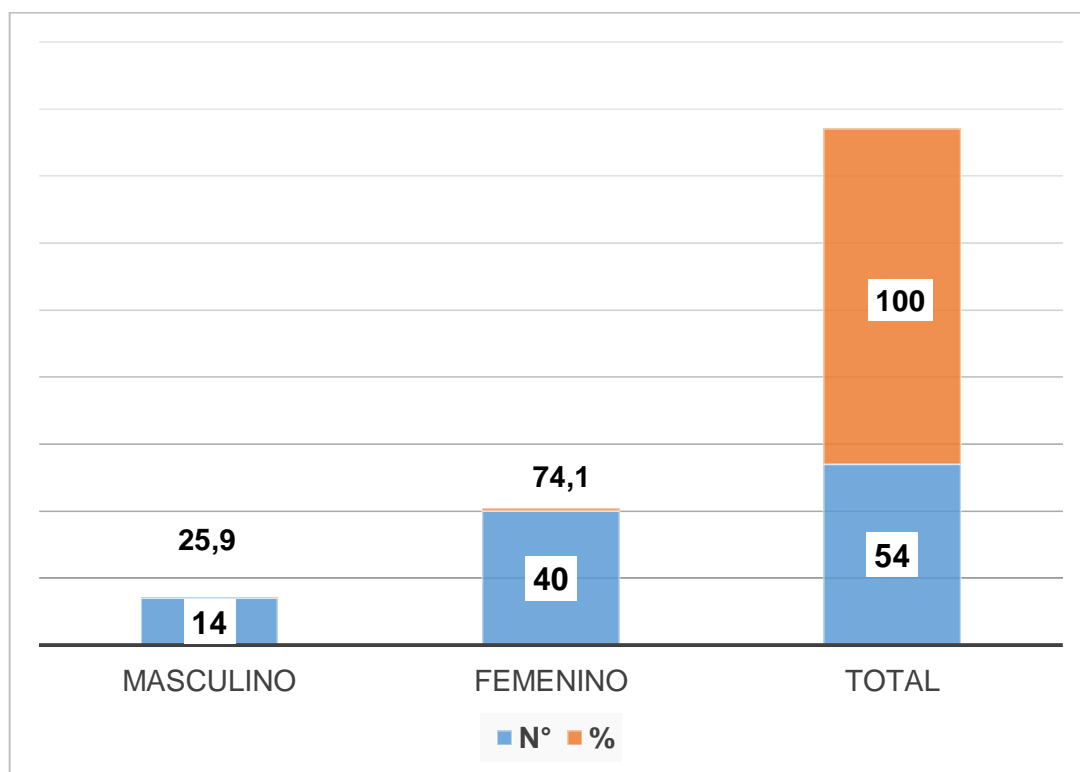
Fuente: Cuestionario aplicado en los enfermeros del Hospital.

Interpretación:

El cuadro 02, indican que, el 74.1% (40) de enfermeros estudiados pertenecen al sexo femenino y, el 25.9% (14) al sexo masculino.

GRÁFICO Nº 02

PORCENTAJE SEGÚN EL SEXO DE LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO DE HUÁNUCO, 2015.



Fuente: Cuadro Nº 02

CUADRO N° 03

DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA PRÁCTICA DE VALORES PERSONALES EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO DE HUÁNUCO, 2015.

PRÁCTICA DE VALORES PERSONALES	N°	%
Adecuado	51	94.4
Inadecuado	3	5.6
Total	54	100

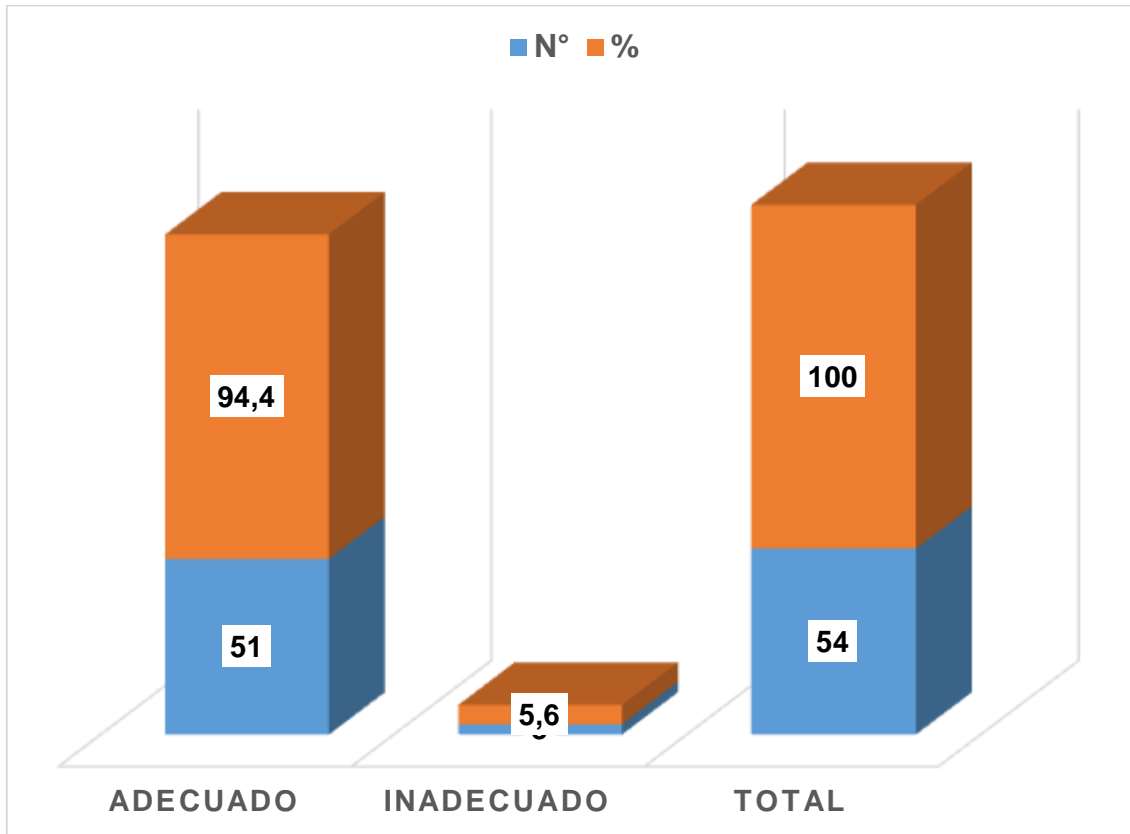
Fuente: Cuestionario aplicado en los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2015.

Interpretación:

El cuadro 03, señalan que, el 94.4% (51) de enfermeros estudiados indicaron demostrar un nivel adecuado de prácticas de valores personales y, el 5.6% (3) de enfermeros estudiados muestran un nivel inadecuado de práctica de valores personales.

GRÁFICO N° 03

**PORCENTAJE SEGÚN LA PRÁCTICA DE VALORES PERSONALES DE
LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN
MEDRANO DE HUÁNUCO, 2015.**



Fuente: Cuadro N° 03

CUADRO N° 04

DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA PRÁCTICA DE VALORES INTERPERSONALES DE LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO DE HUÁNUCO, 2015.

PRÁCTICA DE VALORES INTERPERSONALES	N°	%
Adecuado	43	79.6
Inadecuado	11	20.4
Total	54	100

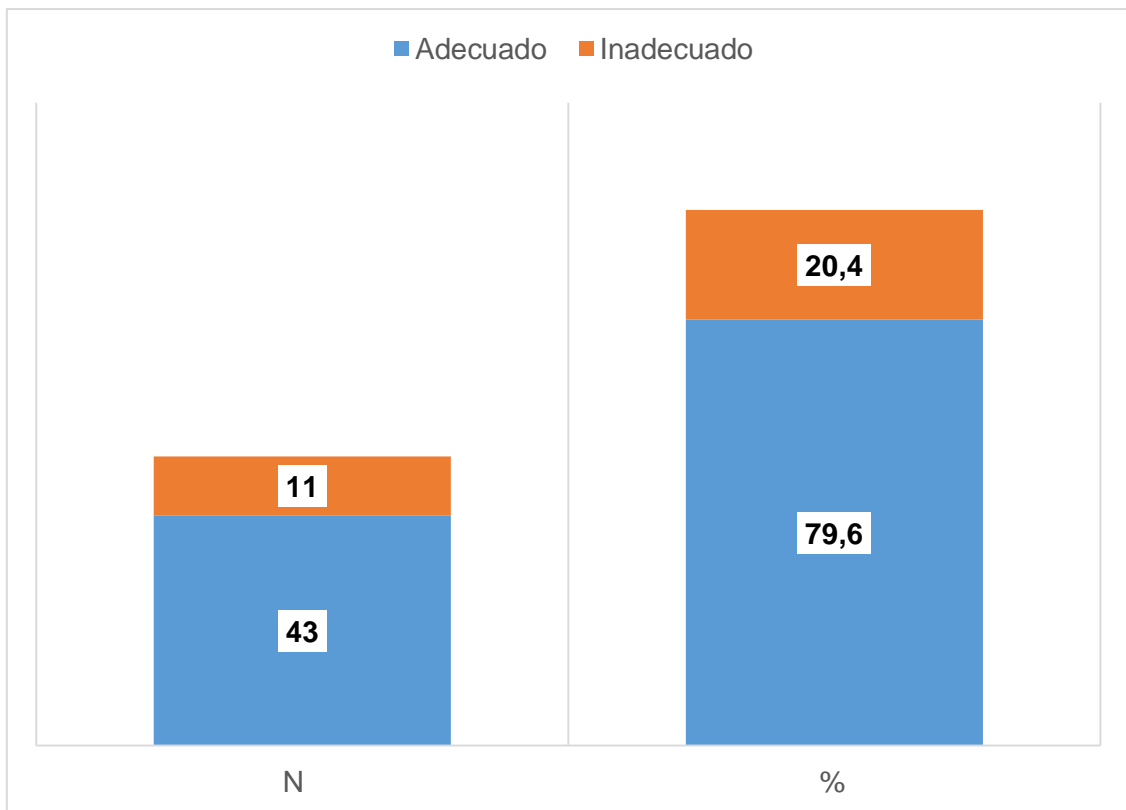
Fuente: Cuestionario aplicado en los enfermeros del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2015

Interpretación:

El cuadro 04, indican que, el 79,6% (43) de enfermeros estudiados indicaron demostrar un nivel adecuado de prácticas de valores interpersonales y, el 20.4% (11) de enfermeros estudiados muestran un nivel inadecuado de práctica de valores interpersonales.

GRÁFICO N° 04

DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA PRÁCTICA DE VALORES INTERPERSONALES DE LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO DE HUÁNUCO, 2015.



Fuente: Cuadro N° 04

CUADRO N° 05

DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA PRÁCTICA DE VALORES EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO DE HUÁNUCO, 2015.

PRACTICA DE VALORES	N°	%
Adecuado	47	87
Inadecuado	7	13
Total	54	100

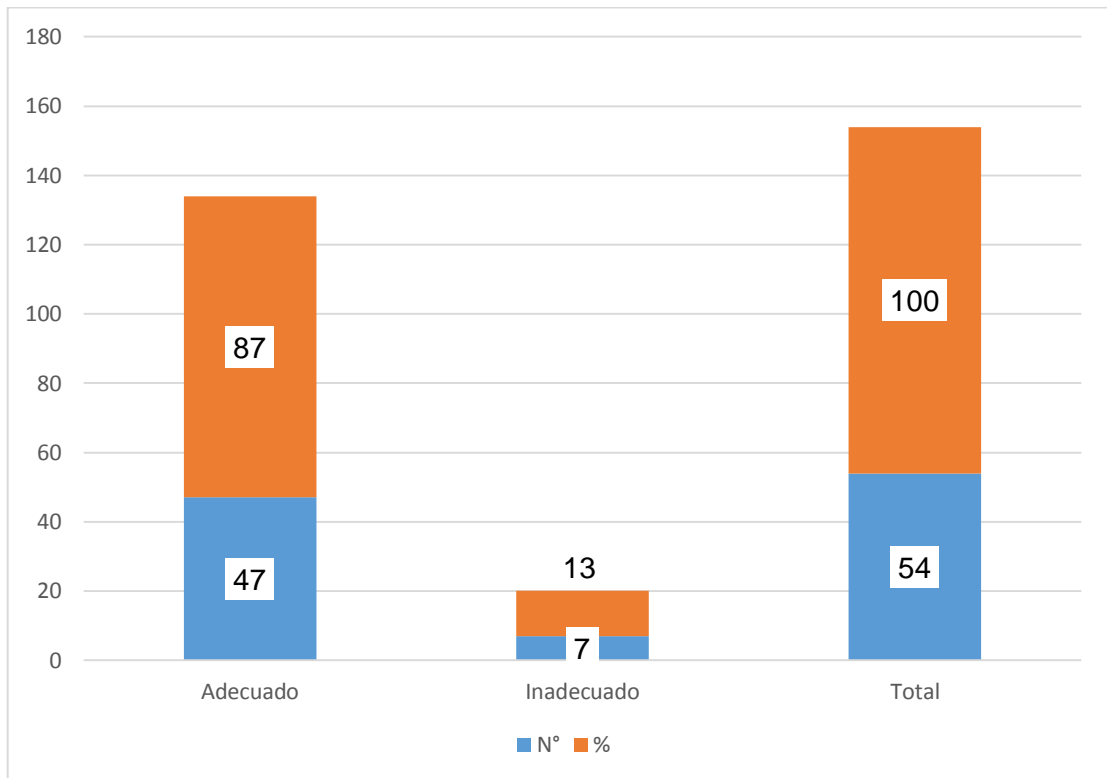
Fuente: Cuestionario aplicado en los enfermeros del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2015.

Interpretación:

En el cuadro 05, se observa que, de 87% (47) de enfermeros estudiados del hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco indicaron demostrar un nivel adecuado de prácticas de valores y, el 13%(7) de enfermeros estudiados demostraron un nivel inadecuado de práctica de valores.

GRÁFICO Nº 05

PORCENTAJE SEGUN LA PRACTICA DE VALORES EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO DE HUANUCO, 2015



Fuente: Cuadro Nº 05

CAPITULO V

DISCUSION

De acuerdo con los resultados obtenidos según los objetivos estudiados se llegaron a los resultados que un porcentaje promedio de 94.4% de enfermeros estudiados practican valores personales adecuados y, un promedio de 76.6% practican valores interpersonales adecuados. Frente a ello, Jaqueline Franco dice: el personal de enfermería constituye la piedra angular del sistema nacional de Salud mediante su práctica profesional científica, humanística, espiritual y renovadora, los perfila como profesionales idóneos y capaces de conmover al mundo con su testimonio de amor y servicio. Por otro lado el amor a la profesión, la responsabilidad, el humanismo y la honestidad constituyen valores esenciales, reguladores de la actuación de un profesional competente, que se reflejan en cada persona de manera diferente en función de su historia individual, sus intereses y su capacidad. El personal de enfermería debe conocer el código de ética y utilizarlo como una herramienta de trabajo en la toma de decisiones, con la finalidad en la toma de decisiones, con la finalidad de actuar bien, a conciencia y en beneficio de quien recibe el servicio de enfermería. Es indispensable tener un sistema de valores y principios firme en el momento de adoptar una resolución razonable y ética: tener conciencia de lo que es valioso moralmente facilita el cumplimiento del deber.

Del mismo modo, la revista iberoamericana de educación en investigación señala: los valores determinan las normas morales, es decir que los valores establecen un modelo de conducta aceptable en una sociedad y para garantizar que este modelo sea observado por los miembros de esa sociedad se emiten las normas que regulan la actuación del individuo dentro de la sociedad. La relación entre ética y los valores es que la primera es el estudio

de los actos humanos o costumbres y los valores son en sí esos actos o costumbres preferidos o aceptados por una sociedad. Solo el ser humano tiene conciencia moral porque solo él tiene capacidad o conciencia de sí mismo, de valorizarse y poder juzgar su conducta.

Al respecto, Milton Rokeach dice: para estudiar los valores es necesario revisar los aspectos teóricos sobre la disciplina filosófica denominada axiología, rama relativamente independiente de la filosofía que aparece hacia la segunda mitad del siglo XIX, y que se encargaría del estudio de un tema que inquietaba ya desde los albores del pensamiento filosófico, y era abordada de forma aislada asistemática por los filósofos. A principio del siglo XX se le denomina "Axiología" (de axios: valor y logos: estudio o tratado), o sea es la rama filosófica que se ocupa de estudiar los valores, en su carácter general, tratando de llegar a su sentido o esencia.

Por su parte, Hartman, señala: que la axiología es la teoría que estudia, ordena y sintetiza el conocimiento relacionado con los valores. Ante esto tenemos que decir que el ser humano es un ser axiológico, por ello los valores tienen una importancia decisiva en la vida humana, así no solo se enfrenta al mundo para conocerlo o para transformarlo, sino que también lo hace objeto de valoración, es así que vive constantemente haciendo valoraciones, por ello los valores constituyen directrices para la vida humana; tanto individual como social, dándole su sentido y finalidad, pues no puede concebirse una vida humana sin ideales, sin una tabla de valores que la apoyen.

Según Allport W. señala los valores son creencias activas que constituyen los determinantes básicos de la conducta, de las actitudes, y por tanto son elementos de influencia importante en las decisiones que toda persona toma en las metas que elige. Los valores al igual que las creencias, tienen componentes cognoscitivos, afectivos y comportamentales, permitiendo conocer mejor a una persona, conocer sus preferencias las cuales van a revelar las características humanas de esa persona.

Asimismo, Antonia Pascual afirma: los valores se perciben mediante una operación no intelectual llamada estimación, que permite al individuo

descubrirlos, incorporarlos y realizarlos, mas es necesario el contacto de la persona con su propia experiencia con el valor para que pueda darse cuenta de sus verdaderos sentimientos respecto del valor y esta experiencia o vivencia resulta básica para el desarrollo del proceso de valoración. Además, siendo el valor cambiante, dinámico que se elige libremente entre diversas alternativas, dependerá de lo interiorizado que se encuentra en la persona como resultado del proceso de socialización, siendo que los auténticos valores son los asumidos libremente y que le permiten definir con claridad los objetivos de su vida, además de ayudarlo en la aceptación y estimación personal, permitiendo una relación madura y equilibrada con las personas y las cosas. Es así que el ser humano ha tratado de crear condiciones mínimas que le permitan un contexto habitable, observándose que a través del tiempo ha ido conformando valores en forma crítica y solidaria. El descubrimiento e incorporación de estos valores lleva a la persona a una ruptura con la indiferencia, y a una invitación al desarrollo de los valores seleccionados; lo cual indica una relación muy estrecha con la moral y con la educación que ha recibido la persona, y esto no debe descuidarse.

De los cuales, Sarmiento de Gamboa, dice: es necesario incluir el desarrollo de cualidades y valores que le permitan desempeñar adecuadamente al profesional dentro del perfil del técnico de enfermería, pero es prioritario incidir en las cualidades de: desempeño bajo las normas éticas, vocación, disposición para el trabajo, confiabilidad, relaciones humanas agradables y los valores de puntualidad, respeto, honradez, responsabilidad y orden.

Por otro lado, Vida Bota Joel dice: los valores en la profesión de enfermería. Toda profesión tienen valores intrínsecos y extrínsecos, los primeros son los que hacen específico el ejercicio de la profesión, en la carrera de enfermería este valor legitima y da sentido a la actividad profesional al ejercer con vocación, habilidades, actitudes y conocimientos adecuados el buen ejercicio profesional aliviando el sufrimiento humano producido por la enfermedad. Los valores extrínsecos son los que son añadidos, como el reconocimiento social y la remuneración económica. Una profesión pierde su razón de ser cuando los valores extrínsecos son situados por encima de los valores intrínsecos.

CONCLUSIONES

Según los objetivos planteados en la investigación se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Según las características generales de la muestra, un (53.7%) presentaron edades entre 27 a 34 años y, el (74.1%) pertenece al sexo femenino porque según la naturaleza de la profesión hay preferencia de las féminas hacia la carrera de enfermería.
2. En el nivel de práctica de valores en los enfermeros del hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, en la mayoría (87%) practican un nivel adecuado de práctica de valores.
3. Desde un punto de vista, la gran mayoría (94.4%) de enfermeros estudiados del hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco practican un nivel adecuado de valores personales.
4. Un porcentaje promedio de enfermeros (79.6%) estudiados presentaron un nivel adecuado de práctica de valores interpersonales.
5. En conclusión los enfermeros practican los valores desarrollando sus habilidades y destrezas, conocimiento y actitud en los centros asistenciales, docencia, investigación y administrativo en la sociedad.
6. Es indudable que los enfermeros permiten comprometerse en desarrollar y profundizar los valores a fin de poder participar de manera coherente en la solución del problema.

RECOMENDACIONES

1. Las autoridades del colegio de enfermeros de la Región Huánuco, deben plantear estrategias para promocionar la práctica de valores en los enfermeros colegiados, para mejorar el desarrollo de su ámbito profesional.
2. Los profesionales de enfermería que laboran en las jefaturas de los Centros Hospitalarios deben ejecutar programas de educación en valores con un fundamento más sólido que permita a los enfermeros conocer el abanico de los valores a las que pueden acceder de acuerdo a sus características de su trabajo profesional de enfermería.
3. El profesional de enfermería debe conocer el código de ética y valores adecuados de esta manera utilizarlo como una herramienta de trabajo en la toma de decisiones, con la finalidad de actuar bien, a conciencia y en beneficio de quien recibe el servicio de enfermería.
4. Se debe ampliar esta investigación considerando otros grupos de profesionales de enfermería para contar con mayor cobertura de información, para luego proporcionar acciones de solución profesional.
5. Las autoridades de las facultades de enfermería formadoras de profesionales revisen los curriculum para incluir la cátedra de ética y bioética como eje transversal de la formación.
6. Los enfermeros tenemos que analizar constantemente nuestros valores personales, principios éticos y morales a través del estudio de la filosofía, ética y bioética para desarrollar habilidades en la toma de decisiones.

BIBLIOGRAFÍA

1. UNESCO Etxea (sin fecha), citado por Marcano, José E. Consultado el 20 de febrero de 2006, de la world wide web: <http://www.Jmarcano.com/educa/curso/activ 2.html>.
2. FARIAS, Leonardo (2000). Consultado el 20 de febrero de 2006, de la world wide web: [http://www.Reddevoto.com.ar/problema 21/contaminación ambiental. HTML](http://www.Reddevoto.com.ar/problema%201/contaminaci%20n%20ambiental.html).
3. LAVELL, Allan. (sin fecha) sobre la gestión del riesgo: apuntes hacia una definición. Consultado el 20 de febrero de 2006, de la world wide web: [http://www.crid.or.cr/crid/CD-Inversion/pdf/spa/doc_15036/doc_15036-contenido pdf](http://www.crid.or.cr/crid/CD-Inversion/pdf/spa/doc_15036/doc_15036-contenido.pdf).
4. Greenfacts. Consultado el 20 de febrero de 2006, de la world wide web: <http://www.greenfacts.org/es/cambio-climatico/cambio-climatico.htm>.
5. Martínez, R. Los Valores y su Significado. Monografias.com S.A: 1983 [Revista en internet] Fecha de Consulta: 23/11/2009. Disponible en: <http://www.Fsfb.edu.co/index.php>
6. Weis, D. Schank, M. An instrument to measure professional nursing values. En: Journal of nursing scholarship [Base de datos en línea]. Vol. 32 No.2. (2000) p. 201-204. [Citado el 10 de Nov de 2010]. Disponible en: WILEY Online librar y.
7. Shih F. J., LIN YS. Smith et al. Perspectives on professional values among nurses in Taiwán. En: Journal of clinical nursing. [Base de datos en línea] Vol. 18 No. 10 (Apr 2009) p14809. [Citado el 11 de Nov de 2012] Disponible en: WILEY online librar y.
8. Rivera J.E. valores prioritarios (consultado el 18 del 2014) disponible en <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2012/eim122c.pdf> del pdf de valores prioritarios....

9. Rev. Hum Med vol.12 Nº 2 Ciudad de Camagüey mayo.-ago. 2012 de México/valores en los pacientes. Disponible en <http://www.scielo.org.pe/scielo.php>.
10. Marín, R. Valores, Objetivos Y Actitudes En Educación. Propuestas Incluye La Categoría valores Éticos Y Valores Morales. Monografias.com S.A: 1976 [Revista en internet] Fecha de Consulta: 02/04/2010. Disponible en: www.scribd.COM/doc/21959225/Valores1976
11. Ibíd. P 8
12. Rebecchi. EB et al. Influenza del valor profesional nell'emergere dello stress lavorativo e del burn-out negli infermieri neolaureati. En: Giornale italiano di medicina del lavo roed ergonomia. [En línea] Vol. 31 No. 1 (2009). A30-5. Disponible en: http://gimle.fsm.it/31/1s_psi/05.pdf.
13. De V Vida-Bota J. Valores y principios. [Internet]. Asociación Catalana d' Estudis Bioéticas Aula Universitaria de Bioética i Humanistas (UdL). [Acceso 12-02-2009]. Disponible en: [http://www.aceb.org/v_pp.htm#res]
14. Badillo-Reyes L, López-Castellanos L, Ortiz-Ramírez M. Valores laborales prioritarios en el personal de enfermería. Rev. Enferm Inst Mex Seguro Soc. 2012; 20(2):71-78.
15. Tesis de investigadores parte de mi aporte como enfermera, docente e investigadora a los estudiantes y profesionales del área de la salud 11 de abril del 2011 Principios éticos en la práctica de enfermería disponible en: <http://www.fac.org.ar/tcvc/llave/tl299/tl299.PDF>
16. Lcda. Martha Cantos, Ecuador 10 de mayo del 2013 La bioética en los profesionales de enfermería. Disponible en: <http://www.bioetica.org.ec/articulos/articulo-enferm-bioetica.htm>.
17. Rokeach, Milton. Understanding human valúes: Individual and Societal. The Free Press A División of Simón & Schuster. New York. USA. 1979. pp.1-2.Enlace: <http://books.google.com.pe/books>.
18. Cardona Sánchez, Arturo. Formación de valores: Teoría, reflexiones y respuestas. Editorial Grijalbo, S.A. Universidad Autónoma de Baja

- California. México. 2000. pp. 42. Enlace:
<http://books.google.com.pe/books?id=oqMH->
19. Aristoteles. Ética a Nicómaco. Jorge A. Mestas. Ediciones. 2003. pp. 9,12.
 20. Cardona Sánchez, Arturo. Op. Cit. pp. 41.
 21. Garcés Ferrer, Jorge. Valores Humanos. Principales concepciones teóricas. Valencia. Naullibres, 1988. pp. 1-2. Enlace:
<http://www.aloj.us.es/vmanzano/docencia/movsoc>
 22. SERRANO, Gonzalo. Problemática social de los valores humanos. Universidad de Santiago. En Boletín de Psicología N° 3 - Marzo 1984. pp. 9-46. Enlace: <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N3-1.pdf>.
 23. Cardona Sánchez, Arturo. Op. Cit. pp. 116.
 24. Carreras Llorenc y Colab. Cómo educar en valores: materiales, textos, recursos y técnicas. Edic. Loyola. Sao Paulo- Brasil. 2006. pp.22. Enlace:
<http://books.google.com.pe/books?id=>
 25. Alzza Kilkelly, Ana Rosa. Valores interpersonales de los participantes del programa no escolarizado de educación secundaria de adultos. [Tesis USMP] Lima- Perú. 1991. pp. 22-25.
 26. Berninson Vargas, Elena Irene. Los valores interpersonales en alumnos de psicología de la USMP. [Tesis] Universidad Particular de San Martín de Porras. Lima – Perú. 1996.
 27. García Ampudia, Lupe: Op. Cit. pp. 242-243.
 28. Palencia Gutiérrez, Esperanza Marbella: Individualismo, colectivismo y su relación con la autoestima colectiva de los docentes de enfermería con respecto a los valores educativos de la carrera. Universidad de Alicante. 2006. pp. 21-23. Enlace: www.eltallerdigital.com.
 29. Garzon Pérez, Adela y GARCÉS Ferrer, Jorge. Hacia una conceptualización del valor III. Universidad de Valencia. Archivo del portal de recursos para estudiantes. Enlace: www.robertexto.com

30. Delgado Fresan, Araceli: Formación valoral a nivel universitario; Universidad Iberoamericana, México. 2001. pp.12-13. Enlace: <http://books.google.com/books?id=38dtW17v->
31. Serrano, Gonzalo. Op. Cit. pp. 9-46.
32. Delgado Fresan, Araceli: Op. Cit. pp. 15
33. Maggi Yáñez, Rolando E y Col. Op. Cit. pp. 72.
34. Jiménez, Juan Carlos. El valor de los valores en las organizaciones. Ediciones de Cograf Comunicaciones. 2008. Venezuela. pp. 15- 16. Enlace: <http://books.google.com.pe/books?id=>
35. Peñaranda Martínez, Javier. Opción de vida. Sociedad de San Pablo. Bogotá-Colombia. 2004. pp.41-42. Enlace: <http://books.google.com.pe/books?id=>
36. Ramirez, Fanny y Colab. El papel de los valores en el desarrollo de la identidad corporativa. En Revista NEGOTIUM. Año 1 N° 1.Venezuela.2005.pp.35–54.Enlace: [http://books.google.com.pe/books?id=8s1_1EYePSQC&pg=PA53& 210](http://books.google.com.pe/books?id=8s1_1EYePSQC&pg=PA53&210)
37. Romero, E Eduard y Romero Pedra, Eduard. Valores para vivir. Editorial CCS. Madrid -España. 2ª. Edición.1998. Cap. I, pp.16. Enlace: <http://books.google.com.pe/books?id=>
38. Rodríguez, Eudoro: Hacia una nueva moral para nuestro tiempo. Editorial San Pablo. Colombia. 1995. Enlace: <http://books.google.com.pe/books?id=>
39. Puig Rovira, Josep María. La Educación moral en la enseñanza obligatoria. En Cuadernos de Educación 17. Instituto de Ciencias de Educación Universitat de Barcelona. ICI. Editorial Horsori .España. 1995. pp.140-141.Enlace: <http://books.google.com.pe/books?id=3akYYMTOmC0C&printsec>
40. Pascual, Marina Antonia V. Op. Cit. pp. 36 – 37.
41. Carreras, Llorenc y Colab. Op. Cit. pp. 13-19.

42. Penas Castro, Santiago. Aproximación a los valores y estilos de vida de los jóvenes de 13 y 14 años de la Provincia a Coruña. [Tesis de Doctorado] Facultad de Psicología. Universidad de Santiago de Compostela. España. 2008. pp. 28. Enlace: <http://books.google.com.pe>
43. Delgado Fresan, Aracelli. Op. Cit. pp.14.
44. Altez Rodríguez, Irma: El juicio moral en estudiantes mujeres de una universidad en Lima Metropolitana. En Revista Scielo Perú-Consensus. Vol.8, N°9. Lima. Ene. /Dic. 2004. pp. 19-32. Enlace: <http://www.scielo.org.pe/scielo.php>
45. Martínez Martín, Miguel: Op. Cit. pp. 88..
46. Dominguez, María Isabel. La Universidad y la educación en valores. Reto para el nuevo siglo. 2003. pp.1-3. Enlace:<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cuba/cips>
47. Rodríguez, Eudoro: Op. Cit. pp. 81.
48. Carreras, Llorenc y Colab. Op. Cit. pp. 22.
49. Maggi Yáñez, Rolando E y Col.Op. Cit. pp. 61.
50. Hernández Pas. Algunas consideraciones acerca de los valores humanos y el profesional de enfermería. Aquichan 2001; 1(1):18-22.

ANEXOS

ANEXO Nº 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“PRACTICA DE VALORES EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO DE HUANUCO, 2015”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HI	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DISEÑO MÉTODO	MUESTRA
<p>Problema General.</p> <p>¿Cuál es el nivel de las prácticas de valores en los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco-2015?</p>	<p>Objetivo General: Evaluar el nivel de las prácticas de valores en los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, 2015.</p> <p>Objetivos Específicos: Evaluar el nivel de valores personales de tipo Motivacional, individual en los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2015.</p> <p>-Identificar el nivel de los valores interpersonales en la práctica de valores de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2015.</p>	<p>Según el autor Roberto Hernández Sampieri, quien indica en su texto metodología de la investigación científica, los estudios de nivel descriptivo no llevan hipótesis.</p> <p>Por lo que no se formuló hipótesis para el estudio.</p>	<p>Práctica de valores</p>	<p>Valores personales</p> <p>Valores Interpersonales</p>	<p>Respeto responsabilidad lealtad transparencia integridad compromiso honestidad</p> <p>Independencia Benevolencia Liderazgo</p>	<p>Tipo.de estudio de esta investigación es no experimental</p> <p>Diseño. diseño de investigación es descriptivo; busca describir la variable en estudio</p> <p>Método. Realizara con el método deductivo</p>	<p>Para obtener mayor precisión en los resultados, se estudiará al total de la población, 120 enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2015.</p>

ANEXO Nº 02

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE VALORES PERSONALES E INTERPERSONALES

S.I.V DE L.GORDON

Edad:.....

Sexo: (F) (M)

Fecha:.....

Instrucciones: Por favor, utilice la escala que se presenta a continuación para calificar que tan importante son para usted los enunciados presentados.

Marque la selección que más se parece a lo que usted siente. Responda francamente a cada uno de los enunciados que se le presentan. Sus respuestas se mantendrá en confidenciales no existe respuestas correctas ni incorrectas, lo que importa es su opinión.

Valores personales	No es importante para mi	De cierta importancia para mi	Importante para mi	Muy importante para mi	Extremadamente importante para mi
1. Muestro respeto a mis superiores.					
2. Una posición de prestigio.					
3. Mostrar mis servicios de atención a las personas.					
4. Oportunidades para llegar a ser ampliamente conocido.					
5. Oportunidades para plantearme metas y responsabilidades más difíciles y desafiantes.					
6. Tareas y responsabilidades claras.					
7. Independencia para hacer lo que					
8. Hacer personalmente las cosas mejor de lo que se habían hecho antes.					
9. No estar separado de la gente a la que verdaderamente aprecio.					

10. Poder trabajar con gente a quien considero amigos.					
11. Relaciones estrechas, amistosas y de cooperación con las otras personas en el trabajo.					
12. Tener suficiente tiempo para estar con mi familia.					
13. Formas concretas de poder medir mi propio rendimiento.					
14. Producir personalmente trabajo de alta calidad					
15. Oportunidades continuas de crecimiento y desarrollo personal.					
16. Estar en una posición de liderazgo.					
17. Oportunidades para crear cosas nuevas.					
18. La libertad y oportunidad de hablar y socializar con otras personas en el trabajo.					
19. La oportunidad de ser parte de un equipo.					
20. Poder pasar gran parte del tiempo en contacto con otras personas y realizar actividades.					
21. Proyectos que me desafíen hasta los límites de mis habilidades.					
22. La oportunidad de ejercer el control sobre una organización o grupo.					
23. La confianza de que mi familia está segura financieramente.					
24. Retroalimentación con respecto a cómo trabajo o avanza hacia mis objetivos.					

25. Un sentido claro de lo que los otros esperan de mí.					
26. Eres honesto con tus compañeros de trabajo.					
27. Un ambiente de calma, ordenado, bien organizado en el cual trabajar y vivir.					
28. Oportunidades de ser honesto en mi centro de trabajo.					
VALORES INTERPERSONALES					
29. Tener libertad para no tener que cumplir las reglas y normas.					
30. Ser libre de ir y venir donde y cuando me plazca.					
31. Tener total independencia personal.					
32. Tomar todas mis decisiones por mí mismo.					
33. Ser generoso con los demás.					
34. Ayudar a los demás.					
35. Socorrer a los pobres y necesitados.					
36. Trabajar voluntariamente en beneficio de otras personas.					
37. Ser el responsable de un grupo de personas.					
38. Ser escogido para un puesto de mando.					
39. Ocupar en mi trabajo un puesto o cargo importante.					
40. Ocupar un puesto que me permita indicar a otros lo que han de hacer.					

ANEXO N° 03

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado enfermero (a):

A nombre del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco. Queremos agradecerle por su interés en participar en la presente investigación, la cual detallamos a continuación:

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio tiene el propósito de determinar el nivel de práctica de valores en los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco -2015.

Para ello es importante identificar al grupo que estará constituido por los enfermeros que laboran en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco y deberán responder a las preguntas planteadas en el cuestionario.

Los resultados de la presente investigación proporcionarán información válida y confiable que permitirá reforzar la práctica de valores en los enfermeros (as) y a los profesionales de la salud, que aborden las prácticas de valores.

LAS ACTIVIDADES DEL PROYECTO

Si Usted desea participar las actividades que se desarrollarán son las siguientes:

- Selección de las enfermeras (os) a incluirse en el estudio.
- Visita al Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco para la aplicación del cuestionario (se fijará de común acuerdo la fecha y hora para aplicarle los Cuestionario).

BENEFICIOS

- Conocer las prácticas de valores en los enfermeros (as), esta servirá para que más adelante se mejoren las prácticas de valores en los centros hospitalarios, Establecimientos de Salud y así mejorar sustancialmente la calidad de la práctica de valores.
- Luego del cuestionario se realizará educación, orientación y práctica de valores en todos los enfermeros (as) y profesionales de salud.

CONFIDENCIALIDAD

Los datos vertidos en los cuestionarios serán de carácter confidencial, ni su nombre será utilizado en propósitos ajenos a la investigación.

CONSENTIMIENTO

Si usted se ha informado adecuadamente y desea participar en el Proyecto “nivel de práctica de valores en los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco-2015”, por favor firme a continuación y guarde una copia de este documento, que para estos fines viene a ser constancia de los acuerdos entre Usted y los responsables del estudio.

YO, _____, con documento de identidad (DNI) N° _____ he leído, entiendo el presente documento, y acepto que participe en el proyecto descrito.

Dirección: _____

Fecha y Hora de aceptación _____

**FIRMA DEL REPRESENTANTE
(ENCUESTADOR)**

FIRMA DEL TESTIGO

ANEXO N° 04

Huánuco, 18 de agosto del 2015

OFICIO N° 001-CPI-FMHCS-EAP-UAP-HCO-2015

Sr. (a) :

ASUNTO : SOLICITO VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS POR JUICIO DE EXPERTOS.

De mi mayor consideración.

Con mucho agrado, me dirijo a usted, para saludarlo cordialmente, y del mismo modo hacer de su conocimiento que habiendo ejecutado el proyecto de investigación, es de rigor científico la validación de los instrumentos de recolección de datos, a través del juicio de expertos.

En base a lo expuesto, le solicito tenga a bien participar como **Experta** para la validación del contenido de los instrumentos presentados para determinar la representatividad de los ítems o reactivos en relación del dominio o universo que deseamos medir en el proyecto de investigación titulado

“Nivel de práctica de valores en los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco - 2015”

Su valiosa ayuda consistirá en la evaluación de la pertinencia de cada una de las preguntas con los objetivos, variables, dimensiones, indicadores, y la redacción de las mismas, Conocedores de su espíritu altruista y de su compromiso con la formación integral de los jóvenes, esperamos su valiosa colaboración.

Sin otro particular y con la seguridad de contar con su aceptación, me suscribo de usted, expresándole las muestras de mi afecto y estima personal.

Atentamente.

.....
BASILIO SANTACRUZ ESMERALDA ALEJANDRINA
Alumno responsable de Investigación.

ANEXO N° 05

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo,..... con
DNI N°..... de profesión.....
Ejerciendo actualmente como.....
en la institución.....

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación en instrumento CUESTIONARIO en la muestra de estudio correspondiente: **Título:** “Nivel de práctica de valores en los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco - 2015”.

I. APRECIACIÓN DEL EXPERTO

CARACTERÍSTICAS	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
El instrumento responde al planteamiento y objetivo del problema.				
Presentación del instrumento.				
Congruencia de ítems.				
Relevancia del contenido.				
Calidad de redacción de los ítems.				
Claridad y precisión de los ítems.				
Pertinencia.				

II. DECISIÓN DE EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: **SI ()** **NO ()**.

Aportes y
sugerencias:.....
.....
.....

Huánuco.....de..... del 2015.

ANEXO N° 06

Estadística de confiabilidad

Estadística de confiabilidad	
α de Cronbach	N° de elementos
0.86%	20