

FORMACION EN VALORES Y ÉTICA EN EL TRABAJO DE SALUD.

MsC. María Vidal Ledo ¹.

DrC. Pastor Castell – Florit Serrate ².

La formación en valores y la ética en el entorno del Sector de la Salud tiene una vital importancia, debido fundamentalmente al carácter humano de la profesión, que involucra no sólo a profesionales, técnicos, personal de servicios administrativos, responsabilizados con procedimientos informativos, de atención médica, vinculadas con la salud pública en el orden social o ambiental, de dirección u otras; donde la práctica o la conducta humana está ligada al problema de la elección, esto es, decidir qué se debe hacer o no hacer ante una situación dada ⁽¹⁾. Estos aspectos constituyen una reflexión filosófica, objetiva y racional de la moral, los principios, los valores y la ética, términos que podemos conceptualizar como ⁽²⁾:

§ **Moral** es un sistema de juicios de valor que hacen parte de la cultura de una sociedad o comunidad humana, mediante el cual esa comunidad califica como buenos o como malos los actos de las personas que pertenecen a ella.

§ **Principios** son normas de conducta propias que la misma persona ha tomado y por las cuales rige sus actos.

§ **Valor** en sentido moral es una cualidad especial que contiene un acto humano y que lo hace bueno.

§ **Ética** es una reflexión filosófica, objetiva, racional que se hace sobre la moral. Es proponer valores universalmente válidos.

La formación de recursos humanos en el campo de la salud mantiene las ideas rectoras de la Universidad cubana en cuanto a la formación de valores éticos y morales del profesional y la integración de la universidad con la sociedad a través de la vinculación del estudio con el trabajo en el pregrado, así como en el postgrado y la formación a lo largo de la vida del profesional y trabajador de la salud. Sin embargo, no es menos cierto que el propio proceso de evolución social introduce cambios en la forma y modos de actuar del individuo que influyen en sus principios y valores y es por ello que se requiere de un proceso continuo de perfeccionamiento que permita modular esos cambios y que garantice que se incentiven y mantengan los valores compartidos por la sociedad cubana. De ahí la relevancia y el énfasis que se ha puesto en estos aspectos tanto en los programas académicos para la formación y educación a lo largo de la vida y en las estrategias de desarrollo en los diferentes sectores sociales que constituyen los escenarios de actuación.

- **Formación de valores insertado en el Plan de desarrollo estratégico de cada institución.**

Dado que el valor es la significación positiva adquirida en el marco de las relaciones sociales por los objetos, las conductas y las ideas al representar la actividad humana y sus resultados en correspondencia con los intereses y necesidades del individuo, grupo social o la sociedad en su conjunto ^(3, 4), ellos constituyen la base de la cultura organizacional existente y sostienen el proceso de toma de decisiones.

¹ Profesora Auxiliar de la ENSAP, Master en Informática en Salud. mvidal@infomed.sld.cu

² Profesor Titular, Doctor en Ciencias Médicas. serrate@infomed.sld.cu

Cuba mantiene una lucha permanente por formar una cultura general integral en toda la ciudadanía y su real capacidad de impacto en la vida social y personal, en el marco de la profundidad de los cambios que el reajuste socioeconómico impone, por lo que "prevalece una gran exigencia social hacia los dirigentes, de manera muy marcada en la administración local, tanto en su responsabilidad individual y su dominio de la tarea concreta que desarrolla, como en sus cualidades personales y condiciones ético-morales. Los dirigentes están sometidos a una fuerte presión social, en virtud del compromiso político y ético que adquieren al asumir el cargo y la confianza depositada en ellos por la ciudadanía en la ejecución exitosa de su responsabilidad pública" ⁽⁴⁾, donde la limpieza en la actuación, la honestidad, la ejemplaridad y la responsabilidad constituyen valores inherentes a la cultura de dirección que se promueve y comparte. Los valores no son ni pueden ser un simple enunciado; ellos tienen un papel especial en el desarrollo de las acciones consecuentes con los mismos. Si nos atenemos a esta afirmación, sabemos que se hace necesario trabajar con los valores, lo cual facilitará resultados más eficientes ⁽⁵⁾.

Los valores compartidos unen a las personas y las comprometen a trabajar juntas por los objetivos y metas comunes y constituyen el fundamento de las normas, preceptos, patrones de conducta que caracterizan la cultura organizacional y condicionan las conductas de los individuos, al ser compartidos de manera consciente o inconsciente por todo el colectivo de trabajo y están estrechamente relacionados con la Misión y la Visión de la entidad y por ello debe ser contemplado y tratado en el plan de desarrollo estratégico, a través de objetivos estratégicos, criterios de medidas y las acciones que impulsen el alcance de tales objetivos y metas de la organización.

Es por ello que existe una Estrategia Maestra Principal de la Preparación Política e Ideológica en los Programas Académicos de las Escuelas de formación de Cuadros y en las Estrategias de preparación y perfeccionamiento de recursos humanos de los Organismos, ya que los valores se construyen en el contexto social y para lograr cambios profundos y duraderos en las personas no es suficiente tratar de modificar las conductas y las actitudes, la esencia está en lograr los cambios en los valores, que son los que condicionan las conductas y las actuaciones ⁽⁴⁾.

El reforzamiento y la creación de valores es un trabajo profundo que requiere tiempo y hay que acometerlo con sistematicidad y profundidad definiendo acciones que van desde el plan y contenido curricular, el personal docente, que incluye profesores, directivos y líderes formales e informales, y el contenido extracurricular.

- **Arquitectura para el trabajo de formación de valores en el Sistema Nacional de Salud.**

En la formación de valores debe existir una estrecha relación y sinergia entre diferentes componentes:

Contexto académico: Desde la planeación y diseño del currículo para la preparación y educación de los recursos humanos debe estar presente como idea rectora la formación en valores que desea y comparte el Sistema Nacional de Salud, que finalmente se traduce en el código de ética de la profesión o del cuadro de dirección como patrón de conducta de sus trabajadores. Estas ideas rectoras se materializan en el currículo docente, a través de sus objetivos y contenidos en todas las asignaturas.

Contexto de Dirección institucional: Para que una institución se desarrolle exitosamente debe trabajar seriamente los valores que la tienen que caracterizar y para ello cuenta con el Plan de Desarrollo Estratégico basado en valores con su correspondiente plan de acción, como principal herramienta de dirección. Sin embargo, no hay que olvidar el rol de los directivos en la ejecución de estos planes. Los dirigentes juegan un rol fundamental, de ahí que sean los principales exponentes

de los valores deseados y compartidos en la institución, su ejemplo y laboriosidad serán determinantes en el avance de dicha institución.

Contexto colectivo: El colectivo de trabajadores y/o estudiantes es el componente más importante en este proceso y hacia el cual se dirigen las acciones, ya que cada uno aporta sus valores individuales en el desempeño y asume y comparte los valores institucionales.

Los trabajadores y estudiantes se nuclean en las diferentes organizaciones políticas y de masas y éstas como parte de la institución están comprometidas en alcanzar los objetivos político – ideológicos intrínsecos en la Misión de la entidad. La preparación política-ideológica, el fortalecimiento de los valores positivos en los Cuadros, Reservas y trabajadores en general, así como el enfrentamiento a la falta o deterioro de los valores en toda la sociedad cubana, es estratégicamente importante, complejo e irrenunciable para la Revolución y complejo en los momentos actuales ⁽⁶⁾.

Aunque no existe una única manera de abordar este trabajo, si es imprescindible el concierto de los actores principales de los componentes enunciados y el desarrollo de un proceso de abajo hacia arriba, donde se analice, discuta y cree conciencia colectiva de lo que se pretende y de arriba hacia abajo en las formas de seguimiento y control del plan de desarrollo en su conjunto. Un algoritmo o pasos a seguir para el trabajo con los valores puede ser ⁽⁷⁾:

- Caracterizar la situación de la entidad desde el punto de vista político – ideológico en cuanto a los valores individuales y colectivos que se aprecian en una primera aproximación.
- Identificar, consensuar y definir colectivamente los valores que deben identificar a la institución de acuerdo a su Misión y Visión.
- Conceptualizar cada uno de los valores identificados y explicitar que entiende la organización por cada valor que desea compartir.
- Definir las conductas que identifican y se asocian a cada valor y su representación en las competencias de los trabajadores.
- Establecer objetivos estratégicos y operativos para alcanzar los valores deseados y para reforzar y mantener los ya compartidos, que se reflejen en los planes de desarrollo estratégico y las acciones correspondientes para alcanzarlos, vinculándolos desde el punto de vista táctico a la Batalla de Ideas, movimiento de Colectivo Moral y otros incentivos que constituyen el motor impulsor colectivo y en los que deben ser trabajados los valores de responsabilidad, profesionalidad, honestidad, solidaridad, entre otros.

Identificar y programar acciones consensuadas, programadas e integradas a los planes de desarrollo de la entidad por los diferentes actores, mecanismos y momentos para la promoción, alcance y consolidación de valores, como pueden ser prácticas colectivas, uso de símbolos, imágenes, tradiciones y lenguaje propio de la organización, apoyado por un movimiento de masas a través de un trabajo sistemático y cohesionado de todos, cuya máxima expresión está dada en el Colectivo Moral son actividades de primer orden.

Estas actividades responden a diferentes etapas de implementación, ellas son ⁽⁷⁾:

- **Concepción** de los valores deseados y compartidos de la institución.
- **Compromiso** del colectivo para alcanzarlos y mantenerlos.
- **Trabajo sistemático** para lograrlo.
- **Incorporación** al modo de actuación de los trabajadores y directivos.
- **Institucionalización:** incorporación a las características distintivas de la entidad y de las personas que en ella trabajan.

- **Integración:** Incorporación a la forma de actuar y de comportamiento de sus trabajadores, donde ya forma parte de la cultura del desempeño.

Por ejemplo, los momentos más significativos del Movimiento del Colectivo Moral, como motor impulsor colectivo serían:

- Asamblea del colectivo, sintetiza las etapas de concepción y compromiso donde los trabajadores y organizaciones internas acuerdan trabajar por alcanzar la condición y son analizados y consensuados los requisitos para ello, entre los cuales está el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad y por ende el análisis de los valores deseados y compartidos, como parte del proceso.
- El colectivo considera que alcanzó las condiciones requeridas y solicita ser evaluado, como culminación de la etapa de incorporación, dado que ya existe una conciencia colectiva que se traduce en los modos de actuación de trabajadores y colectivos.
- Evaluación por las instancias superiores de la administración y sindicato. En este momento ya se transita por la etapa de institucionalización y la entidad tiene características sui géneris que la identifican
- Asamblea de consulta con el pueblo, como reconocimiento de la sociedad a la integración en la comunidad de la institución, donde la forma de actuar y el comportamiento de sus trabajadores, es parte intrínseca de la cultura en el desempeño laboral.

La forma de seguimiento y evaluación se puede definir a través de criterios de medida o indicadores como los que señalamos a manera de ejemplo ⁽⁵⁾:

Valor a evaluar:

Profesionalidad:

- Cumplimiento de normativas de calidad establecidos por Reglamento de Calidad.
- Capacitación técnica-profesional.
- Capacidad de hacer aportes a la profesión.
- Estimulación individual y colectiva según los resultados del trabajo.
- Resultados del grado de satisfacción del usuario según encuestas y estados de opinión.

Responsabilidad:

- Evaluación correcta del desempeño.
- Existencia de mecanismos de autoevaluación.
- Respuesta positiva ante las críticas realizadas.
- Cumplimiento del reglamento interno.

• **Códigos de ética para el desempeño de la profesión.**

La ética como categoría filosófica que trata de la moral y las obligaciones del hombre, enuncia los principios generales y universales inspiradores de toda conducta, cuya formulación en valores y principios definen el código de actuación del individuo que lo adopta.

El ejercicio de la profesión en la Salud Pública cubana se rige por principios éticos de acuerdo a la esfera de competencia del trabajador o profesional y se refleja en los documentos rectores y mecanismos que adopta el Sector:

- **Código de ética de los Cuadros del Estado Cubano**, se inscribe en el conjunto de acciones éticas a las que nos convoca la Revolución Socialista por su propia naturaleza popular y sus humanos objetivos estratégicos. Estos constituyen un culto a la dignidad y sensibilidad del hombre desde posiciones marxistas leninistas y en síntesis con la mas avanzada tradición nacional que al sentir de José Martí, considera que "TODO HOMBRE ESTA OBLIGADO A HONRAR CON SU CONDUCTA PRIVADA, TANTO COMO CON LA PUBLICA, A SU PATRIA". Esta forma de actuación tiene que manifestarse en la conducta ejemplar, honesta y transparente de los directivos de la salud.
- **Principios de la ética médica**. Manifestación de la ética en general en el Sistema de Salud y se refiere, específicamente a los principios que rigen la conducta de los profesionales de la salud: médicos, estomatólogos y otros profesionales vinculados al sector, los estudiantes universitarios y de nivel medio de las especialidades médicas, las enfermeras y otros técnicos de la salud. El carácter de nuestra medicina constituye la base material sobre la que se sustenta la moral y la ética de los trabajadores de la medicina cubana, cuyos valores individuales de constancia, valentía, ejemplaridad, humanismo, solidaridad, modestia, creatividad, orden y conocimiento están presentes.
- **Código de ética para profesionales de la Información en Salud**. Adopta los principios éticos fundamentalmente internacionalmente reconocidos y define los principios generales de la ética informática que se desprenden al aplicar los principios éticos fundamentales en la recolección, procesamiento, almacenamiento, comunicación, uso, manipulación y acceso de la información médica y de salud en general, donde los principios de confidencialidad, accesibilidad y seguridad constituyen la base del tratamiento informativo en el Sector.

Los Comités de ética en las instituciones deben conocer de todos los procesos éticos, no solo de la ética médica, ya que estos están intrínsecos en la cultura y características de la Organización. El rescate y alineación de estos Comités en función de la formación de valores y ética en el trabajo es otro elemento a tener en cuenta en esta tarea.

- **Trabajo docente metodológico en la formación de valores.**

Dado que la conciencia se convierte en un factor estratégico en nuestra sociedad, la estructuración de la Estrategia Maestra Principal de la Preparación Política e Ideológica en los Programas Académicos de las Escuelas y en las Estrategias de los Organismos es de máxima importancia. Es por ello que las Escuelas Ramales de Cuadros y Reservas, así como el Sistema de Capacitación y Perfeccionamiento de los Organismos deben priorizar el trabajo docente metodológico de manera que se planifique y organice el trabajo político – ideológico en los Planes de Estudio, Programas y Sistemas de Clases; en función del desarrollo del proceso de perfeccionamiento y cambios en que se involucran las instituciones de salud en el desarrollo de su misión.

El currículo ⁽⁸⁾ debe ser diseñado de manera que la formación de valores esté presente en los objetivos educativos del modelo pedagógico. Ellos se dirigen a desarrollar capacidades intelectuales, físicas y espirituales, fomentar sentimientos y gustos, así como formar valores, convicciones y hábitos de conducta política, ideológica y moral ⁽⁹⁾. En programas de estudio que no tengan bien definidos este

sistema de objetivos puede aplicarse el método de derivación de éstos y su enfoque en los diferentes contenidos. En la estrategia didáctica para el desarrollo del proceso de enseñanza - aprendizaje, el sistema de objetivos atraviesa el currículo de forma vertical y horizontal, definiendo los valores que deben ser trabajados según los contenidos de cada asignatura en el sistema de habilidades, donde se definen las acciones y operaciones encaminados a la adquisición de hábitos y conductas deseadas.

La **verticalidad** está dada en asignaturas o unidades didácticas específicas como son preparación política - ideológica, preparación para la defensa, ética y bioética, etc donde se imparte la base teórica y la formación de valores es parte del desarrollo de la asignatura en sí, ellas tienen objetivos educativos e instructivos claros y el desarrollo de contenidos que permiten ir a la esencia teórica de estos temas.

La **horizontalidad** está dada en el tratamiento y la armonización de las asignaturas generales del currículo en función de los objetivos educativos del plan de estudios y su materialización en los objetivos temáticos específicos que dan salida a la formación de valores. En casos específicos, cuando no se describen o son insuficientes los objetivos educativos, es válida una adecuada derivación de los objetivos y enfoque de sus contenidos, en función de garantizar la formación en valores.

- **Derivación de objetivos y enfoque de contenidos.**

Los métodos de derivación de objetivos se basan, en la práctica, en el paso de objetivos generales o terminales, hacia objetivos temáticos -particulares o intermedios- de los cuales se derivan, a su vez, los objetivos de las actividades docentes concretas (la clase, el laboratorio, etc.) a los que se les denomina objetivos específicos. Estos últimos constituyen la base para el tratamiento metodológico de los contenidos. A partir del modelo de planeación estratégica, en las Organizaciones, pueden derivarse objetivos y estrategias. En los modelos de este tipo puede apreciarse una influencia declarada o manifiesta de la corriente del conductismo ⁽⁸⁾.

El proceso de derivación de objetivos y tratamiento de contenidos permite definir la formación en valores en aquellos planes de estudio, de capacitación o perfeccionamiento, en que no hayan sido explicitados los objetivos generales educativos para ello.

Un ejemplo de la derivación de objetivos puede ser el siguiente ⁽¹⁰⁾:

OBJETIVO GENERAL	DERIVACIÓN
Dotar a los Cuadros y Reservas de conocimientos actualizados y de un alto nivel teórico, así como de habilidades prácticas que le permitan un mejor desempeño de sus funciones de dirección.	Preparar a los Cuadros y Reservas en los principios, las técnicas y requerimientos concretos para dirigir e influir en la transformación y alcance de los valores deseados a los valores compartidos del Ministerio de Salud Pública.

Ejemplo de la derivación de objetivos y enfoque de contenido en un módulo docente:

Módulo Dirección:

OBJETIVO GENERAL	DERIVACIÓN	VALORES QUE ENFATIZA
Desarrollar en los Cuadros y Reservas las habilidades gerenciales para una mejor formulación de los componentes y procesos de la dirección estratégica de la entidad.	Analizar la dirección de la organización como vía para lograr la eficiencia, eficacia y calidad de la producción y los servicios en la entidad.	Laboriosidad, disciplina, honestidad.

Para una asignatura o unidad didáctica:

Comportamiento Organizacional:

OBJETIVO GENERAL	DERIVACIÓN	VALORES QUE ENFATIZA
Comprender los conceptos básicos del comportamiento organizacional y los elementos con los que se relaciona	Valorar el clima organizacional como elemento fundamental para el desarrollo de un ambiente humano favorable en el cumplimiento de la producción y los servicios y el desarrollo de los valores	Humanismo, laboriosidad, ejemplaridad, responsabilidad, patriotismo.

Para un tema de una asignatura o unidad didáctica:

Disciplina en el trabajo:

OBJETIVO ESPECÍFICO	DERIVACIÓN	VALORES QUE ENFATIZA
Identificar los factores que condicionan la disciplina del trabajo y su importancia	Fortalecer la disciplina del trabajo bajo el principio del cumplimiento de la jornada laboral.	Responsabilidad, laboriosidad, justicia, honradez, honestidad

En el tratamiento metodológico para el contenido de este tema se abordan ⁽¹⁰⁾:

- "Concepto de la Disciplina del Trabajo
- Tipos de Disciplina del Trabajo
- Principios de la disciplina del trabajo socialista
- Factores que condicionan la disciplina del trabajo
- Sistemas de conducta laboral
- Tratamiento del pensamiento político del Che a través del trabajo con el Manual del Administrador realizado por el Che
- Estudio de casos reales elaborados a partir de los Boletines Informativos sobre las indisciplinas, ilegalidades y hechos de corrupción que circula el Organismo".

Cualquiera sea el método adoptado es incuestionable que la Estrategia Maestra Principal para la Preparación Política e Ideológica es un reto que debe abordarse con sabiduría y profesionalidad en los Programas Académicos de las Escuelas de formación de Cuadros y en las Estrategias de preparación y perfeccionamiento de los Organismos. En el Sector de la Salud la formación en valores y ética en el trabajo es preocupación y ocupación de sus dirigentes, profesores y trabajadores en general y se incluye en el proceso de desarrollo estratégico del Sistema como parte intrínseca de la gestión de sus recursos humanos y su repercusión en el estado de salud de la población que atiende.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- (1) Otero M. Jaime, Filosofía, ética y moral. Rev. Diagnóstico, Revista Médica de la Fundación Instituto Hipólito Unanue, Volumen 34 No.5 Setiembre-Octubre 1995, pag.40-45. Sitio consultado: 6/6/07, URL: <http://www.gerenciasalud.com/art118.htm>.
- (2) García-Herreros Hellal , L.G. Moral, principios, ética y valores. Artículos para Médicos. Sitio consultado: 25/10/07 , URL: http://www.abcmedicus.com/articulo/medicos/id/155/pagina/1/moral_principios_etica.html
- (3) Colombié Santana, C. M. Fundamentación conceptual básica para el proceso de diseño, implementación y control de la Planificación Estratégica y la Dirección por Objetivos basada en valores, [Definición de trabajo]. Publicación del CCED, Cuba, 2004, Pag, 24.
- (4) Colombié Santana, C. M. Armas morales en la lucha por la transparencia: la ética y los valores. [Ponencia] X Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Santiago, Chile, 18 - 21 Oct. 2005. Sitio consultado: 25/10/07 URL: <http://www.clad.org.ve/fulltext/0052510.pdf> .
- (5) Barreras Cedeño, I. Propuesta metodológica para la determinación de los valores organizacionales. Sitio consultado: 25/10/07 URL: <http://www.monografias.com/trabajos20/valores-organizacionales/valores-organizacionales.shtml>
- (6) Centro de Preparación en Dirección. Estrategia Maestra Principal. [Presentación en Power Point]. I Taller Metodológico de Escuelas Ramales. MINAL. Octubre 2007.
- (7) Dirección de Capacitación de Cuadros y Estudios de Dirección. Valores en la dirección. [Presentación en Power Point]. MES. 2003
- (8) Obregón Alzamora, N. I. Influencia del currículo y del sistema de soporte en la calidad de la gestión administrativa en la facultad de educación de la U.N.F.V. [Tesis]. Biblioteca Virtual. Sistema de Bibliotecas y Biblioteca Central Universidad de San Marcos. Perú Sitio consultado: 25/10/07 URL: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Tesis/Human/Obregon_A_N/Capitulo2.htm
- (9) Nolla, N. Los objetivos como categoría rectora. [Presentación en Power Point]. Diplomado de Educación Médica Superior. ENSAP. 2007.
- (10) Centro de Preparación en Dirección. Estrategia, valores y objetivos. [Presentación en Power Point]. I Taller Metodológico de Escuelas Ramales. CUBALSE. Octubre 2007.