

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA



LOS VALORES ÉTICOS Y SU INFLUENCIA EN LA ACTITUD DE UN PROFESIONAL EN FORMACIÓN EN LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA DE LA UNJBG – TACNA, AÑO 2015

TESIS

PRESENTADO POR:

Méd. Pedro Casiano Rodas Alejos

PARA OPTAR AL GRADO DE:

Magíster en Docencia Universitaria y
Gestión Educativa

TACNA - PERÚ

2017

AGRADECIMIENTOS

La presente tesis es un esfuerzo en el cual, participaron varias personas opinando, corrigiendo, teniéndome paciencia, dándome ánimo, acompañando en los momentos de crisis y en los momentos de felicidad.

Agradezco al Dr. Víctor Colque por haber confiado en mi persona, por la paciencia y por la dirección de este trabajo. Al Dr. Rubens Pérez Mamani por la atenta lectura de este trabajo, por sus comentarios en todo el proceso de elaboración de la tesis y sus atinadas correcciones.

Gracias también a mis queridos compañeros, que me apoyaron y me permitieron entrar en su vida durante estos casi tres años de convivir dentro y fuera del salón de clase.

Gracias, a mi esposa y mis hijos que me acompañaron en esta aventura que significó la maestría y que, de forma incondicional, entendieron mis ausencias y mis malos momentos. A mi padre, que siempre estuvo atento para saber cómo iba mi proceso y que hasta el día de hoy sigue dándome ánimo para terminar este proceso.

Gracias a todos.

DEDICATORIA:

A mis maestros que en este andar por la vida, influyeron con las lecciones y experiencias en formarme como una persona de bien y preparada para los retos que pone la vida, a todos y cada de ellos les dedico cada una de estas páginas de mi tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	01
--------------	----

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	03
1.2	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	07
1.2.1	Problema general	07
1.2.2	Problemas específicos	07
1.3	JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	08
1.4	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.4.1	Objetivo general	10
1.4.2	Objetivos específicos	10
1.5	ÁMBITO Y LIMITACIONES	11

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN AFINES	12
2.2	BASE TEÓRICA SOBRE VALORES ÉTICOS	16
2.2.1	Definición	16
2.2.2	Características de los valores	19

2.2.3	Clasificación de los valores	20
2.2.4	Indicadores de los valores éticos	25
2.2.5	La ética y la profesión	27
2.2.6	Modelo de comportamiento ético gerencial	28
2.2.7	Valores indispensables en el ejercicio ético de la profesión	33
2.3	BASE TEÓRICA SOBRE LA ACTITUD DE UN PROFESIONAL EN FORMACIÓN	35
2.3.1	Introducción	35
2.3.2	Definición de actitud	37
2.3.3	Formación de la actitud	38
2.3.4	El cambio de actitud	38
2.3.5	La medición de la actitud	39
2.3.6	Elementos de la actitud	41
2.3.7	Modelo de confianza para el éxito personal	42
2.4	DEFINICIONES OPERACIONALES	49
2.5	UNIVERSIDAD “JORGE BASADRE GROHMANN” DE TACNA	50
2.5.1	Introducción	50
2.5.2	Alineamiento estratégico	52
2.5.3	Facultades de la UNJBG	54

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	55
3.1.1	Hipótesis general	55
3.1.2	Hipótesis específicas	55
3.2	TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	56
3.2.1	Tipo de investigación	56
3.2.2	Diseño de investigación	56
3.3	POBLACIÓN Y MUESTRA	57
3.3.1	Población	57
3.3.2	Muestra	57
3.4	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	59
3.5	INSTRUMENTOS Y FUENTES DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS	59
3.6	PROCESAMIENTO Y TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS	60

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1	DESCRIPCIÓN, CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS Y ESCALA DE VALORACIÓN	61
4.2	RESULTADOS: VALORES ÉTICOS	65
4.2.1	Análisis por indicador	65

4.2.2	Análisis global	80
4.3	RESULTADOS: ACTITUD DE UN PROFESIONAL EN FORMACIÓN	84
4.3.1	Análisis por indicador	84
4.3.2	Análisis global	93
4.4	CONTRASTE DE HIPÓTESIS	97
4.4.1	Contraste de las hipótesis específicas	97
4.4.2	Contraste de la hipótesis general	101
	CONCLUSIONES	103
	RECOMENDACIONES	105

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: FACULTADES Y ESCUELAS PROFESIONALES DE LA UNJBG	54
Tabla 2: POBLACIÓN DE ESTUDIANTES	57
Tabla 3: MUESTRA DE ESTUDIANTES	58
Tabla 4: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	59
Tabla 5: INDICADOR – ÍTEMS: VALORES ÉTICOS	62
Tabla 6: INDICADOR – ÍTEMS: ACTITUD DE UN PROFESIONAL EN FORMACIÓN	62
Tabla 7: ESCALA DE VALORACIÓN: VALORES ÉTICOS	63
Tabla 8: ESCALA DE VALORACIÓN: ACTITUD DE UN PROFESIONAL EN FORMACIÓN	63
Tabla 9: ALPHA DE CRONBACH: VALORES ÉTICOS	64
Tabla 10: ALPHA DE CRONBACH: ACTITUD DE UN PROFESIONAL EN FORMACIÓN	64
Tabla 11: BENEVOLENCIA	65
Tabla 12: ESTIMULACIÓN/HEDONISMO	67
Tabla 13: PODER Y ORDEN SOCIAL	69
Tabla 14: ESPIRITUALIDAD TRADICIONAL	71
Tabla 15: COMPETENCIA PSICOLÓGICA	73
Tabla 16: UNIVERSALISMO	75

Tabla 17: MADUREZ	77
Tabla 18: VALORES ÉTICOS	80
Tabla 19: COMPONENTE AFECTIVO	84
Tabla 20: COMPONENTE COGNITIVO	87
Tabla 21: COMPONENTE COMPORTAMENTAL	89
Tabla 22: COMPONENTE VALORATIVO	91
Tabla 23: ACTITUD DE UN PROFESIONAL EN FORMACIÓN	93
Tabla 24: INDICADORES DE VALORES ÉTICOS	97
Tabla 25: INDICADORES DE ACTITUD DE UN PROFESIONAL EN FORMACIÓN	98
Tabla 26: COEFICIENTE DE CORRELACIÓN RHO DE SPEARMAN	100
Tabla 27: ESTADÍSTICO CHI-CUADRADO	101

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: MODELOS DE COMPORTAMIENTO ÉTICO GERENCIAL (CEG)	31
Figura 2: MODELO DE CONFIANZA	43
Figura 3: BENEVOLENCIA	66
Figura 4: ESTIMULACIÓN/HEDONISMO	68
Figura 5: PODER Y ORDEN SOCIAL	70
Figura 6: ESPIRITUALIDAD TRADICIONAL	72
Figura 7: COMPETENCIA PSICOLÓGICA	74
Figura 8: UNIVERSALISMO	76
Figura 9: MADUREZ	78
Figura 10: VALORES ÉTICOS (por año de estudio)	80
Figura 11: VALORES ÉTICOS (por indicador)	82
Figura 12: COMPONENTE AFECTIVO	83
Figura 13: COMPONENTE COGNITIVO	86
Figura 14: COMPONENTE COMPORTAMENTAL	88
Figura 15: COMPONENTE VALORATIVO	91
Figura 16: ACTITUD DE UN PROFESIONAL EN FORMACIÓN (por año de estudio)	95
Figura 17: ACTITUD DE UN PROFESIONAL EN FORMACIÓN (por indicador)	96

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo principal el determinar la influencia de los valores éticos sobre la actitud de un profesional en formación en la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG - Tacna; en el año 2015; se consideró una muestra de 120 estudiantes de los 6 años de estudio. El tipo de investigación fue básica, de características descriptivas y correlacionales; el diseño de la investigación fue no experimental, cuya recolección de información fue de corte transversal. Se encontró que en dicha carrera profesional existe una influencia de los valores éticos sobre la actitud de un profesional en formación. Los estudiantes se caracterizan por un nivel adecuado de sus valores éticos; que son los de IV año los que destacan más dicha variable, siendo los alumnos del III año los de valores más bajos; el indicador más destacado fue la “Competencia psicológica” y el focalizado a mejorar, el “Poder y orden social”. Los estudiantes se caracterizan por un nivel adecuado de sus actitudes para hacer frente a los retos de la carrera; que son los de I año los que destacan más dicha variable, y los alumnos del III año son los de valores más bajos; el indicador más destacado fue el “Componente cognitivo”, y el focalizado a mejorar el “Componente afectivo”.

Palabras clave: Valores éticos, actitud del profesional.

ABSTRACT

The work of investigation there had as principal aim determine the influence of the ethical values on the attitude of a professional in formation in the School Academic Professional of Human Medicine of the UNJBG - Tacna; in the year 2015. It was considered to be a sample of 120 students of 6 years of study. The type of investigation was applied, of descriptive characteristics and they correlate; the design of the investigation was not experimental, whose compilation of information was of transverse court. One thought that in the above mentioned professional career there exists an influence of the ethical values on the attitude of a professional in formation. The students are characterized by a suitable level of his ethical values; that are those of the IVth year those who emphasize more above mentioned variable, being the pupils of the year III those of lower values; the most out-standing indicator was the " psychological Competition " and the focused one to improving, the "Power and social order". The students are characterized by a suitable level of his attitudes to face to the challenges of the career; that are them of I year those who emphasize more above mentioned variable, and the pupils of the year III are those of lower values; the most out-standing indicator was the "Cognitive component", and the focused one to improving the "Affective component".

Key words: ethical Values, attitude of the professional.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación presentó como objetivo principal el determinar la influencia de los valores éticos sobre la actitud de un profesional en formación en la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG - Tacna; en el año 2015, con la finalidad de desarrollar algunas propuestas que tiendan a mejorar la formación de valores en los estudiantes; pues ello es generado por las sociedades actuales, que plantean un conjunto de exigencias al sistema educativo relacionadas con la formación en valores de los alumnos.

El capítulo I abarcó el problema a investigar, definiendo para ello sus objetivos centrales y específicos, identificando la justificación del tema. En el capítulo II, se desarrolló algunos antecedentes de la investigación, el marco teórico de las variables analizadas, es decir valores éticos y actitud del estudiante; para lo cual, se analizan teorías, enfoques, modelos, otros.

En el capítulo III, se desarrolló el marco metodológico de la investigación, centrandó la atención en las hipótesis del trabajo, el tipo y diseño de la investigación, los indicadores de las variables, la población y la muestra investigada, fuentes de información y el procesamiento y técnicas de recolección de datos.

Y finalmente, en el capítulo IV se desarrolló el análisis e interpretación de los resultados encontrados; el cual se desarrolló a través de cuadros resúmenes y gráficos de cada uno de los indicadores; el contraste de las hipótesis definidas, y la generación de las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La temática sobre la juventud y los valores éticos, con frecuencia es abordada en la actualidad, tal vez porque en las nuevas generaciones se muestran los primeros frutos de todo lo que nuestra civilización planta y cultiva. De esta forma, analizar la crisis de los valores éticos de la juventud será, en gran parte, analizar la crisis de los valores morales de nuestra sociedad en general.

De acuerdo con los organismos que regulan la enseñanza profesional, las sociedades actuales plantean un conjunto de exigencias al sistema educativo relacionadas con la formación en valores de los alumnos. Ello obedece a un conjunto muy complejo de razones. Schmelkes (1998) menciona las siguientes:

- El cambio acelerado que experimentan las sociedades, las economías, las formas de producción, lo que ha provocado una considerable incertidumbre acerca de comportamientos o hechos de los que antes no se dudaba.
- La comunicación entre generaciones se ha hecho más difícil y se han perdido los motivos que anteriormente hacían posible la transición paulatina a nuevos ciclos históricos.
- La orientación del desarrollo económico ha causado la expulsión de las mayorías poblacionales de los procesos sociales, económicos y culturales, lo que genera entre quienes sufren esa exclusión “Sentimientos de impotencia, frustración e incluso ira que se transforman en crimen y violencia”.
- La angustia de vivir en sociedades donde prima la inseguridad –de sobrevivencia para los más, de integridad física para los que algo tienen– alimenta a su vez antivalores de competencia, individualistas, de venganza y de sobrevivencia del más apto a costa de los más débiles, que claramente aparecen como perturbadores de la posibilidad de convivencia armónica.

De forma similar, Wilson y cols. (2002) señalan que *“En Latinoamérica se ha reconocido de manera incuestionable la necesidad de incluir la educación ética en el campo profesional, plantean la urgencia de abordar el problema de la formación en valores de forma responsable y*

comprometida con la sociedad en general y con las nuevas generaciones de alumnos en particular”.

En base a nuestra experiencia profesional y académica como docente de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, procedo a describir el perfil moral que caracteriza a la juventud estudiantil, se tiene:

- **Aprecio por los valores de la subjetividad:** La juventud se muestra más atraída por los valores e intereses de los individuos y los grupos pequeños (como los que se empeñan en la transformación completa de la sociedad, como son los movimientos sociales relacionados con sentimientos humanitarios y ambientales); las instituciones que más les inspiran confianza son las que se basan en las relaciones interpersonales.
- **Actitudes de tolerancia:** Esta juventud acepta con más facilidad el pluralismo ideológico y social. La juventud se inclina a aceptar a las personas en el conjunto de sus circunstancias sin llegar a discutirlos.
- **Sentimiento de inseguridad y de autoafirmación:** El déficit de identidad personal es enormemente grave en el mundo juvenil. De ahí que se busque una “identidad prestada”. La inseguridad personal frecuentemente lleva a una baja autoestima que, en el fondo clama

por un nido afectivo, un clima de acogida y de calor humano, independientemente de otras diferencias.

- **La amistad como valor:** Una red de amigos significa de algún modo estabilidad emocional e integración social para los jóvenes; de ahí la importancia de los grupos de amigos y sus momentos de expresión e iniciativas. En las relaciones interpersonales aparecen dos tendencias aparentemente contradictorias: Buscan relaciones que no generan compromisos serios, pero al mismo tiempo, ansían la fidelidad.

En resumen, se tiene la existencia de una crisis de valores éticos generado por varios de los factores ya precisados por Schmelkes (1998), lo cual viene afectando la percepción de la población con respecto a la ética y los valores de los profesionales de la salud, afectando al prestigio de la labor asistencial. Dicha problemática es básica detectar en la formación de los futuros médicos, lo cual motiva nuestra investigación.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la influencia de los valores éticos sobre la actitud de un profesional en formación en la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG - Tacna; en el año 2015?

1.2.2 Problemas específicos

- a)** ¿Cuáles son los valores éticos que caracterizan a los profesionales en formación de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG - Tacna?
- b)** ¿Cuáles son las características de la actitud de un profesional en formación en la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG - Tacna?
- c)** ¿Cuál es la relación entre los indicadores de los valores éticos y los indicadores de la actitud de un profesional en formación en la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG - Tacna?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se justifica, porque contribuye al perfeccionamiento de los profesionales que se desempeñan en el Área de Medicina. Considerando que la educación en valores éticos ayuda a descubrir y asimilar valores universalmente reconocidos como deseables, se debe buscar las estrategias para ayudar a los jóvenes en el desarrollo y formación de sus capacidades que orienten su juicio ante situaciones que plantea un conflicto de valores, la formación de actitudes y aplicación de normas de convivencia que les permitan alcanzar su propio proyecto de vida.

La instrucción sin la cultura de los sentimientos morales puede llegar a ser un peligro para el individuo que la posee y para el medio en que vive. La historia, en efecto, nos da ejemplos de muchos hombres que, habiendo desarrollado sus talentos y penetrado la ciencia, pero sin cultivar los sentimientos morales que reglan nuestra manera de obrar respecto de nuestros semejantes, han puesto esos talentos al servicio de bajos móviles personales, perjudicando a la sociedad. De aquí la necesidad de que, en la educación superior, se armonicen la instrucción y la educación en valores éticos.

El fin más elevado de la educación superior es, entonces, el de dar al país profesionales amantes del bien y la verdad, respetuosos del derecho y la justicia, despojados de prejuicios, y en condiciones de probada salud y armónico desarrollo físico, capaces de cargar con su propio peso y alcanzar, gracias al trabajo honrado e inteligente y a la comprensión de los deberes y prerrogativas de sí mismos y de los demás, la anhelada cohesión espiritual y social.

En resumen, la investigación se justifica por razones de carácter teórico, en la medida en que permitirá recopilar información sobre la escala de valores éticos y las actitudes que en torno a ellos asumen los estudiantes de Medicina Humana, y asimismo, es importante por sus implicaciones prácticas en relación al uso apropiado de estrategias de educación valórica.

Los aspectos relevantes del presente trabajo de investigación se resumen en:

- a) Relevancia científico – social:** Debido a que el análisis de los valores éticos permitió identificar la actitud que caracteriza al estudiante de Medicina Humana con respecto a su accionar profesional futuro.
- b) Relevancia académica:** Puesto que los resultados de la investigación servirán de base para otros investigadores que estén interesados en profundizar y/o complementar el tema tratado.

- c) Relevancia práctico – institucional:** Dado que el estudio permitió valorar la labor docente en la formación de valores éticos en sus estudiantes.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo general

Determinar la influencia de los valores éticos sobre la actitud de un profesional en formación en la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG - Tacna; en el año 2015.

1.4.2 Objetivos específicos

- a)** Determinar los valores éticos que caracterizan a los profesionales en formación de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna.
- b)** Analizar las características de la actitud de un profesional en formación en la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna.

- c) Determinar la relación entre los indicadores de los valores éticos y los indicadores de la actitud de un profesional en formación en la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG - Tacna.

1.5 ÁMBITO Y LIMITACIONES

El ámbito del presente trabajo de investigación se centró en la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG - Tacna; y el tiempo social que abarcó fue durante el año académico 2015. Las limitaciones de la investigación se relacionaron principalmente con: No contar con la bibliografía actualizada que permita desarrollar mejores aportes acordes a las variables de estudio, también en lo que respecta a la aplicación de los instrumentos que abarcó mucho más tiempo del esperado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN AFINES

En base a la revisión efectuada, se ha detectado bibliografía afín, tales como:

Elexpuru, I. y otros (2011) desarrollaron una investigación denominada "*Identificación y desarrollo de valores en estudiantes universitarios*", cuyas conclusiones fueron:

- Los resultados obtenidos permiten conocer qué es lo que moviliza a los estudiantes, el estilo de liderazgo que demandan al profesorado y cuál es el que permite un mejor desarrollo hacia la autonomía y la colaboración, así como prever dónde pueden aparecer dificultades y establecer los aspectos de mejora y las habilidades que necesitan para avanzar.

- Los grupos de estudiantes de distintas titulaciones tienen perfiles de valores similares. Dentro de cada grupo, los valores meta tienden a mantenerse estables entre primero y último curso. En los valores medio se aprecia una evolución positiva hacia elecciones que apoyan de una manera más ajustada el logro de los fines pretendidos o metas.
- Las prioridades más altas de los estudiantes giran en torno a valores relacionados con el desarrollo de sí mismos. Se trata de estudiantes cuyo desarrollo personal se apoya más en la valoración de los demás que en la confianza en las propias competencias. Se van haciendo progresivamente más conscientes de la importancia de estar abiertos a recibir evaluaciones constructivas, que les permitan desarrollarse y tienen interés por disfrutar del aprendizaje y estar informados. Sin embargo, no dan suficiente valor ni a la certificación, ni al conocimiento como tal ni a la investigación.
- Sienten interés y preocupación por la igualdad entre las personas, por la búsqueda del sentido de la propia existencia y, algunos grupos, por valores considerados fundamentales, tales como la honestidad personal y la responsabilidad ética pero no eligen entre sus prioridades la dignidad personal o la justicia, lo que puede conllevar cierta dificultad para el compromiso ético y social.
- Los perfiles de valores indican que los estudiantes tienen dificultades para confiar en su propia competencia, para situar eficazmente su

rol como aprendices y ver la promoción y generación de conocimiento como una de las finalidades propias de la universidad.

- No encuentran su lugar dentro de las instituciones, tienen dificultades para gestionar los tiempos de trabajo y diversión y para dirigir su esfuerzo hacia metas y objetivos a largo plazo, para seguir avanzando hacia una mayor autonomía y compromiso y para ampliar su visión sobre realidades internacionales y multiculturales.
- Los perfiles de habilidades muestran que, en general, los grupos necesitan desarrollar destrezas interpersonales tanto básicas como avanzadas y destrezas para comprender los sistemas y su interrelación. En definitiva, necesitan desarrollar habilidades que les ayuden a abrirse al otro y a tener una visión más amplia de la realidad.
- Los resultados del estudio considerados globalmente llevan a plantear la conveniencia de realizar intervenciones específicas e intencionales para desarrollar valores que, unidos al propio proceso de maduración y al periodo formativo en sí mismo, favorezcan el desarrollo integral del alumnado.

Alonso y otros (1999) desarrollaron un trabajo de investigación denominado “Acerca del sistema de valores ético morales en los futuros estomatólogos”; el cual, fue un estudio transversal y descriptivo cuyo universo estuvo constituido por los Alumnos de 1ro y 4to año de la carrera de Estomatología en el período comprendido

de Octubre 1998 a Marzo de 1999. Donde se recopiló la valoración de los estudiantes acerca de la influencia que para sus vidas como futuros profesionales tienen algunos componentes del sistema de valores ético-morales mediante la encuesta autovalorativa de Dembo Rubisteins adecuada para este fin. La información se obtuvo cuando el alumno marcó los elementos componentes del valor analizado. Los valores seleccionados fueron: Responsabilidad, Valentía, Honestidad, Dignidad, Sensibilidad, Solidaridad, Cortesía, Modestia, Laboriosidad. La responsabilidad obtuvo la media aritmética más alta en los grupos estudiados. Al comparar los resultados de la valoración los alumnos de 1er año obtuvieron mejores resultados. En cuanto a la información que poseen los estudiantes respecto a los componentes de los valores enunciados predominó la evaluación de regular para ambos grupos de estudio.

Cárdenas, M. y Sogi, C. (2007) desarrollaron una investigación denominada "Enseñanza de la ética en las escuelas de medicina peruanas: un estudio de sílabos"; que fue de diseño: Estudio descriptivo, transversal, observacional. Se utilizó una fuente de información secundaria consistentes en 25 sílabos del curso de ética, de 22 escuelas de medicina: 13 públicas y 9 privadas (tres escuelas contaban con dos cursos). Principales resultados. La denominación del curso más frecuente fue Ética y deontología. Diecinueve escuelas tenían uno y tres dos cursos de ética, y el

internado médico no consideró la asignatura. La formación ética solo ocupó el 1% (2% en escuelas con dos cursos) del total de créditos establecidos para graduarse de médico cirujano. El método de enseñanza fue en aula y no en campo clínico y las escuelas cumplían con evaluar formalmente el aprendizaje del conocimiento. El objetivo más frecuente fue de conocimiento (43%). Los contenidos más frecuentes se referían a profesionalismo (21%). Los 25 sílabos listaban un total de 240 lecturas, siendo la más frecuente el código de ética del Colegio Médico del Perú. Conclusiones: Hay necesidad de llevar a cabo esfuerzos de consensos interinstitucionales y de expertos en el tema de educación en ética médica.

2.2 BASE TEÓRICA SOBRE LOS VALORES ÉTICOS

2.2.1 Definición

Los valores, al igual que muchos otros conceptos en psicología social, tienen el dudoso privilegio de ser intuitivamente comprensibles y, por lo tanto, difíciles de definir de forma inequívoca. Parece haber acuerdo entre los diversos autores en considerar los valores como “Concepciones de lo deseable”, expresión utilizada por Kluckhohn (1951).

Según Williams (1968, p.283), todos los valores contienen elementos cognoscitivos, tienen un carácter selectivo o direccional e implican ciertos componentes afectivos. Los valores sirven de criterio para seleccionar la acción. Algunas de las definiciones de valor más relevantes en la psicología social son: Kluckhohn (1951: 443) “Un valor es una concepción, explícita o implícita, propia de un individuo o característica de un grupo, acerca de lo deseable, lo que influye sobre la selección de los modos, medios y fines de la acción accesibles”.

Allport (1961: 454) precisa que “*Un valor es una creencia a partir de la cual el hombre actúa por preferencia*”. Rokeach (1973: 5) define como “Un valor es una creencia duradera, un modo de conducta o estado de existencia específico es personal o socialmente preferible a un modo de conducta o estado de existencia opuesto o alterno”.

Schwartz y B. (1992: 553): “*Un valor es el concepto de un individuo sobre una meta transituacional (terminal o instrumental) que expresa intereses (individualistas, colectivistas o ambos) relacionados con un dominio motivacional (disfrute... poder) y evaluado en rangos de importancia (de muy importante a sin importancia) como principio guía en su vida*”.

Rokeach diferencia entre creencias existenciales o descriptivas, capaces de ser verdaderas o falsas, creencias evaluativas, donde el objeto de la creencia es juzgado como bueno o malo y creencias prescriptivas, por las cuales un medio o fin de la acción es juzgado como deseable o indeseable. (1973: 7). Para Rokeach, los valores son creencias prescriptivas. Luego señala que, como toda creencia, tiene componentes cognitivo, afectivo y conductual: una persona sabe cuál es el comportamiento o la meta correcta, tiene afecto positivo o negativo hacia él y este valor es una variable interviniente que conduce a la acción cuando es activado.

El concepto de valor abarca contenidos y significados diferentes y ha sido abordado desde diversas perspectivas y teorías. En sentido humanista, se entiende por valor lo que hace que un hombre sea tal, sin lo cual perdería la humanidad o parte de ella. El valor se refiere a una excelencia o a una perfección. La práctica del valor desarrolla la humanidad de la persona, mientras que el contravalor lo despoja de esa cualidad. Desde un punto de vista socio-educativo, los valores son considerados referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona. Son guías que dan determinada orientación a la conducta a la vida de cada individuo y cada grupo social.

2.2.2 Características de los valores

A continuación se precisan los siguientes:

- a) Durabilidad:** Los valores se reflejan en el curso de la vida. Hay valores que son más permanentes en el tiempo que otros. Por ejemplo, el valor del placer es más fugaz que el de la verdad.
- b) Integralidad:** Cada valor es una abstracción íntegra en sí mismo, no es divisible.
- c) Flexibilidad:** Los valores cambian con las necesidades y experiencias de las personas.
- d) Satisfacción:** Los valores generan satisfacción en las personas que los practican.
- e) Polaridad:** Todo valor se presenta en sentido positivo y negativo; todo valor conlleva un contravalor.
- f) Jerarquía:** Hay valores que son considerados superiores (dignidad, libertad) y otros como inferiores (los relacionados con las necesidades básicas o vitales).
- g) Trascendencia:** Los valores trascienden el plano concreto; dan sentido y significado a la vida humana y a la sociedad.
- h) Dinamismo:** Los valores se transforman con las épocas.
- i) Aplicabilidad:** Los valores se aplican en las diversas situaciones de la vida; entrañan acciones prácticas que reflejan los principios valorativos de la persona.

- j) Complejidad:** Los valores obedecen a causas diversas, requieren complicados juicios y decisiones.

2.2.3 Clasificación de los valores

Una de las clasificaciones más conocidas es la utilizada por Allport, Vernon y Lyndzey (1960) en *A Study of Values: La tipología de Spranger*, quien clasifica los valores en: Políticos, económicos, estéticos, sociales, religiosos y teóricos. Sin embargo, esta clasificación se usa actualmente como referencia histórica, más que como tipología aplicada al estudio de los valores.

Kluckhohn (1951) critica la clasificación de los valores según el contenido ya que, a su criterio, imponen “Límites a la cultura” y propone el análisis de los valores a partir de una serie de dimensiones:

- Dimensión de modalidad: Valores positivos y negativos.
- Dimensión de contenido: Valores estéticos, cognoscitivos y morales.
- Dimensión de propósito: Valores de modo, instrumentales y de meta.
- Dimensión de generalidad: Valores específicos y temáticos.
- Dimensión de intensidad: Valores centrales y periféricos.
- Dimensión de explicitud: Valores explícitos e implícitos.
- Dimensión de alcance: Valores idiosincráticos, personales y de grupo.

- Dimensión de organización: Valores prioritarios, aislados e integrados.

La tipología más ampliamente aceptada en la actualidad en la psicología social, es la separación que hace Rokeach entre valores terminales y valores instrumentales. Se entienden por valores terminales a aquellos que hacen referencia a estados finales de existencia, que pueden a su vez ser sociales o personales. Los valores instrumentales se refieren a modos de conducta, y Rokeach los subdivide en morales y de competencia. El origen de los términos terminal e instrumental está en la clásica distinción entre medios y fines, pero esto ha traído más confusión que claridad a los conceptos, ya que los valores que Rokeach incluye en la lista de valores terminales pueden ser fines, pero también pueden ser medios. Igualmente, los modos de conducta que Rokeach define como instrumentales, podrían ser fines tanto como medios.

Hofstede (1984), en un estudio sobre valores con 40 países, encuentra cuatro dimensiones:

- **Distancia de poder:** Definida como el grado en que los miembros de una sociedad aceptan las desigualdades en riqueza y poder como legítimas.

- **Evitación de incertidumbre:** Referida al grado en que los miembros de una sociedad aceptan la incertidumbre hacia los eventos del futuro.
- **Individualismo-colectivismo:** Relacionado con el énfasis en metas individuales o en metas colectivas.
- **Masculinidad-feminidad:** Entendida como la prevalencia de valores típicamente asociados a hombres o la prevalencia de valores asociados a mujeres.

Los valores éticos son desarrollados y perfeccionados por cada persona a través de su experiencia; por lo general, en cuanto a las acciones buenas que realice, como: Vivir de manera honesta, ser sincero, y ser bondadoso, entre otras. Escoger los valores éticos es una decisión netamente de la persona y no está obligado a ejecutarlo, se destacan los siguientes tipos:

- a) Amor:** Es considerado como la unión de expresiones y actitudes importantes y desinteresadas, que se reflejan entre las personas capaces de desarrollar virtudes emocionales.
- b) Agradecimiento:** Es un sentimiento, del corazón o de actitud en el reconocimiento de un beneficio que se ha recibido o va a recibir.
- c) Respeto:** Es mostrar aprecio por el valor de alguien o de algo, incluyendo el honor y la estima. Esto incluye el respeto por uno mismo, respeto por los derechos y la dignidad de todas las personas

y el respeto por el medio ambiente que sustenta la vida. El respeto nos impide lastimar a lo que debemos valorar.

d) Amistad: Es una relación entre dos personas que tienen afecto mutuo el uno al otro. La amistad y de convivencia son considerados como atraviesa a través de un mismo continuo.

e) Bondad: Es el estado o cualidad de ser bueno, sobre todo moralmente bueno o beneficioso. En cierto sentido, es la cualidad de tener calidad.

f) Dignidad: Es un término que se utiliza en las discusiones morales, éticos y políticos para significar que un ser tiene un derecho innato de respeto y trato ético.

g) Generosidad: Es el hábito de dar libremente, sin esperar nada a cambio. Puede implicar tiempo, ofreciendo bienes o talentos para ayudar a alguien en necesidad. A menudo equiparada con la caridad como virtud, la generosidad es ampliamente aceptado en la sociedad como un rasgo deseable.

h) Honestidad: Se refiere a una faceta del carácter moral y se refiere a los atributos positivos y virtuosos tales como la integridad, veracidad y sinceridad, junto con la ausencia de la mentira, el engaño o robo.

i) Humildad: Es la cualidad de ser modesto y respetuoso. La humildad, en diversas interpretaciones, es ampliamente visto como

una virtud en muchas tradiciones religiosas y filosóficas, cuya relación con las nociones de ausencia de ego.

- j) Justicia:** Es un concepto de la rectitud moral basada en la ética, la racionalidad, el derecho, la ley natural, la religión o la equidad.
- k) Laboriosidad:** Es el gusto por trabajar y esforzarse en conseguir objetivos sin rendirse.
- l) Lealtad:** Es la fidelidad o devoción a una persona, país, grupo o causa.
- m) Libertad:** Es la capacidad de los individuos para controlar sus propias acciones.
- n) Paz:** Es un estado de tranquilidad que se caracteriza por la no permanencia de conflictos violentos y la facilidad de no tener temor a la violencia.
- o) Perseverancia:** Es la tendencia del individuo a comportarse sin ser reforzado en los propósitos motivación y al no desfallecer en el intento.
- p) Prudencia:** Es la capacidad de gobernar y disciplinar a sí mismo mediante el uso de la razón. Es clásicamente considerada como una virtud.
- q) Responsabilidad:** Un deber u obligación de realizar satisfactoriamente o completar una tarea (asignado por alguien, o creados por la propia promesa propia o circunstancias) que hay que cumplir, y que tiene una pena consiguiente al fracaso.

r) Solidaridad: Es la integración que se muestra por una sociedad o un grupo de gente y de sus vecinos.

s) Tolerancia: Una actitud justa y objetiva, y permisiva hacia aquellos cuyas opiniones, prácticas, raza, religión, nacionalidad, etc., difieren de los propios.

2.2.4 Indicadores de los valores éticos

En base a lo desarrollado en los ítems anteriores, y principalmente en base a la clasificación efectuada por Schwartz y Bilsky (1992) sobre los tipos de valores éticos, a continuación se detallan los considerados como indicadores en el presente trabajo de investigación:

a) Benevolencia: Centra su motivación en la preocupación por el bienestar del prójimo a través de la interacción diaria de los individuos. Supone la necesidad de una interacción positiva entre los sujetos, con el objeto de promover el florecimiento de grupos y la necesidad orgánica de afiliación. El ser benevolente implica la preservación y mejora del bienestar de la gente con la cual está el sujeto en frecuente contacto personal.

b) Estimulación / hedonismo: Dicho valor se ve motivado por la emoción, la novedad y el desafío en la vida; sobre el hedonismo, se deriva de las necesidades orgánicas del sujeto y del placer asociado a la satisfacción de ellas.

- c) Poder y orden social:** El objetivo de los valores de poder, es alcanzar un estatus de logro y de prestigio social, de control o dominio de las personas y de los recursos, para la conservación de la imagen pública y el reconocimiento social. En lo que respecta al orden social, se busca impulsar la armonía y estabilidad de la sociedad, de sus relaciones y de sí mismo, como una proyección de las necesidades de los organismos de sobrevivir y evitar las amenazas a su integridad.
- d) Espiritualidad tradicional:** Consideran que el fundamento básico para las creencias, tradiciones y costumbres es dotar a la vida de un significado y coherencia frente al aparente sin sentido de la existencia diaria. Siendo el objetivo de la motivación de tales valores la búsqueda de una armonía interior a través de la trascendencia de la realidad diaria.
- e) Competencia psicológica:** Abarca el conjunto de habilidades y destrezas que permiten hacer conciencia sobre nuestras emociones, la capacidad para reconocer nuestros sentimientos y saber lo que significan.
- f) Universalismo:** Implica el entendimiento, la apreciación, la tolerancia y la protección; su propósito es lograr el bienestar de todas las personas y de la naturaleza en general. Abarca aspectos como: Justicia social, igualdad, mundo en paz, protección del medio ambiente, significado de vida.

g) Madurez: Implica el hacernos cargo de nuestra vida, con total claridad y conciencia del mundo y de nosotros mismos; entonces es el paso de hacer muchas cosas inconscientemente cuando se es niño, a ser absolutamente conscientes de la realidad y capaces de calificar algo como bueno o malo con justificaciones a bordo.

2.2.5 La ética y la profesión

El ser humano manifiesta en toda acción que realiza además de sus conocimientos, habilidades prácticas, etc., sus valores, la realización de una actividad profesional no se encuentra ajena a esta manifestación. Por tanto, el profesional al ejercer su trabajo, además de contar con los conocimientos necesarios de su campo, debe contar con valores morales que tendrán como finalidad fundamental buscar y tratar de garantizar el bien común.

Para ello, deberá comprender que su responsabilidad en la consecución del bien común es mucho mayor que la del ciudadano común y corriente, ya que cuenta con el conocimiento que ha recibido a través de su formación y que lo compromete, ya que es el depositario de la confianza de la sociedad. Se desprende que el profesional debe tener una capacidad moral que es su valor como persona, lo cual da dignidad, seriedad y nobleza a su trabajo.

La capacidad moral es la trascendencia del profesional; esto es, su aptitud para abarcar y traspasar su esfera profesional en un horizonte mucho más amplio, que le hace valer como persona fuera y dentro de su trabajo. Es decir, además debe formarse en sentido ético: Desarrollar aquellos valores que le permitan ejercer su profesión dignamente para llegar a ser persona íntegra.

Por tanto, la ética profesional es el estudio de los valores inherente al ejercicio de una profesión y que emanan de las relaciones que se establecen entre el profesional y la sociedad. En la vida profesional surgen con frecuencia algunas preguntas que nos hacen reflexionar, tales como: ¿De qué manera se tiene éxito profesional? ¿Cómo se logra el éxito económico y social? ¿De qué manera se puede conjugar los éxitos personales sin comprometer la conciencia y dignidad humanas? ¿Qué valores rigen mis acciones? Las respuestas han llevado a reflexionar sobre los derechos y obligaciones derivadas del ejercicio de la profesión.

2.2.6 Modelo de comportamiento ético gerencial

Uno de los modelos más ampliamente aceptados para la toma de decisiones éticas es el propuesto por Rest (1986), se compone de:

- Reconocimiento del conflicto moral.
- Reflexión usando el razonamiento moral.

- Decisión de actuar de acuerdo con la reflexión moral.
- Comportamiento ético.

Complementando el modelo de Rest, Jones (1991) sostiene que las características del conflicto moral influyen en cada una de las cuatro etapas anteriormente mencionadas. Este concepto es llamado *intensidad moral* y se compone de seis dimensiones:

- Primero, **magnitud de consecuencias**, definida como la suma de los beneficios o daños que pueda ocasionar la acción moral.
- Segundo, **consenso social**, definido como el grado de acuerdo social sobre lo adecuado o inadecuado de la acción.
- Tercero, **probabilidad de efecto**, entendida como la probabilidad de que el acto en cuestión pueda ocurrir o causar beneficios o daños.
- Cuarto, **inmediatez temporal**, definida como el periodo de tiempo entre la toma de la decisión y sus consecuencias.
- Quinto, **proximidad personal**, referida a la cercanía que se tiene con las personas que sufrirán las consecuencias de la acción.
- Sexto, **concentración de efectos**, definida como el número de personas afectadas por un acto de determinada magnitud.

Específicamente en relación al comportamiento ético, Jones propone que entre más alta la intensidad moral, más alta la frecuencia de comportamientos éticos. Por tanto, se puede afirmar que la idea de

intensidad moral es una contribución importante a los modelos de toma de decisiones existentes. Además, es una crítica importante puesto que muestra como un evento no puede ser analizado en términos universales sin tener en consideración factores contingenciales relacionados con el evento en sí mismo.

Jones y Ryan (1998) proponen un modelo para ayudar en el entendimiento de las relaciones entre la reflexión y el comportamiento ético. Ellos asumen que fuerzas organizacionales influyen cada una de las etapas propuestas por Rest (1986) y afectan profundamente los vínculos entre el pensamiento y las acciones éticas. En este sentido, los autores afirman que el concepto de *aprobación moral* (el deseo de las personas a ser catalogadas como éticas por ellas mismas, su grupo de referencia en la empresa y las demás personas en general) tiene una gran influencia en la toma de decisiones y el comportamiento ético. Este modelo trata de explicar por qué, en algunos eventos, los gerentes no actúan éticamente aun sabiendo cual es el comportamiento a seguir. Este modelo puede ayudarnos a entender mejor el Comportamiento Ético Gerencial y motivar a más investigadores en ética empresarial a estudiar la última etapa del proceso de la toma de decisiones éticas, la cual es el comportamiento ético.

Trevino (1986) propone un modelo interaccionista de persona-situación que combina variables individuales (ego, campo de dependencia

y punto de control) con variables situacionales (contexto de trabajo inmediato, cultura organizacional y características del trabajo) para explicar el comportamiento ético y no ético. Incluye nuevas variables en el modelo, como las características individuales y las influencias organizacionales. Además, trata de unir la reflexión y las acciones éticas y llama la atención sobre la necesidad de mayor investigación centrada en las interacciones de estas dos etapas.

Después de realizar la revisión bibliográfica, los tres modelos conceptuales descritos anteriormente se escogieron por considerarse importantes en el estudio del Comportamiento Ético Gerencial; al igual que el modelo de toma de decisiones éticas de Rest. Primero, las ideas de Trevino (1986) con relación a los moderadores individuales y situacionales del comportamiento ético. Segundo, el modelo de Jones (1991) es importante porque toma lo mejor de los modelos previos y construye el propio, adicionándole a la teoría existente el nuevo concepto de intensidad moral. Finalmente, Jones y Ryan (1997) contribuyen puesto que integran modelos micro y macro y los complementan con el concepto de aprobación moral, el cual es una adición importante al mapa de variables que afectan el comportamiento ético.

En la figura siguiente se muestra los modelos identificados:

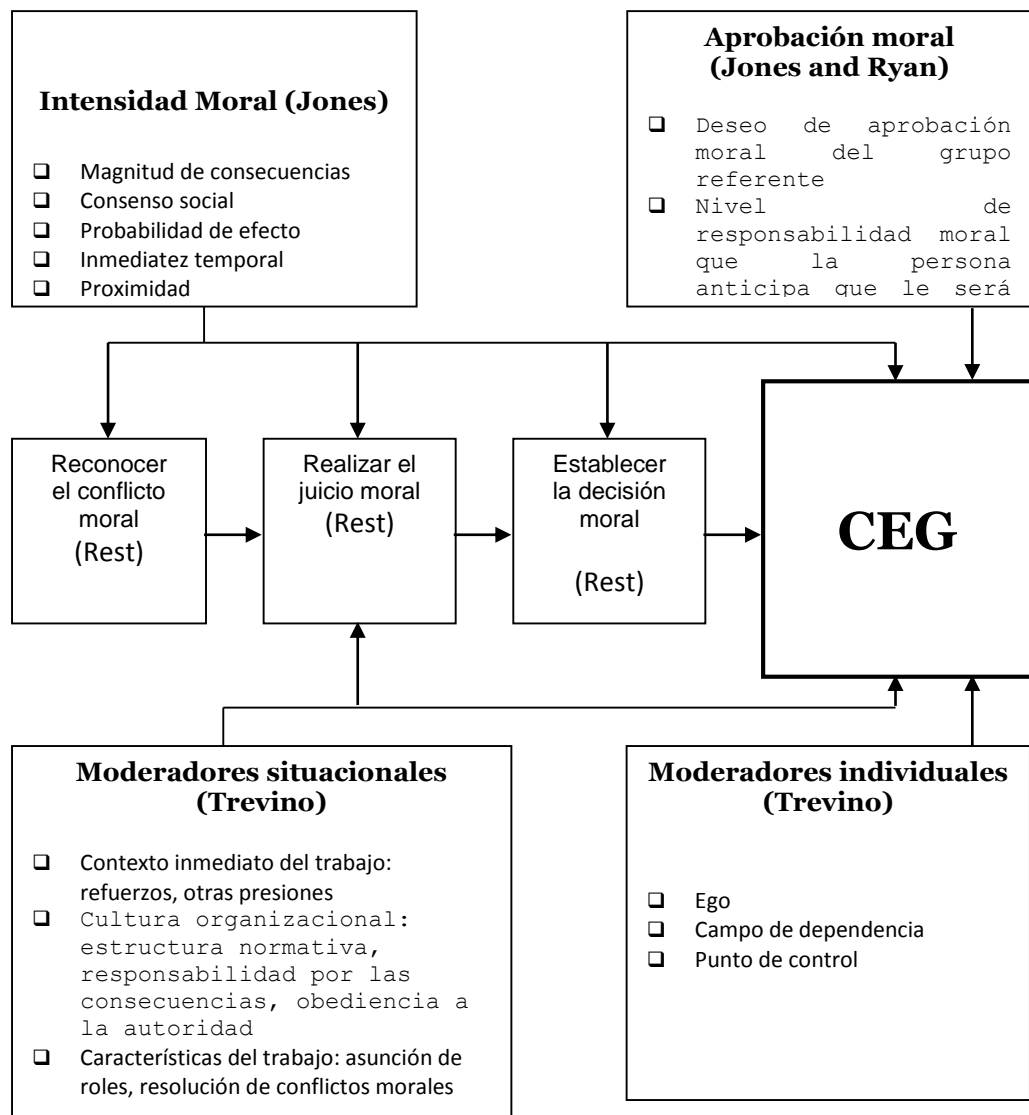


Figura 1: Modelos de comportamiento ético gerencial (CEG)

FUENTE: Rest, 1986; Trevino, 1986; Jones, 1991; Jones y Ryan, 1997

2.2.7 Valores indispensables en el ejercicio ético de la profesión

Debido a la importancia de los aspectos éticos, se hace necesario puntualizarlos.

a) Justicia: Es la voluntad de dar a cada uno lo suyo. El deber de justicia del profesional se contrae desde el momento de recibir el título profesional, que así se convierte en un contrato entre el profesional y diversas instancias como el poder público, el profesionista, la universidad y la clientela.

Es justo cuando busca en su ejercicio, la equidad entre sus derechos y sus obligaciones, o cuando no hace distinción en la calidad del servicio que ofrece a quienes lo demandan.

b) Responsabilidad: Si la sociedad reconoce al profesional como una persona capacitada en la solución de problemas específicos, lo menos que le demanda es satisfacer estas demandas. Los ordenamientos legales exigen que exista una persona o personas físicas que asuman tal responsabilidad, que se reconozcan como autores de la actividad profesional específica.

Otro aspecto de la responsabilidad es con su fuente de trabajo. En este caso su responsabilidad como profesional se ve comprometida, por un lado con el que lo contrata y por otro con la comunidad que recibe los bienes y servicios de la empresa.

Esto es de suma importancia, ya que no siempre los objetivos de la empresa reflejarán las necesidades sociales e incluso en ocasiones pueden ir en contra del beneficio colectivo, o bien, en perjuicio claro y abierto de la colectividad.

En síntesis, la responsabilidad se entiende como la obligación de asumir las consecuencias de nuestros actos y, por tanto, se está obligado a prevenir las condiciones que pueden afectarnos o afectar a los demás.

Un aspecto importante es la responsabilidad con el medio ambiente, ya que no sólo afectamos a los individuos de forma directa, sino que muchas de las acciones profesionales directa o indirectamente pueden ayudar a la destrucción o preservación de nuestro ambiente. Este hecho hace necesario no nada más el conocimiento de nuestro ecosistema, sino la participación profesional en la prevención de desastres ecológicos.

c) Discreción: El valor del secreto profesional es indiscutible. La relevancia de este aspecto del ejercicio se da desde la connotación del término "secreto", el cual se entiende como una verdad conocida por unos pocos que debe mantenerse oculta a otros al menos por tres razones:

- Su revelación cause daño o disgusto a terceros.
- Se ha hecho una promesa.
- Porque existe un pacto o contrato en que el que lo recibe se compromete a no revelarlo.

d) Honestidad: Cuando un ser humano es honesto se comporta de manera transparente con sus semejantes, es decir no oculta nada, y esto le da tranquilidad. Quien es honesto no toma nada ajeno, ni

espiritual, ni material: Es una persona honrada. Cuando se está entre personas honestas cualquier proyecto humano se puede realizar y la confianza colectiva se transforma en una fuerza de gran valor. Ser honesto exige coraje para decir siempre la verdad y obrar en forma recta y clara. Para que un profesional sea honesto debe:

- Conocerse a sí mismo.
- Expresar sin temor lo que se siente.
- No perder nunca de vista la verdad.
- Luchar por lo que quiere jugando limpio.

2.3 BASE TEÓRICA SOBRE LA ACTITUD DE UN PROFESIONAL EN FORMACIÓN

2.3.1 Introducción

La actitud del profesional de formación debe ser coherente, positiva y emprendedora:

- Coherente: Porque no podemos estar “preparándonos” para llegar a la meta conjunta de ser profesionales, si no actuamos en el camino como tales, con respeto, perseverancia, humildad y autocrítica.
- Positiva: Porque se necesita tomar los posibles errores o desaciertos que seguramente se tendrá en nuestra vida profesional, estudiantil

(y personal) no como un obstáculo permanente sino como la motivación y aprendizaje propios de la vida.

- Emprendedora: Implica no esperar que nos digan que hacer. Muchos estudiantes, suelen conformarse con la información que se da en clase, sin expandir sus conocimientos ni esclarecer por completo sus inquietudes, o realizan las actividades que se les asigna nada más.

La actitud de un profesional en formación debe ser la de compromiso consigo mismo, esforzarse continuamente, dedicar el tiempo que sea necesario a sus actividades en clase y extra clase, ir a clases previamente leyendo el tema del día para que de esta forma fluya con mayor facilidad la comunicación con su maestro, el cual debe preparar las clases con antelación y estar presto a las interrogantes que probablemente puedan tener los profesionales en formación, si se establecieran reglas entre maestros y alumnos es necesario cumplirlas a cabalidad, para mantener el respeto y cordialidad entre ambos.

2.3.2 Definición de actitud

Según Jones (1980), define la actitud como la combinación de *“Una premisa de creencia con una premisa de valor relevante”*. Ander-Egg (1995) nos define actitud como *“Una disposición psicológica, adquirida y*

organizada a través de la propia experiencia, que incita al individuo a reaccionar de una manera característica frente a determinadas personas, objetos o situaciones”.

Bellows (1998) establece que actitud es *"Un estado mental y nervioso de disposición, organizado a través de la experiencia, que ejerce una influencia directriz o dinámica sobre la respuesta del individuo ante todos los objetos y situaciones a que se enfrenta".*

Keith y N. (1996) definen actitud como *"Los sentimientos y supuestos que determinan en gran medida la perfección de los empleados respecto de su entorno, su compromiso con las acciones previstas y, en última instancia su comportamiento”.*

Entre los factores determinantes de una determinada actitud podemos encontrar: Dirección y extremismo, preeminencia, grado de resistencia al cambio (fuerza), grado de diferenciación cognoscitiva, orientación de la acción, grado de verificabilidad.

2.3.3 Formación de la actitud

Según el paradigma del aprendizaje, se asocia determinados objetos a emociones de agrado o desagrado (aprendizaje de valores). Existen otros

aprendizajes en los cuales asociamos la contigüidad espacial o temporal de estímulos, relaciones causa-efecto, etc., los cuales constituirían aprendizajes de creencias. Ahora, si a un aprendizaje primitivo en que se le asigna una valoración a un objeto se le suma otro aprendizaje de creencia sobre el objeto que le esté relacionado, diremos que se ha producido una actitud, ya que, pese a que el último aprendizaje sólo tiene relación con información de tipo inter racional entre objetos externos, se le agrega un matiz afectivo que lleva al sujeto a buscar o rechazar el objeto. Como vemos, es muy importante para la formación de actitudes las experiencias que haya tenido el sujeto con el objeto mismo o con las categorías cognoscitivas que el individuo se le asigna al objeto.

2.3.4 El cambio de actitud

El cambio de actitud de las personas depende de tres variables fundamentales: Las características del comunicador, la naturaleza del mensaje y la condición de la audiencia.

El comunicador puede tener una de tres tareas: Producir una actitud, cambiar el signo de una existente o incrementar su intensidad. Para crear una actitud hacia un objeto se centra en la premisa de valor que sabe que el auditorio posee y tratará de señalar en qué medida el objeto secunda o contraria ese valor. En el caso que quiera invertir el signo de una actitud,

intentará desacreditar la premisa de valor que secundaba la actitud inicio o unirá otros valores con los conocimientos en relación a la creencia. Si, por último el comunicador desea aumentar la fuerza de una actitud, lo podrá hacer incrementando la importancia de la premisa de valor constitutiva de la actitud o señalando otros valores que se logran con la expresión de la actitud en la acción.

2.3.5 La medición de la actitud

Para medir la actitud se ocupan escalas, las cuales son “Instrumentos utilizados en las Ciencias Sociales para observar y medir características muy diversas de los fenómenos sociales”. (Ander- Egg, 1995). Estas escalas se basan, generalmente, en las respuestas que el sujeto da una serie graduada de ítems, señalando cuales de aquellos son los que agrada o prefiere. Hay que tomar en cuenta que la actitud no se puede medir en forma directa, sino que sólo se puede inferir de las expresiones verbales o de la conducta observada.

Existen varios tipos de escalas, como las de ordenación de punto, clasificación directa, comparaciones binarias, las de intensidad y las de distancia social; pero las más formalizadas son las Thurstone, Gutmann y Lickert. Esta última escala, es la que utilizaremos para la construcción de

nuestro instrumento para medir actitudes y sus características serán detalladas en la sección dedicada a la construcción del instrumento.

El termino actitud es la suma total de inclinaciones y sentimientos, prejuicios o distorsiones, nociones preconcebidas, ideas, temores, amenazas y convicciones de un individuo acerca de cualquier asunto específico. La actitud se expresa por medio de opiniones: por ejemplo, una persona que expresa su opinión sobre la caída del muro de Berlín refleja una actitud específica sobre los hechos referidos.

En una escala de medición de actitudes no interesa propiamente la opinión o el conjunto de palabras que expresa la persona. Lo que en realidad importa es la actitud de quien opina, la escala de medición de actitudes analiza los pensamientos y sentimientos de la persona hacia los hechos ya especificados.

2.3.6 Elementos de la actitud

La actitud se compone de cuatro elementos: Lo que piensa (componente cognitivo), lo que siente (componente emocional), su tendencia a manifestar los pensamientos y emociones (componente conductual) y en componente valorativo.

Las emociones están relacionadas con las actitudes de una persona frente a determinada situación, cosa o persona. Entendemos por actitud una tendencia, disposición o inclinación para actuar en determinada manera. Ahora bien, en la actitud (preámbulo para ejercer una conducta), podemos encontrar varios elementos, entre los que descollarán los pensamientos y las emociones. Por ejemplo, en el estudio de una carrera, si la actitud es favorable, encontraremos pensamientos positivos referentes a ella; así como, emociones de simpatía y agrado por esos estudios. Las emociones son así ingredientes normales en las actitudes.

Todos tienen determinadas "actitudes" ante los objetos que conocemos, y formamos actitudes nuevas ante los objetos que para nosotros son también nuevos.

Una vez formada, es muy difícil que se modifique una actitud, ello depende en gran medida del hecho de que muchas creencias, convicciones y juicios se remiten a la familia de origen. En efecto, las actitudes pueden haberse formado desde los primeros años de vida y haberse reforzado después. Otras actitudes se aprenden de la sociedad, como es el caso de la actitud negativa ante el robo y el homicidio; por último otros dependen directamente del individuo.

Pese a todo, hay veces que las actitudes pueden modificarse, lo cual obedece a diversos motivos. Por ejemplo, una persona puede cambiar de grupo social y asimilar las actitudes de éste.

Lo que en mayor grado puede cambiar una actitud es la información que se tiene acerca del objeto.

2.3.7 Modelo de confianza para el éxito personal

Es planteado por Alfonso Alonso Parga B. y Becerro de B., que son los editores y coordinadores de la sección de *Salud Mental en el Trabajo* de la Revista Salud Mental, donde plantean que la confianza es el elemento que hace que todo cobre sentido. Siempre se ha dicho que una actitud positiva “mueve montañas”, pues algo parecido ocurre con la confianza. La confianza tiene el poder conferido para hacer que las cosas cambien.

La confianza es como una cuenta bancaria, se puede tener un saldo positivo, con lo cual “estamos sobrados”, vemos y analizamos a las personas de forma positiva; o por el contrario, un saldo negativo que es cuando nos ponemos “a la defensiva” y empezamos a ver a los demás de manera negativa. Por tanto, la forma de ver y entender las cosas, o los filtros que utilizamos a la hora de evaluar y tomar decisiones va en función de cuánto tengamos en nuestra cuenta corriente, es decir, de la confianza

que depositemos en los demás. Como es evidente, este planteamiento no siempre se cumple al cien por cien, ni es tan sencillo porque influyen más variables.

En la confianza es importante ser “transparente”, marcar relaciones sustanciales frente a relaciones insípidas o sin sustancia. Es algo así como una apuesta, sólo que lo que nos estamos apostando es nuestra esencia, nuestro “core” o núcleo, lo más íntimo. Y eso, es complicado de hacer porque a veces la experiencia que tenemos y hemos tenido a lo largo de nuestra vida es negativa, el mecanismo de defensa, tal y como hemos dicho antes es ponerse a la defensiva, por tanto, hacemos exactamente lo contrario al planteamiento que estamos proponiendo.

Proponen un **Modelo de Confianza**, muy sencillo para aclarar y entender mejor lo que es la confianza, con sus efectos, causas y consecuencias; aclaran que dicha propuesta sirve tanto para situaciones personales como laborales.

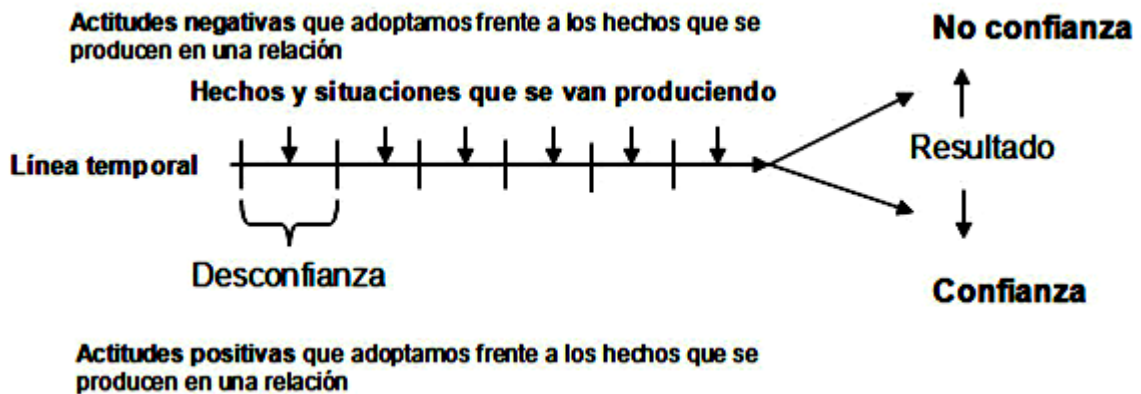


Figura 2: Modelo de confianza

FUENTE: Alonso y Becerro (2008)

Al analizar la figura, lo primero que se tiene es la “relación”, es que las personas en general son desconfiadas, siempre se dice que cuando se empieza a entablar una relación, sea del tipo personal o laboral, se está a la expectativa, recelosos, o con cierta inquietud. Analizando lo que pasa a nuestro alrededor, sin entregarnos, siendo cautos y expectantes de los acontecimientos que van transcurriendo. Y con la edad, ese *modus operandi* se va convirtiendo en una forma casi instintiva de actuar.

Si se analizan a las personas que tienen grandes habilidades sociales, veremos que normalmente, son muy divertidas, “sin pelos en la lengua”, muy decididas, entusiastas, con un tipo de humor aunque no sea el convencional. Rompen la barrera de la “desconfianza” a través de ser ellos mismos, de mostrar su “core”, su núcleo, sin ridículo a hacer algo que no sea lo convencionalmente establecido, o como ahora se dice, siendo

políticamente correcto. Eso les hace ser transparentes, te podrá gustar luego su forma de ser, su forma de expresarse o cualquier otro calificativo que muestre, pero si algo queda claro es que esa persona es “auténtica”. Por este motivo, en la mayoría de los casos, suele tener éxito. Porque de alguna forma “nos rompen”, nos atraviesan y nos llegan a lo más íntimo. Se trata de ir viendo cómo reacciona la otra persona y cómo va reaccionando en base a la forma de expresarnos.

Luego, lo primero que hay que hacer es tratar de romper la barrera de la desconfianza en relación al otro, la forma de romper esa barrera es expresarnos tal y como somos y desde una actitud positiva (tal y como se muestra en el gráfico). Sin embargo, la otra cara de la forma de actuar es la actitud negativa, de tal forma que lo que provocaremos es ver las cosas negativas del otro, en este caso lo que provocamos es “restar frente a sumar” en la relación que mantenemos o tratamos de mantener con los demás.

Sin embargo, la actitud no lo es todo, también se van a producir una serie de hechos y situaciones que van a hacer cambiar la situación o cambiar la confianza con el otro. De tal forma que, si los hechos resultantes son positivos, la relación irá adquiriendo más y más confianza. Mientras que si son negativos la confianza se irá mermando cada vez más. Es decir, si mantenemos una actitud positiva pero el resultado es negativo, el

resultado será de No Confianza. Mientras que si mantenemos una actitud negativa pero los resultados son positivos, el resultado será de Confianza.

Actitud negativa + resultados positivos = Confianza laboral

Actitud positiva + resultados negativos = No Confianza laboral

Este es un ejemplo claro de que los resultados en el ámbito laboral priman por encima de la actitud que pueda tener una persona. Este supuesto no es muy normal, ya que a nadie le gusta trabajar con personal desmotivado o con actitudes negativas, de hecho lo que provocará a largo plazo es una ruptura, ya que aunque se produzca una confianza laboral con una actitud negativa, esta situación no es sostenible en el tiempo, lo que provocará malestar y al final acaba por desaparecer el resultado positivo. Luego es una fórmula que funciona o puede funcionar a corto plazo, ya que a largo plazo se convierte en un gran inconveniente. Y la razón es obvia, en el fondo la confianza personal prima por encima de la laboral.

Muchas veces, los trabajadores piensan y dicen cosas como *“Mientras yo de resultados todo va bien”, “la empresa lo que quiere son resultados”, “yo a mi jefe le doy lo que me pide, pero que no pida mucho”*. Todos estos comentarios son típicos de personas que no generan confianza, que están orientadas a resultados sin más. Aunque a corto plazo

les esté dando un buen resultado, la realidad es que no están generando relaciones de éxito, debido a la actitud negativa que muestran.

Lo que genera mejores resultados, dentro de unos límites, es decir, sin que las personas implicadas se extralimiten, se constata en la siguiente fórmula, que es la más común e *“ideal”*:

Actitud positiva + resultados positivos = Confianza laboral/personal

Actitud negativa + resultados negativos = No Confianza laboral/personal

Esta nueva fórmula está más relacionada con la Confianza personal y la profesional, obtiene mejores resultados porque en realidad somos más personas que trabajadores y por eso, es más útil y mejor, porque en este caso, la confianza es tanto a corto como a largo plazo.

Si se va al modelo de confianza, se puede ver cómo lo que se propone es exactamente esta fórmula. Para ello, lo que hay que hacer es: Romper la barrera de la desconfianza. (Hay que empezar a generar confianza desde el primer momento); generar actitudes positivas; analizar los resultados o hechos que se van produciendo; el resultado será el que se ha generado: Confianza (laboral/personal).

A lo largo de la relación que se establezca con la otra/s persona/s, se irá probando el grado de confianza que se está realizando. En este sentido es muy importante tener en cuenta que:

Lo que ocurre con la NO CONFIANZA es que...

1. Las conductas poco éticas o las conductas éticas pero incompetentes en el ámbito laboral son la causa de NO CONFIANZA.
2. La NO CONFIANZA genera fricciones, conflictos, intenciones ocultas, el pensamiento de ganar/perder, una comunicación defensiva o protectora e intrigas.

Lo que ocurre con la CONFIANZA es que...

1. Las conductas éticas y competentes en el ámbito laboral son la causa de la CONFIANZA.
2. La CONFIANZA genera tomar las decisiones de forma rápida y precisa, la interpretación que hacemos del otro cuando nos comunicamos es positiva y no hay malos entendidos, incluso cuando la información es escasa.

2.4 DEFINICIONES OPERACIONALES

Se mencionan a continuación algunas definiciones relevantes para el mejor entendimiento del presente trabajo de investigación:

- a) **Actitud:** Tendencia o disposiciones a evaluar de un modo determinado un objeto, persona o suceso y situación y a actuar en consonancia con dicha evaluación.
- b) **Actitud profesional:** Tendencia o disposiciones a ciertas pautas de comportamiento en situaciones laborales o profesionales.
- c) **Conflicto:** Es una situación en que dos o más individuos con intereses contrapuestos entran en confrontación, oposición o emprenden acciones mutuamente antagonistas, con el objetivo de neutralizar, dañar o eliminar a la parte rival, incluso cuando tal confrontación sea verbal, para lograr así la consecución de los objetivos que motivaron dicha confrontación.
- d) **Escala de valores éticos:** Escala de valores socialmente aceptada en una sociedad determinada y en una época específica.
- e) **Identificación:** El grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella.
- f) **Satisfacción laboral:** Es el grado de conformidad de la persona respecto al entorno de trabajo; incluye la consideración de

la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc.

g) Valores: Pautas o formas de juzgar la realidad, de modo que constituyen su referente o marco de regencia del comportamiento.

2.5 UNIVERSIDAD “JORGE BASADRE GROHMANN” DE TACNA

2.5.1 Introducción

Por Decreto Ley N° 1894, del 26 de agosto de 1971, fue creada la Universidad Nacional de Tacna. Inicio sus actividades académicas el 13 de mayo de 1972 con una Sesión Solemne de Apertura del Año Académico en el Salón de Sesiones del ex-Palacio Municipal de Tacna. El Local Central, ubicado entre la Av. Bolognesi y la calle Pinto, cobijo a los primeros ingresantes.

El 20 de noviembre de 1979, el Consejo Nacional de la Universidad Peruana -CONUP- expidió la Resolución N° 8161-79-CONUP reconociendo en forma definitiva a la Universidad Nacional de Tacna y ordenando la constitución de sus Órganos de Gobierno. El primer gobierno estuvo a cargo de la Comisión Organizadora y de Gobierno, conformado por seis profesores representantes de las Universidades patrocinadoras:

Universidad Mayor de San Marcos, Universidad Nacional de Ingeniería, Universidad Nacional Agraria La Molina.

El 11 de julio de 1980, se expidió la Resolución N° 3058-80-UNTAC denominando a la institución como: "Universidad Nacional de Tacna Jorge Basadre Grohmann". Desde 1985 y al amparo de la ley Universitaria N° 23733 y luego de pasar por una primera etapa con Comisiones Organizadores y Gobierno y por una segunda etapa de Rectores Interinos, la Universidad inició su tercera etapa de elección de sus Autoridades y Órganos de Gobierno en forma democrática y en Asambleas Universitarias.

Acorde a los postulados de su creación y en función de la modernidad que comenzó a darse en la Universidad, esta tiene establecida como misión: Formar profesionales, investigadores y post-graduados creativos, competentes y de excelencia, comprometidos en la solución de los problemas de la comunidad. Genera y desarrolla conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos, útiles para elaborar alternativas y soluciones integrales, que permitan engrandecer la cultura, promover la justicia, la equidad social y la igualdad de oportunidades en nuestro país.

2.5.2 Alineamiento estratégico

a) Visión: Ser una universidad líder y acreditada interactuando con las organizaciones y sociedad para mejorar su desempeño.

b) Misión: Desarrollar capacidades, conocimientos y métodos prácticos e innovadores orientados a resolver los problemas más importantes de las organizaciones y de la sociedad peruana.

c) Finalidad:

- La formación de profesionales e investigadores de alto nivel científico y humanístico en las ciencias y las artes de acuerdo con las necesidades de la localidad, la región y el país.
- El desarrollo de la investigación científica en las humanidades, las artes, las ciencias y las tecnologías, en directa articulación con las necesidades de solución a los problemas locales, regionales y nacionales.
- La generación del conocimiento, la conciencia crítica, el espíritu solidario y la sensibilidad social en los miembros de la comunidad universitaria, con el fin de promover la transformación de la sociedad peruana.
- La integración con la sociedad, con el aporte del conocimiento, la asistencia técnica, el asesoramiento y la transferencia de nueva tecnología.

- La conservación, acrecentamiento y difusión de la cultura regional y nacional.
- La conservación y defensa de los recursos naturales y el medio ambiente.

d) Objetivos:

- Lograr la mejora continua de las capacidades y habilidades de sus docentes, estudiantes, trabajadores, graduados y postgraduados.
- Incrementar el nivel de sus egresados como profesionales e investigadores de alto nivel humanístico, científico y tecnológico, de acuerdo con las reales necesidades de la región y el país en su conjunto.
- Aplicar efectivamente los resultados de la investigación científica en los campos del saber de las humanidades, la ciencia y la tecnología; adecuadas a los requerimientos del desarrollo regional y nacional.
- Ampliar la acción académica y cultural hacia la comunidad en general, mediante la capacitación, asistencia técnica, transferencia de tecnología y el desarrollo de certámenes artístico cultural.
- Integrar el proceso de desarrollo regional y nacional con la comunidad, por medio de la cooperación e integración recíproca que reafirme su rol, acreciente y consolide su imagen.

2.5.3 Facultades de la UNJBG

La UNJBG de Tacna cuenta con 07 facultades, las cuales se precisan en el siguiente cuadro resumen:

Tabla 1: Facultades y escuelas profesionales de la UNJBG

FACULTAD DE INGENIERIA	FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y EMPRESARIALES
Ingeniería de Minas Ingeniería en Informática y Sistemas Ingeniería Metalúrgica Ingeniería Química Ingeniería Mecánica	Ciencias Contables y Financieras Ciencias Administrativas Derecho y Ciencias Políticas Ingeniería Comercial
FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Agronomía Economía Agraria Medicina Veterinaria y Zootecnia Ingeniería Pesquera Ingeniería en Industrias Alimentarias	Medicina Humana Obstetricia Enfermería Odontología Farmacia y Bioquímica
FACULTAD DE HUMANIDADES	FACULTAD DE CIENCIAS
Educación Ciencias de la Comunicación	Biología - Microbiología Física
FACULTAD DE INGENIERIA CIVIL, ARQUITECTURA Y GEOTECNIA	
Ingeniería Civil Arquitectura y Artes Geología y Geotecnia	

FUENTE: <http://www.unjbg.edu.pe/academico/pregrado.php>

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Hipótesis general

Existe una influencia de los valores éticos sobre la actitud de un profesional en formación en la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG - Tacna.

3.1.2 Hipótesis específicas

- a) El valor ético que más caracteriza a los profesionales en formación de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna es el universalismo.

- b)** La característica de la actitud de un profesional en formación en la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna que más destaca es el componente afectivo.
- c)** Existe una relación directa y significativa entre los indicadores de los valores éticos y los indicadores de la actitud de un profesional en formación en la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG - Tacna.

3.2 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es básico (puesto que con el trabajo de investigación desarrollado se buscó aportar al conocimiento), siendo el nivel de investigación correlacional (puesto que se analizó el comportamiento de las variables para luego relacionarlas). (Hernández y otros, 2010)

3.2.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental (puesto que ninguna variable fue alterada), siendo la recolección de corte transversal (implica

que se ha desarrollado en un momento del tiempo). (Hernández y otros, 2010)

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Población

La población está conformada por 173 estudiantes de 1º al 6º año de estudios de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG - Tacna, de acuerdo a la siguiente distribución:

Tabla 2: Población de estudiantes

AÑO DE ESTUDIOS	N°	%
I	45	26,01%
II	28	16,18%
III	16	9,25%
IV	36	20,81%
V	23	13,30%
VI	25	14,45%
TOTAL	173	100,00%

FUENTE: UNJBG

3.3.2 Muestra

Se ha determinado un tamaño de muestra en base a los siguientes criterios y fórmula:

- Nivel de confiabilidad 95% ($Z = 1,96$).
- Margen de error $\pm 5,00\%$ (e).
- Probabilidad de ocurrencia del fenómeno 50% (P).
- Tamaño de la población de 173 estudiantes (N).

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

Después de reemplazar en dicha fórmula, se determinó que el tamaño de muestra de estudiantes es de 120. El muestreo fue aleatorio y proporcional, cuya distribución se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 3: Muestra de estudiantes

AÑO DE ESTUDIOS	N°	%
I	31	26,01%
II	20	16,18%
III	11	9,25%
IV	25	20,81%
V	16	13,30%
VI	17	14,45%
TOTAL	120	100,00%

FUENTE: UNJBG

3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

La variable independiente son los valores éticos, y la variable dependiente es la actitud de un profesional en formación; se procede a presentar la operacionalización de las variables:

Tabla 4: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	INDICADOR	UNIDAD/CATEGORÍA	ESCALA
Variable independiente: Valores éticos	Un valor es una concepción, explícita o implícita, propia de un individuo o característica de un grupo, acerca de lo deseable, lo que influye sobre la selección de los modos, medios y fines de la acción accesibles	<ul style="list-style-type: none"> - Benevolencia. - Estimulación/hedonismo. - Poder y orden social. - Espiritualidad tradicional. - Competencia psicológica. - Universalismo. - Madurez. 	Alto, medio y bajo Alto, medio y bajo Alto, medio y bajo Alto, medio y bajo Alto, medio y bajo Alto, medio y bajo Alto, medio y bajo	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
Variable dependiente: Actitud de un profesional en formación	Es la predisposición que caracteriza al estudiante universitario de estudiar en la búsqueda de ser un buen profesional.	<ul style="list-style-type: none"> - Componente afectivo. - Componente cognitivo. - Componente comportamental. - Componente valorativo. 	Alto, medio y bajo Alto, medio y bajo Alto, medio y bajo Alto, medio y bajo	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

FUENTE: Propia

3.5 INSTRUMENTOS Y FUENTES DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Los instrumentos fueron confeccionados por el investigador, en base a la revisión bibliográfica y el apoyo del asesor; los mismos fueron validados por el Alpha de Cronbach. Se utilizaron dos instrumentos:

- Un test para determinar los valores éticos que caracterizan a los estudiantes universitarios.
- Un test para determinar la actitud del profesional en formación.

La fuente de información fue esencialmente primaria, puesto que fue recabada de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG. El marco teórico desarrollado, implicó fuentes bibliográficas, tanto escritas como de medios electrónicos.

3.6 PROCESAMIENTO Y TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

El procesamiento de los datos se hizo en base al Microsoft Excel y al software estadístico SPSS versión 20,0 en español. El análisis de datos, implicó las siguientes técnicas estadísticas:

- Cuadros de frecuencias, gráficos de barras y diagramas de caja.
- Estadística descriptiva (media aritmética y desviación estándar).
- Prueba de Chi-cuadrado.
- Prueba de significancia “t” de Student.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 DESCRIPCIÓN, CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS Y ESCALA DE VALORACIÓN

Para recabar la información esperada de los alumnos, se efectuaron las coordinaciones formales con el Decanato de la Facultad de Ciencias de la Salud, se efectuó además una sensibilización con los estudiantes referente a la explicación del propósito del trabajo, y del entendimiento de las preguntas elaboradas.

En lo que respecta a la confiabilidad de los instrumentos utilizados, se aplicó el estadístico de Alpha de Cronbach (sus valores oscilan entre 0 y 1), por tanto, entre más cercano al valor de 1, el instrumento es más confiable (dispersión de respuestas es baja).

Sobre el análisis general del comportamiento de las variables, se propuso una escala de valoración basada en la Escala de Likert (desde 1 = muy en desacuerdo con lo afirmado en el ítem hasta 5 = muy de acuerdo con lo afirmado en el ítem). Es importante identificar la relación de cada ítem con su respectivo indicador, para ambas variables, se tiene:

Tabla 5: Indicador – ítems: Valores éticos

VARIABLE	INDICADORES	PREGUNTAS
VALORES ÉTICOS	Benevolencia	01, 02, 03, 04, 05
	Estimulación/hedonismo	06, 07, 08, 09, 10
	Poder y orden social	11, 12, 13, 14, 15
	Espiritualidad tradicional	16, 17, 18, 19, 20
	Competencia psicológica	21, 22, 23, 24, 25
	Universalismo	26, 27, 28, 29, 30
	Madurez	31, 32, 33, 34, 35

FUENTE: Test: “Valores éticos”

Tabla 6: Indicador – ítems: Actitud de un profesional en formación

VARIABLE	INDICADORES	ÍTEMS
ACTITUD DE UN PROFESIONAL EN FORMACIÓN	Componente afectivo	01, 02, 03, 04, 05
	Componente cognitivo	06, 07, 08, 09, 10
	Componente comportamental	11, 12, 13, 14, 15
	Componente valorativo	16, 17, 18, 19, 20

FUENTE: Test “Actitud de un profesional en formación”

El análisis general de la variable “Valores éticos” consideró una escala de valoración en base a 35 ítems; por lo tanto, sus valores extremos están entre 35 y 175 puntos. Con respecto a la variable “Actitud de un profesional en formación”, se aplicaron 20 ítems, por tanto los valores extremos están entre 20 y 100 puntos, se tiene:

Tabla 7: Escala de valoración: Valores éticos

ESCALA	INTERVALO
Nivel muy bajo de valores éticos.	35 – 62
Nivel bajo de valores éticos.	63 – 90
Nivel medio de valores éticos.	91 – 118
Nivel alto de valores éticos.	119 – 146
Nivel muy alto de valores éticos.	147 – 175

FUENTE: Test: “Valores éticos”

Tabla 8: Escala de valoración: Actitud de un profesional en formación

ESCALA	INTERVALO
Nivel muy inadecuado de actitud de un profesional en formación	20 – 35
Nivel inadecuado de actitud de un profesional en formación	36 – 51
Nivel regular de actitud de un profesional en formación	52 – 67
Nivel adecuado de actitud de un profesional en formación	68 – 83
Nivel muy adecuado de actitud de un profesional en formación	84 – 100

FUENTE: Test “Actitud de un profesional en formación”

A través del software estadístico SPSS 20,0 se obtuvo el reporte de confiabilidad de los instrumentos utilizados; es decir, los valores del estadístico Alpha de Cronbach fueron los siguientes:

Tabla 9: Alpha de Cronbach: Valores éticos

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	35

FUENTE: Reporte del SPSS 20,0

El valor obtenido de 0,869 representa que la fiabilidad del instrumento “Valores éticos” es aceptable.

Tabla 10: Alpha de Cronbach: Actitud de un profesional en formación

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	20

FUENTE: Reporte del SPSS 20,0

El valor obtenido de 0,894 representa que la fiabilidad del instrumento “Actitud de un profesional en formación” es aceptable.

4.2 RESULTADOS: VALORES ÉTICOS

4.2.1 Análisis por indicador

Tabla 11: Benevolencia

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Benevolencia.	120	4,1850	,52511

Preguntas	Media	Desv. típ.
Trabajar por el bienestar de los demás.	4,11	,671
El perdonar el error de los demás.	3,88	,891
El ser una persona confiable.	4,40	,771
Ser leal al grupo de trabajo.	4,13	,885
Cumplir con mis deberes y obligaciones.	4,41	,794

	Año de estudios					
	I año	II año	III año	IV año	V año	VI año
	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Benevolencia.	4,27	4,34	3,93	4,36	3,97	3,95

FUENTE: Test: "Valores éticos"

ANÁLISIS

Los resultados encontrados se relacionan con el indicador denominado “Benevolencia”, del cual se encontró un valor medio de 4,18 y una desviación típica de 0,525, lo que permite concluir que los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna consideran que su nivel de benevolencia es adecuado y los caracteriza. Siendo el aspecto más destacado: El cumplir con sus deberes y obligaciones; y el priorizado a mejorar: El perdonar el error de los demás. Son los estudiantes de IV año los que presentan un mayor valor medio, y los alumnos del III año los valores más bajos.

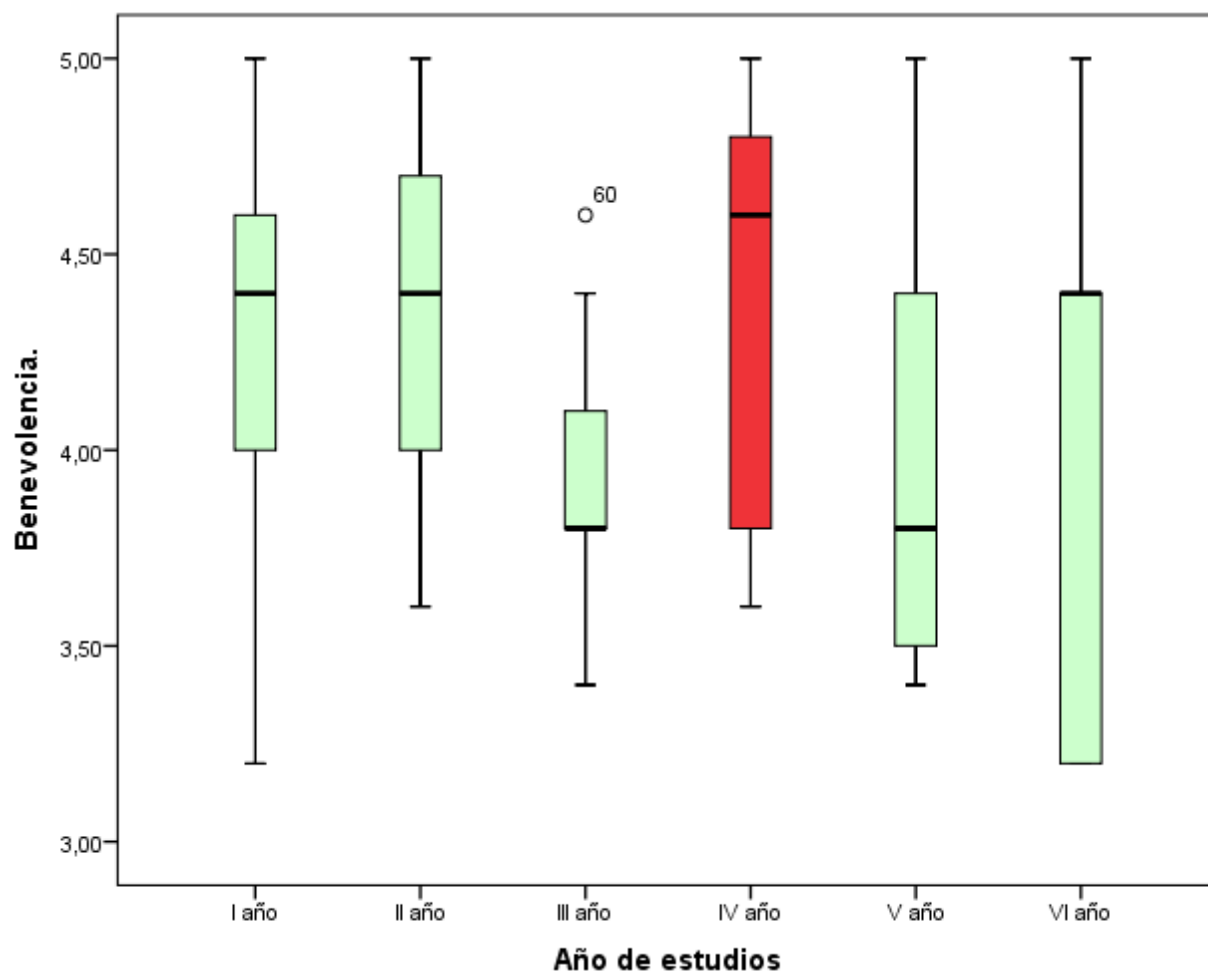


Figura 3: Benevolencia

FUENTE: Test: "Valores éticos"

Tabla 12: Estimulación/hedonismo

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Estimulación/hedonismo.	120	3,9533	,53310

Preguntas	Media	Desv. típ.
Busco aventuras y riesgos.	3,52	,978
Busco la libertad de acción y pensamientos.	3,88	,826
Priorizo el ser original e imaginativo.	4,08	,740
Busco alcanzar mis deseos.	4,38	,700
Tiendo a gozar de la vida.	3,90	,874

	Año de estudios					
	I año	II año	III año	IV año	V año	VI año
	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Estimulación/hedonismo.	3,97	4,10	3,82	4,19	3,84	3,60

FUENTE: Test: "Valores éticos"

ANÁLISIS

Los resultados encontrados se relacionan con el indicador denominado "Estimulación/hedonismo", del cual se encontró un valor medio

de 3,95 y una desviación típica de 0,533, lo que permite concluir que los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna consideran que su nivel de estimulación es adecuado y los caracteriza. Siendo el aspecto más destacado: El buscar alcanzar sus deseos; y el priorizado a mejorar: El buscar aventuras y riesgos. Son los estudiantes de IV año los que presentan un mayor valor medio, y los alumnos del III año los valores más bajos.

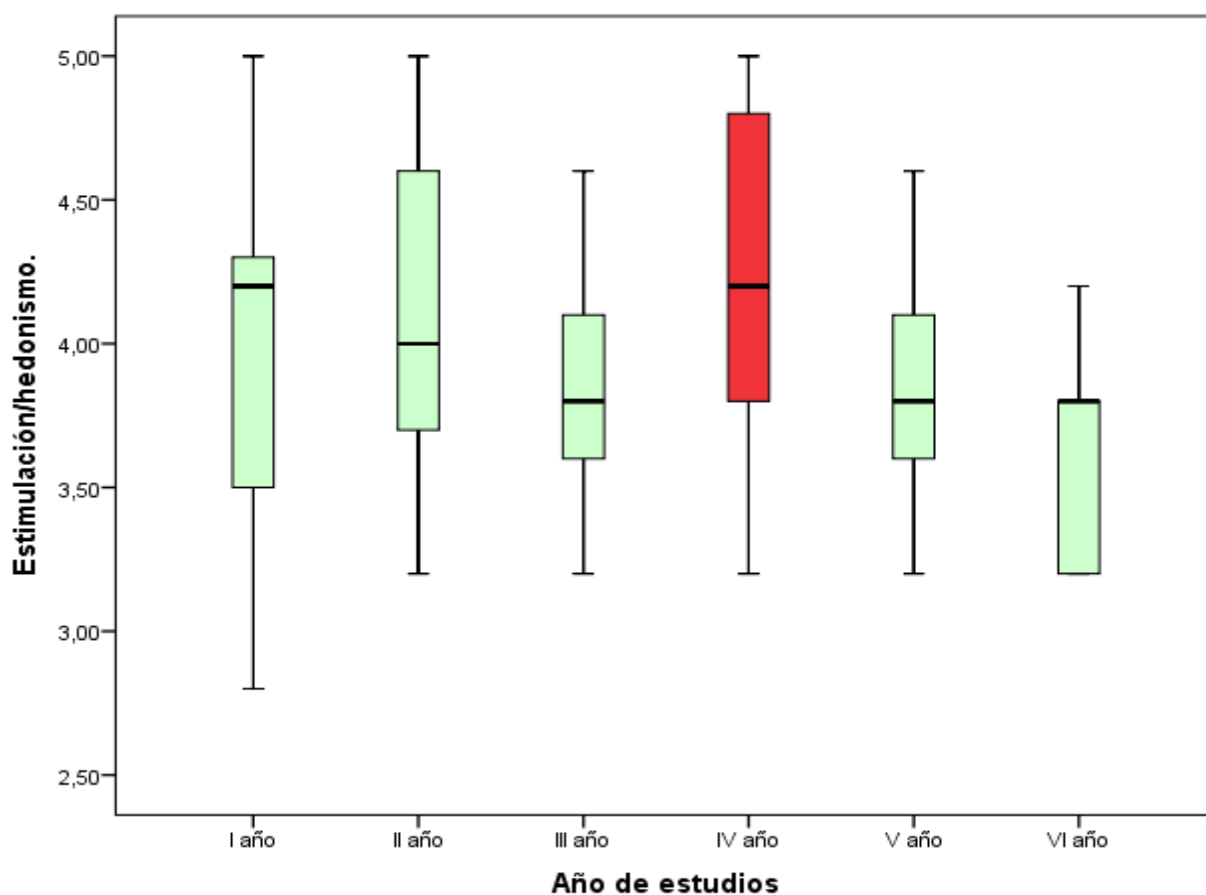


Figura 4: Estimulación/hedonismo

FUENTE: Test: "Valores éticos"

Tabla 13: Poder y orden social

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Poder y orden social.	120	3,2533	,61507

Preguntas	Media	Desv. típ.
Priorizo el proteger mi imagen.	3,87	,826
Busco la aprobación de los demás.	3,11	1,075
Busco las posesiones materiales y el dinero.	2,63	,934
Busco evitar el deber favores a los demás.	3,49	1,037
Busco el tener influencias en las personas.	3,16	1,216

	Año de estudios					
	I año	II año	III año	IV año	V año	VI año
	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Poder y orden social.	3,37	3,53	3,18	3,39	3,24	2,56

FUENTE: Test: "Valores éticos"

ANÁLISIS

Los resultados encontrados se relacionan con el indicador denominado "Poder y orden social", del cual se encontró un valor medio de

3,25 y una desviación típica de 0,615, lo que permite concluir que los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna consideran que su nivel de poder y orden social es regular y no los caracteriza. Siendo el aspecto más destacado: El priorizar proteger su imagen; y el priorizado a mejorar: El valorar las posesiones materiales. Son los estudiantes de II año los que presentan un mayor valor medio, y los alumnos del VI año los valores más bajos.

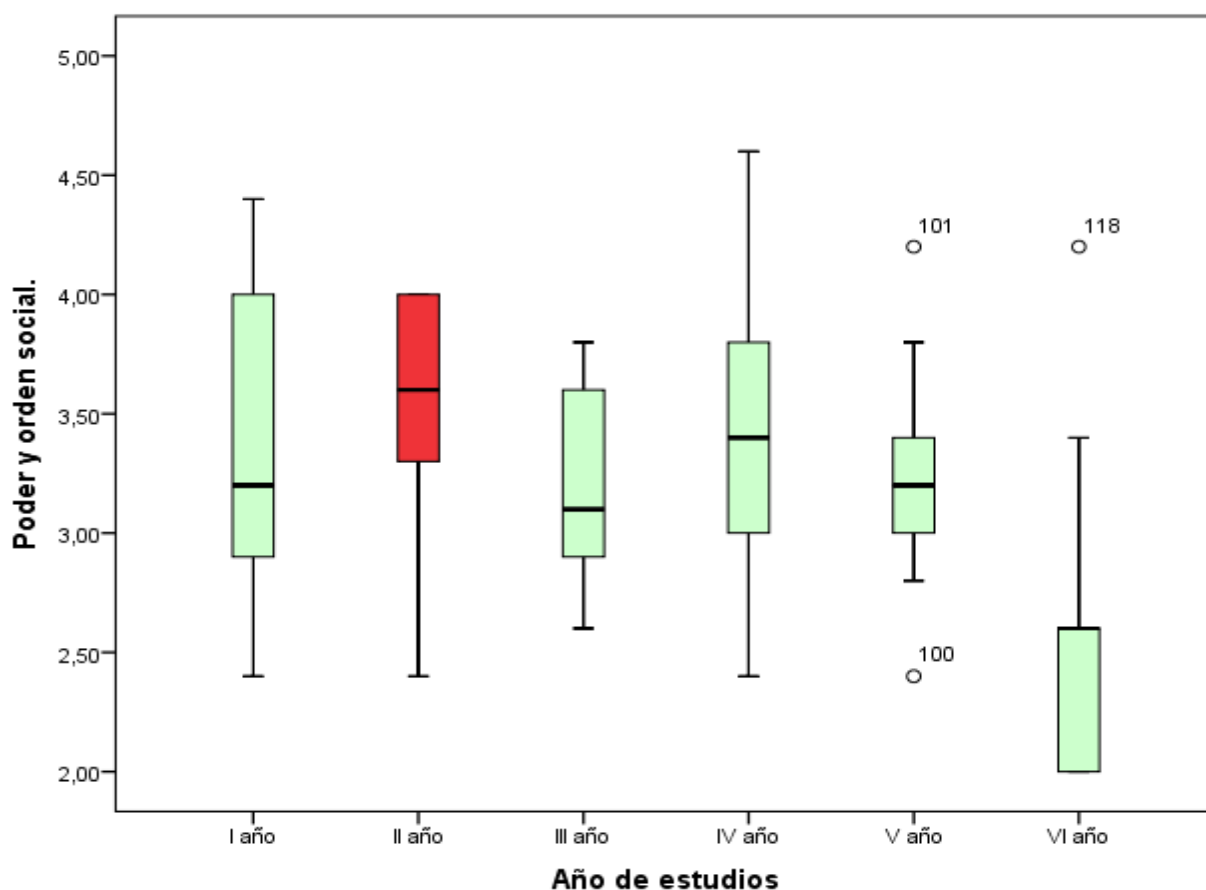


Figura 5: Poder y orden social

FUENTE: Test: "Valores éticos"

Tabla 14: Espiritualidad tradicional**Estadísticos descriptivos**

	N	Media	Desv. típ.
Espiritualidad tradicional.	120	3,5867	,52930

Preguntas	Media	Desv. típ.
Busco despreocuparme de lo mundano.	3,45	1,011
Busco el autocontrol, y el resistirme a las tentaciones.	3,75	,955
Le doy énfasis a los espacios espirituales.	3,62	,945
Busco mantener las costumbres a lo largo del tiempo.	3,43	,847
Busco mantener mi fe religiosa.	3,68	1,145

	Año de estudios					
	I año	II año	III año	IV año	V año	VI año
	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Espiritualidad tradicional.	3,61	3,56	3,45	3,70	3,59	3,49

FUENTE: Test: "Valores éticos"

ANÁLISIS

Los resultados encontrados se relacionan con el indicador denominado "Espiritualidad tradicional", del cual se encontró un valor medio

de 3,59 y una desviación típica de 0,529, lo que permite concluir que los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna consideran que su nivel de espiritualidad es regular y no los caracteriza. Siendo el aspecto más destacado: El autocontrol y la resistencia a las tentaciones; y el priorizado a mejorar: El valorar las costumbres y el buscar sostenerlas en el tiempo. Son los estudiantes de IV año los que presentan un mayor valor medio, y los alumnos del III año los valores más bajos.

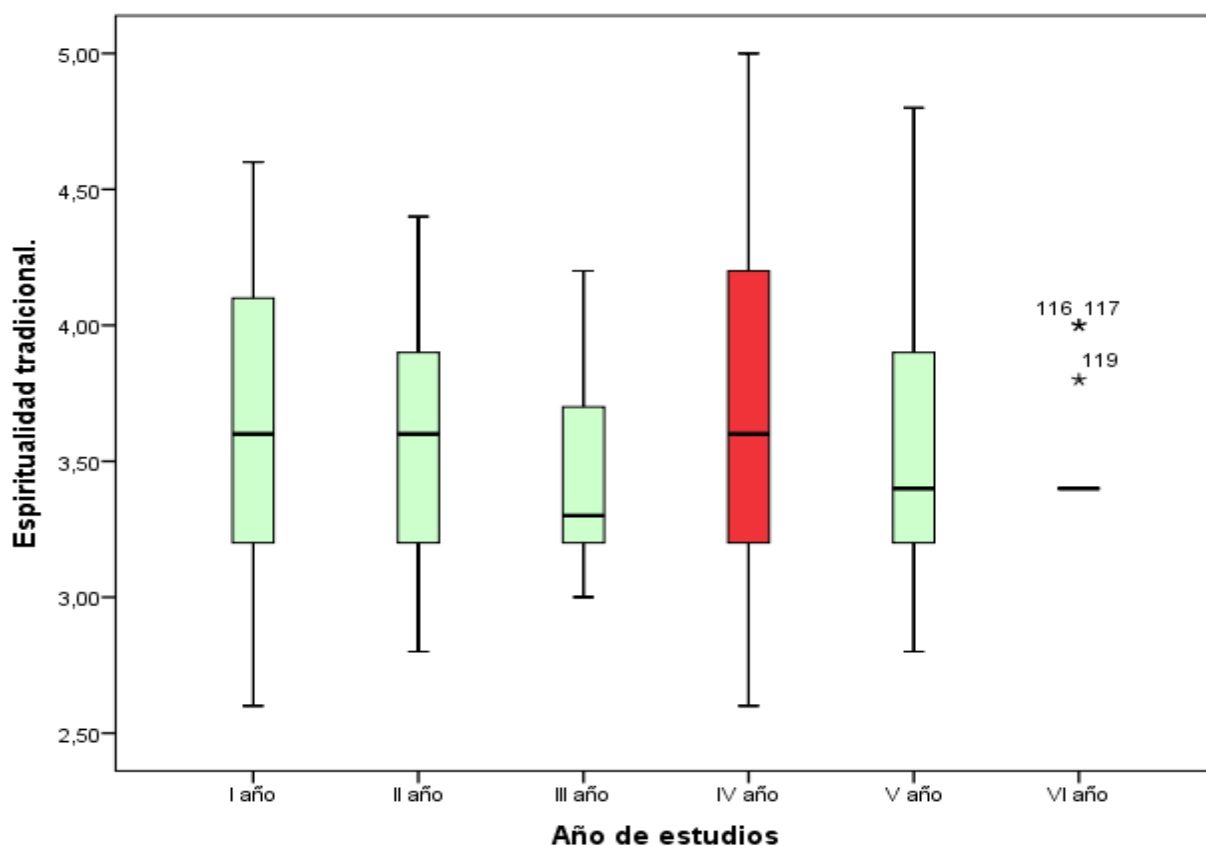


Figura 6: Espiritualidad tradicional

FUENTE: Test: "Valores éticos"

Tabla 15: Competencia psicológica**Estadísticos descriptivos**

	N	Media	Desv. típ.
Competencia psicológica.	120	4,3500	,47756

Preguntas	Media	Desv. típ.
Busco ser autosuficiente, no depender de los demás.	3,95	1,003
Busco ser competente.	4,43	,719
Tiendo a ser pensador y lógico.	4,52	,648
Busco seleccionar mis propios objetivos.	4,47	,634
Busco la libertad de pensamiento.	4,38	,687

	Año de estudios					
	I año	II año	III año	IV año	V año	VI año
	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Competencia psicológica.	4,33	4,55	4,15	4,62	4,11	4,12

FUENTE: Test: "Valores éticos"

ANÁLISIS

Los resultados encontrados se relacionan con el indicador denominado "Competencia psicológica", del cual se encontró un valor

medio de 4,35 y una desviación típica de 0,478, lo que permite concluir que los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna consideran que su nivel de competencia es adecuado y los caracteriza. Siendo el aspecto más destacado: El tender a ser pensador y lógico; y el priorizado a mejorar: El buscar ser autosuficiente y no depender de los demás. Son los estudiantes de IV año los que presentan un mayor valor medio, y los alumnos del V año los valores más bajos.

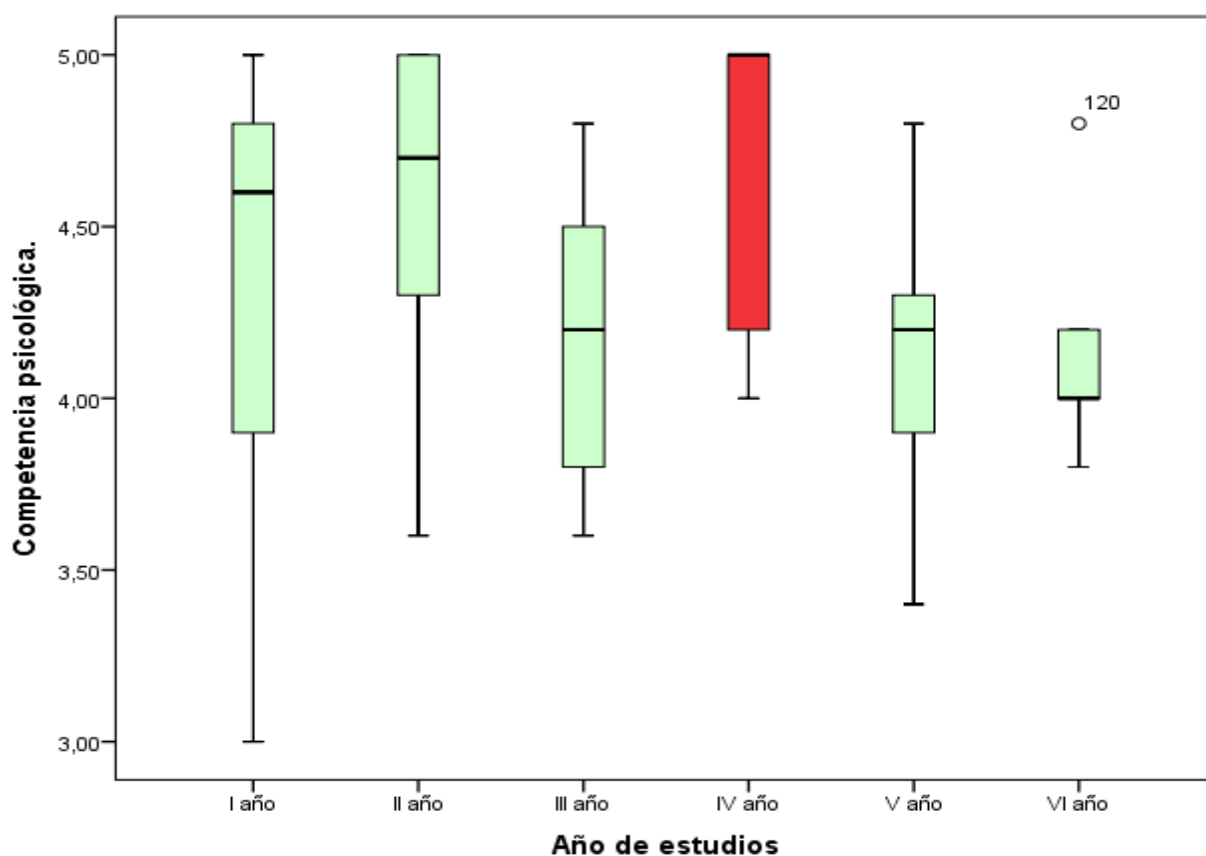


Figura 7: Competencia psicológica

FUENTE: Test: "Valores éticos"

Tabla 16: Universalismo**Estadísticos descriptivos**

	N	Media	Desv. típ.
Universalismo.	120	4,0350	,62479

Preguntas	Media	Desv. típ.
Busco ser defensor de la naturaleza.	4,16	,767
Busco la belleza en el mundo.	3,73	,837
Busco corregir injusticias, proteger a los débiles.	4,08	,826
Impulso la generación de oportunidades para todos.	4,04	,938
Impulso una convivencia sin conflictos.	4,16	,850

	Año de estudios					
	I año	II año	III año	IV año	V año	VI año
	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Universalismo.	4,01	4,06	3,90	4,14	4,12	3,91

FUENTE: Test: "Valores éticos"

ANÁLISIS

Los resultados encontrados se relacionan con el indicador denominado "Universalismo", del cual se encontró un valor medio de 4,04

y una desviación típica de 0,625, lo que permite concluir que los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna consideran que su nivel de universalismo es adecuado y los caracteriza. Siendo el aspecto más destacado: El buscar ser defensor de la naturaleza; y el priorizado a mejorar: El buscar la belleza en el mundo. Son los estudiantes de IV año los que presentan un mayor valor medio, y los alumnos del III año los valores más bajos.

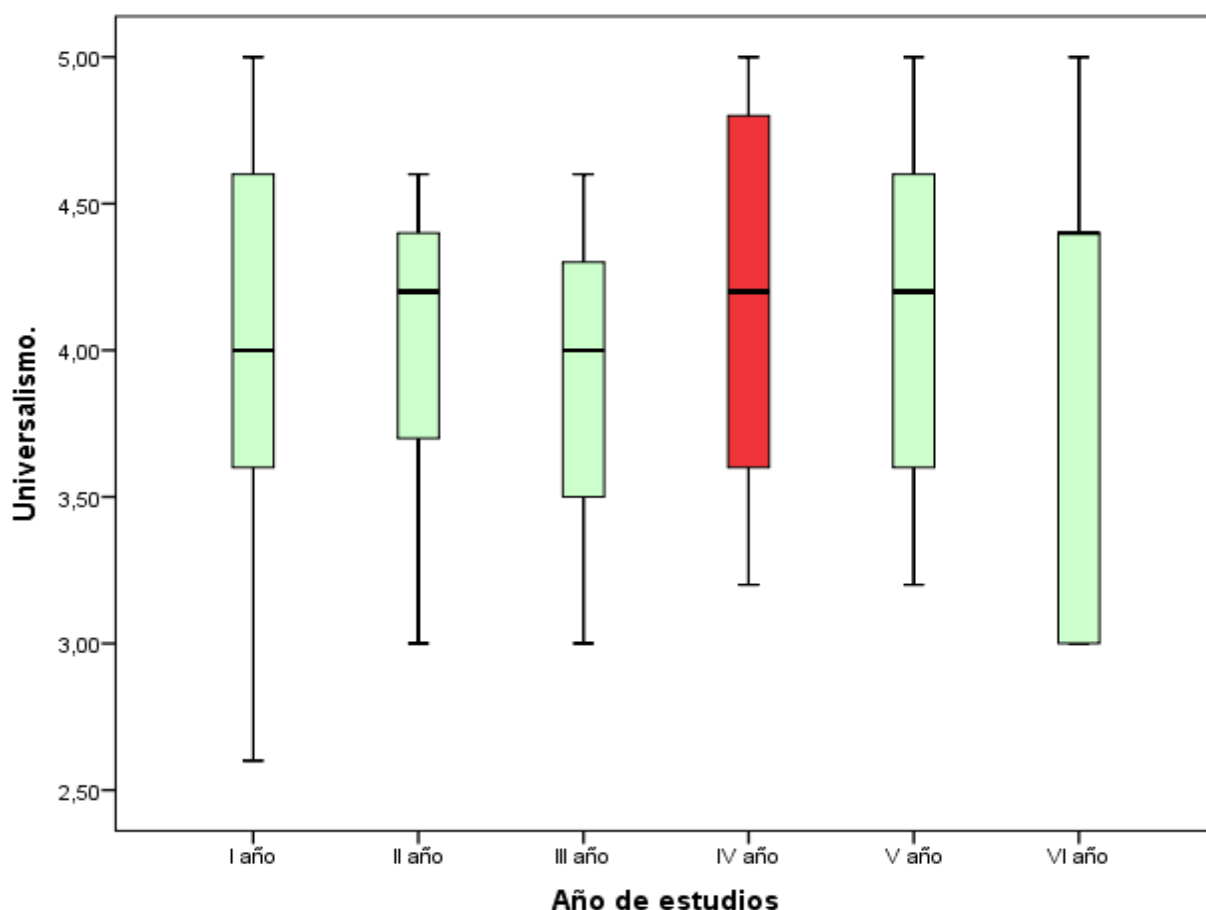


Figura 8: Universalismo

FUENTE: Test: "Valores éticos"

Tabla 17: Madurez**Estadísticos descriptivos**

	N	Media	Desv. típ.
Madurez.	120	4,1917	,54781

Preguntas	Media	Desv. típ.
Busco seguridad para las persona amadas.	4,31	,776
Busco una relación íntima emocional y espiritual.	4,12	,891
Impulso la comprensión madura de la vida.	4,14	,873
Busco amigos cercanos que me apoyen.	3,84	,996
Busco estar en paz conmigo mismo.	4,55	,633

	Año de estudios					
	I año	II año	III año	IV año	V año	VI año
	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Madurez.	4,28	4,24	3,83	4,50	3,96	3,98

FUENTE: Test: "Valores éticos"

ANÁLISIS

Los resultados encontrados se relacionan con el indicador denominado "Madurez", del cual se encontró un valor medio de 4,19 y una

desviación típica de 0,548, lo que permite concluir que los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna consideran que su nivel de madurez es adecuado y los caracteriza. Siendo el aspecto más destacado: El buscar estar en paz consigo mismo; y el priorizado a mejorar: El buscar amigos cercanos que me apoyen. Son los estudiantes de IV año los que presentan un mayor valor medio, y los alumnos del III año los valores más bajos.

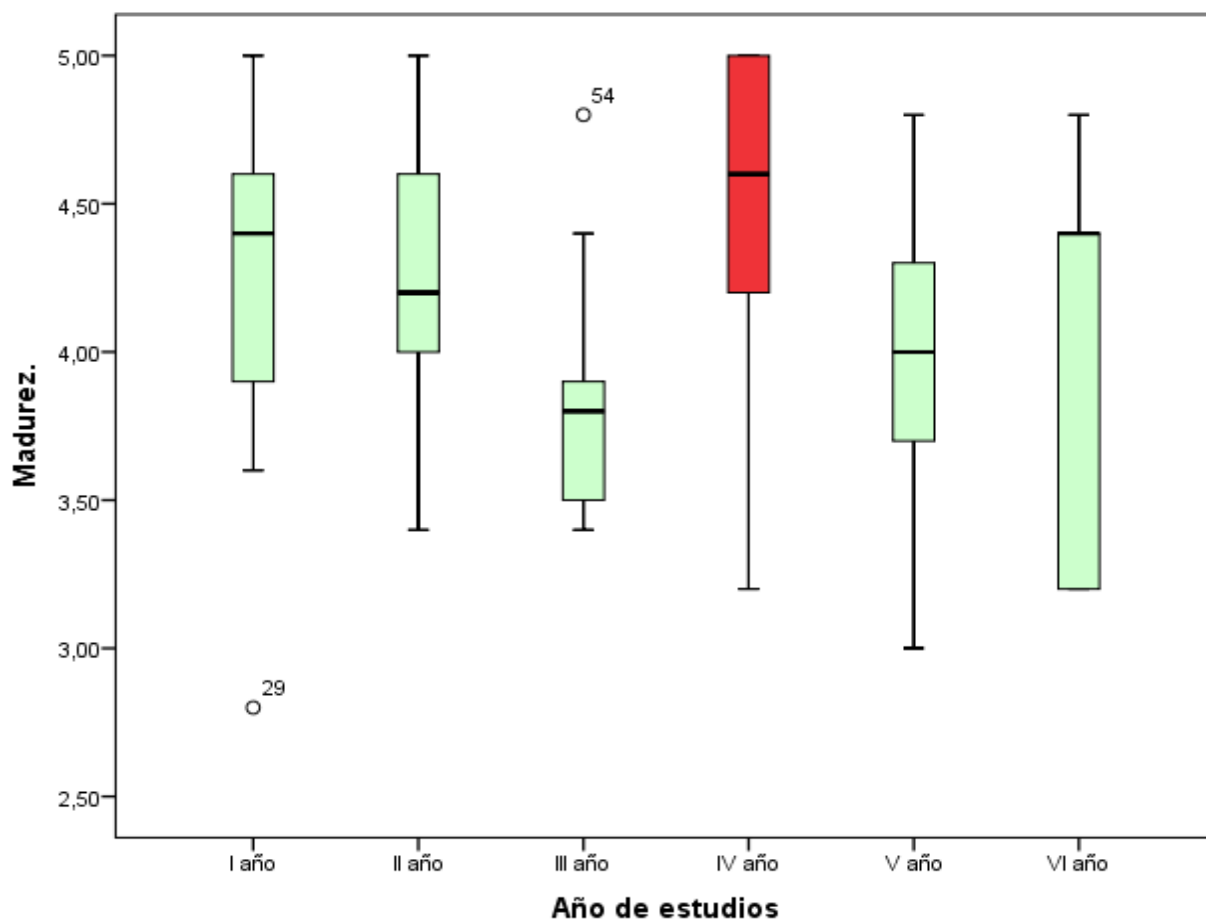


Figura 9: Madurez

FUENTE: Test: "Valores éticos"

4.2.2 Análisis global

Tabla 18: Valores éticos

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Valores éticos	120	137,78	12,545

	Valores éticos			Total
	Medio	Alto	Muy alto	
I año	1	22	8	31
II año	0	14	6	20
III año	0	12	0	12
IV año	0	12	13	25
V año	0	13	2	15
VI año	6	10	1	17
Total	7	83	30	120

	Año de estudios					
	I año	II año	III año	IV año	V año	VI año
	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Valores éticos	139	142	131	145	134	128

FUENTE: Test: "Valores éticos"

ANÁLISIS

Se efectuó el análisis de los resultados de cada uno de los indicadores, se procede por tanto, a efectuar el análisis general, de donde se obtuvo un valor medio de 137,78 y una desviación típica de 12,545, el cual al ubicarlo en la escala de valoración previamente ya determinada, cae en el nivel denominado “Nivel alto de valores éticos” (de forma específica, son 83 alumnos); lo cual permite concluir que los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna consideran que poseen o se caracterizan por un nivel adecuado de valores éticos.

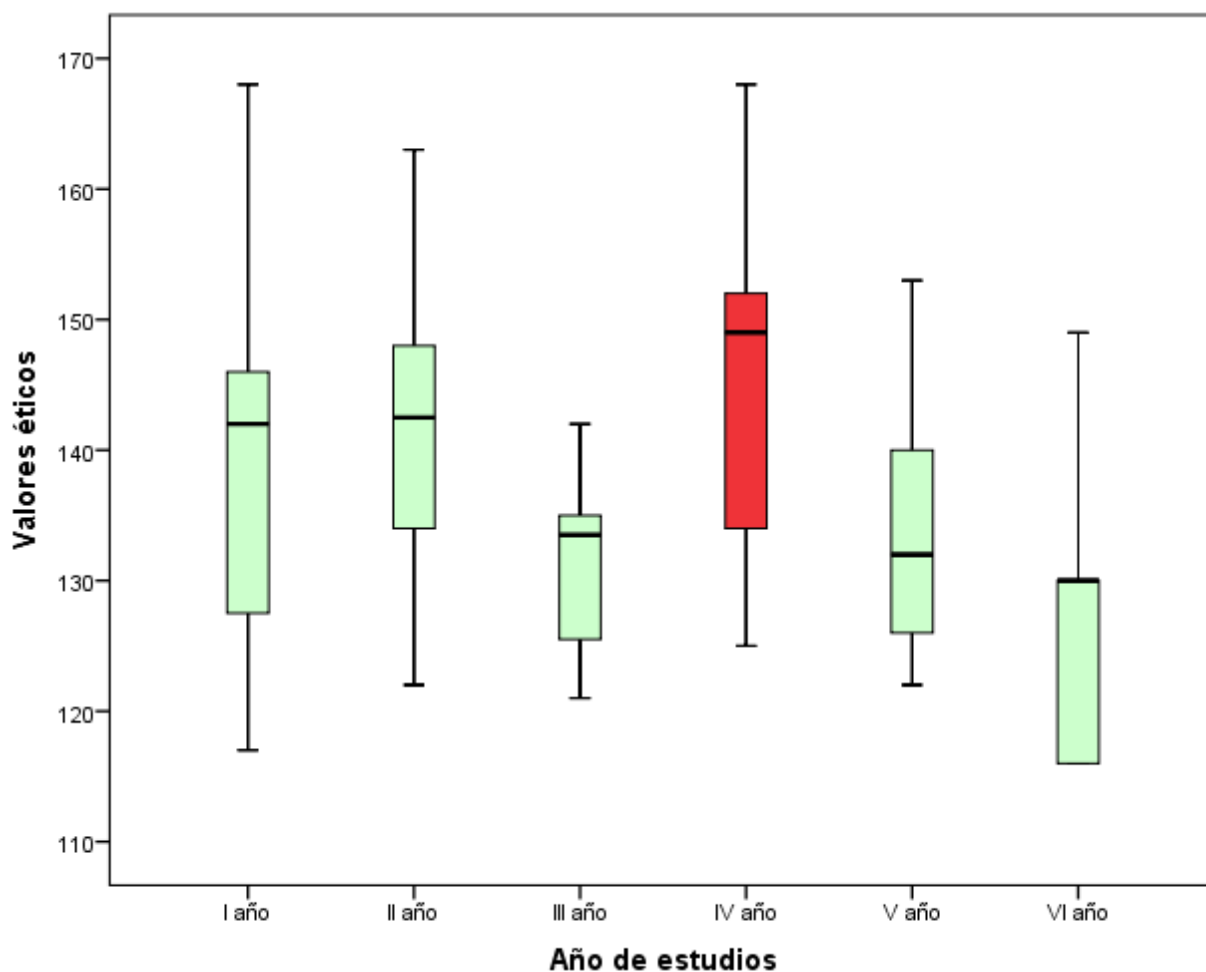


Figura 10: Valores éticos (por año de estudio)

FUENTE: Test: "Valores éticos"

Al analizar por año de estudios, son los estudiantes de IV año los que presentan un mayor valor medio, y los alumnos del III año los valores más bajos. Al analizar por indicadores, los más destacados fueron: "Competencia psicológica" y "Madurez"; siendo los focalizados a mejorar: "Poder y orden social" y "Espiritualidad tradicional".

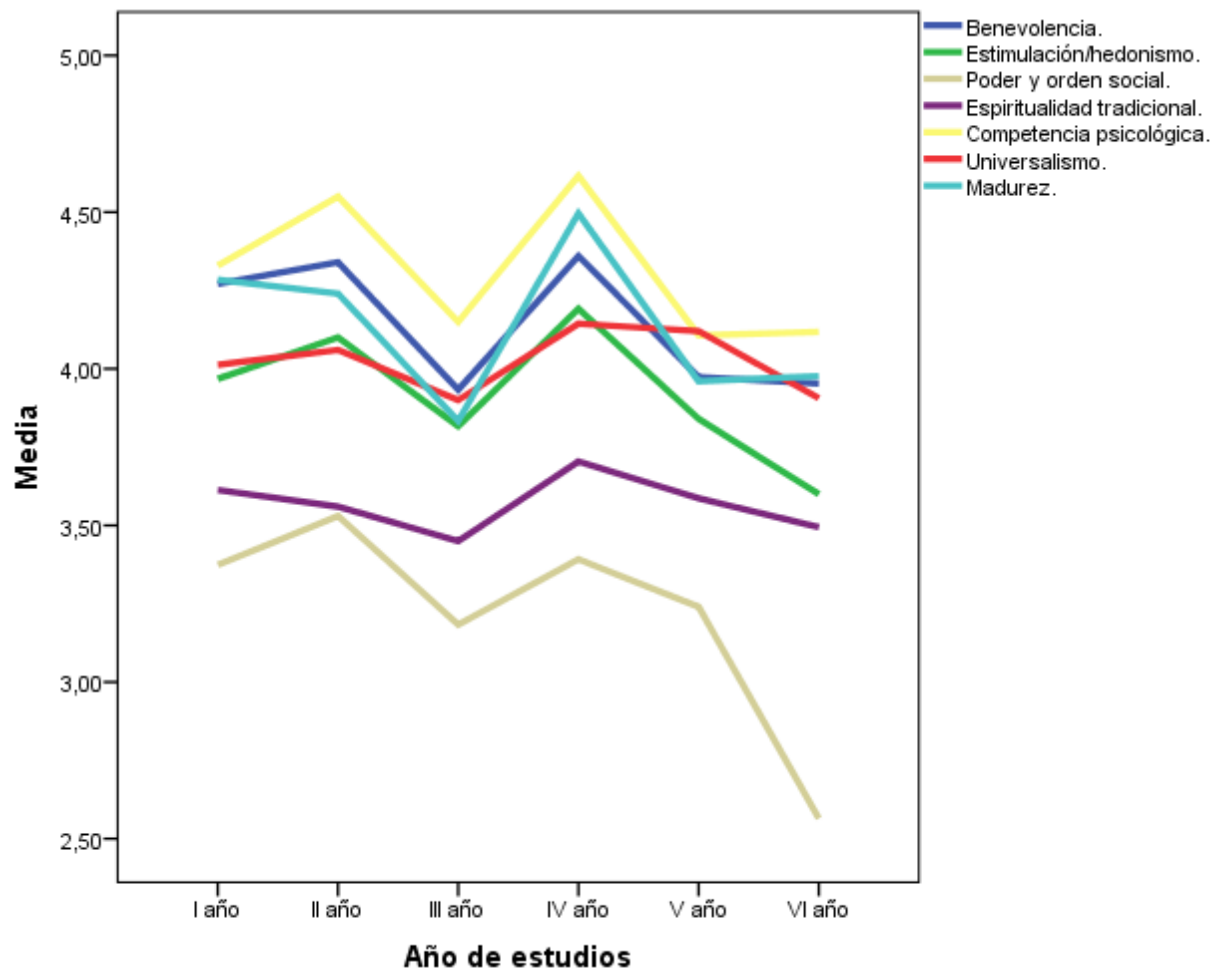


Figura 11: Valores éticos (por indicador)

FUENTE: Test: "Valores éticos"

4.3 RESULTADOS: ACTITUD DE UN PROFESIONAL EN FORMACIÓN

4.3.1 Análisis por indicador

Tabla 19: Componente afectivo

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Componente afectivo.	120	3,5700	,62478

Preguntas	Media	Desv. típ.
La enseñanza recibida es amena y estimulante para mí.	3,86	,748
Disfruto haciendo todas las tareas encargadas por mis docentes.	3,35	,984
La enseñanza recibida es mayormente práctica.	3,23	1,051
Considero que mis docentes tienen una adecuada formación teórica y práctica.	3,68	1,045
La relación con mis compañeros es adecuada.	3,73	,830

	Año de estudios					
	I año	II año	III año	IV año	V año	VI año
	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Componente afectivo.	3,91	3,62	3,25	3,46	3,31	3,60

FUENTE: Test "Actitud de un profesional en formación"

ANÁLISIS

Los resultados encontrados se relacionan con el indicador denominado “Componente afectivo”, del cual se encontró un valor medio de 3,57 y una desviación típica de 0,625, lo que permite concluir que los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna consideran que su nivel de afectividad es regular y no los caracteriza. Siendo el aspecto más destacado: El considerar que la enseñanza recibida es amena y estimulante; y el priorizado a mejorar: El que la enseñanza dada sea más práctica. Son los estudiantes de I año los que presentan un mayor valor medio, y los alumnos del III año los valores más bajos.

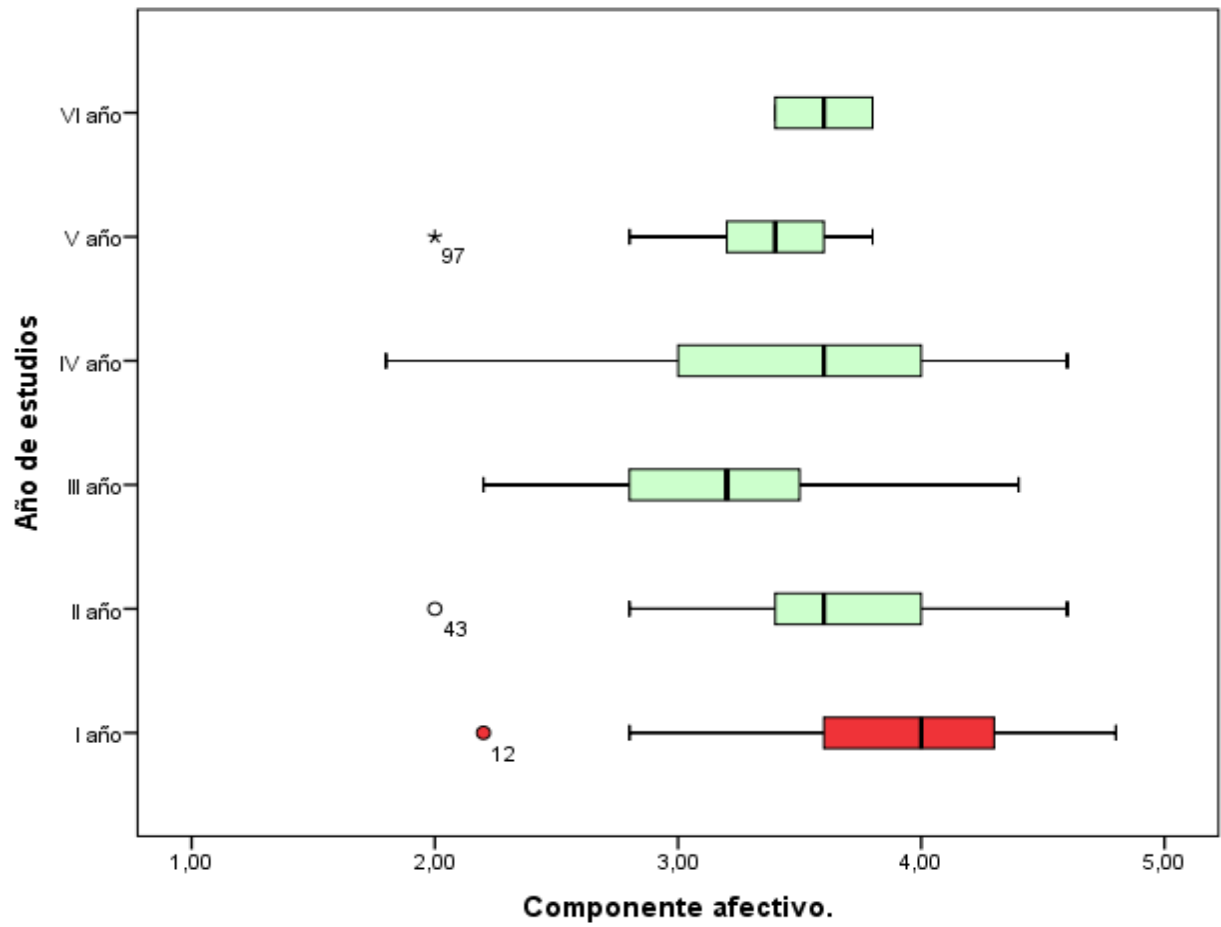


Figura 12: Componente afectivo

FUENTE: Test "Actitud de un profesional en formación"

Tabla 20: Componente cognitivo

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Componente cognitivo.	120	4,3283	,45266

Preguntas	Media	Desv. típ.
Considero que el estudio frecuente es básico en esta carrera.	4,53	,721
Los conocimientos adquiridos aportan a mi desarrollo personal.	4,49	,661
Esta carrera no es aburrida.	4,60	,614
Me agrada resolver las tareas encargadas.	3,97	,888
El nivel de enseñanza aporta a la formación de mis competencias profesionales.	4,06	,823

	Año de estudios					
	I año	II año	III año	IV año	V año	VI año
	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Componente cognitivo.	4,45	4,39	4,00	4,44	4,09	4,40

FUENTE: Test “Actitud de un profesional en formación”

ANÁLISIS

Los resultados encontrados se relacionan con el indicador denominado “Componente cognitivo”, del cual se encontró un valor medio

de 4,33 y una desviación típica de 0,453, lo que permite concluir que los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna consideran que su nivel cognitivo es adecuado y los caracteriza. Siendo el aspecto más destacado: El considerar que la carrera no se caracteriza por una enseñanza aburrida; y el priorizado a mejorar: El que le agrade el resolver los problemas o tareas encargadas. Son los estudiantes de I año los que presentan un mayor valor medio, y los alumnos del III año los valores más bajos.

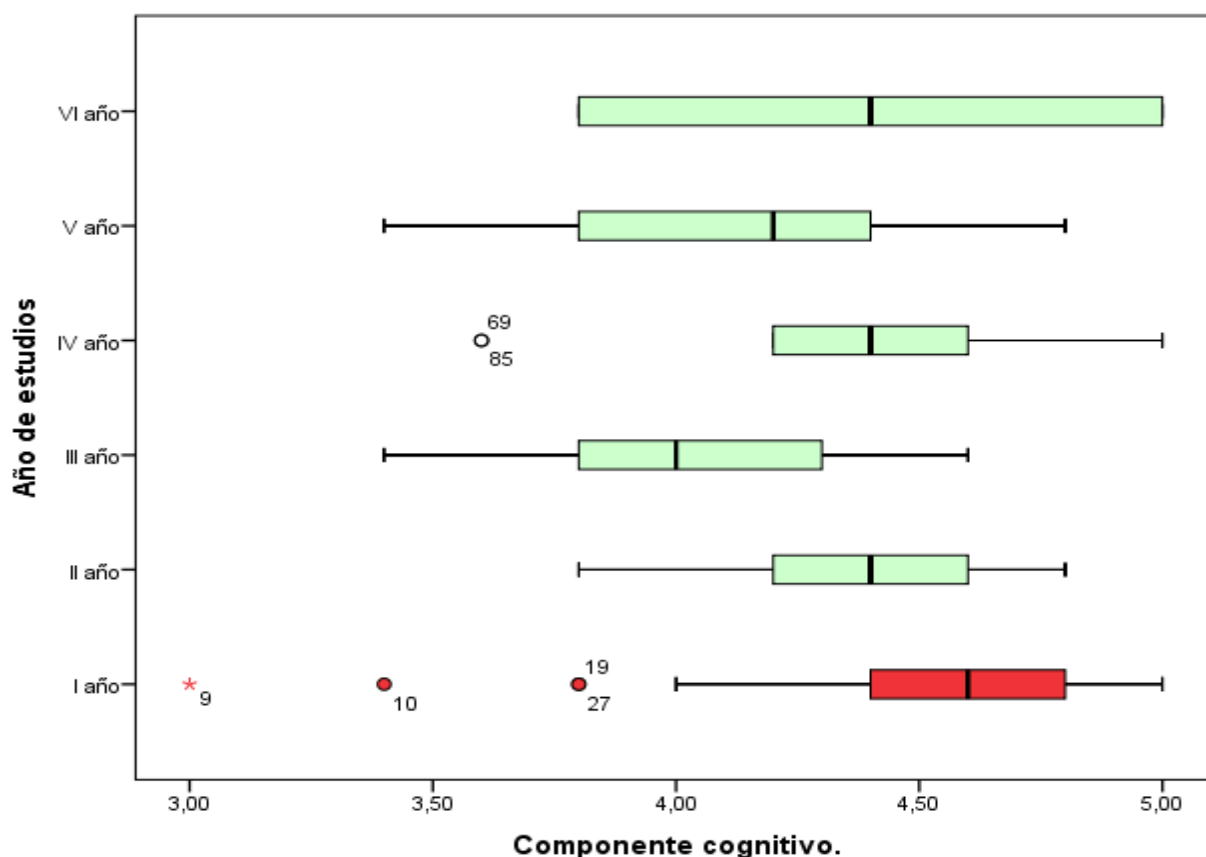


Figura 13: Componente cognitivo

FUENTE: Test “Actitud de un profesional en formación”

Tabla 21: Componente comportamental**Estadísticos descriptivos**

	N	Media	Desv. típ.
Componente comportamental.	120	4,1417	,53477

Preguntas	Media	Desv. típ.
Los temas enseñados no me ponen nervioso.	3,90	1,095
Prioriza el hacer la tareas universitarias en mi vida.	3,88	,922
Está carrera es prioritaria para la sociedad.	4,44	,765
Estoy muy contento con la decisión de estudiar esta carrera.	4,48	,788
Entiendo todos los contenidos impartidos en la carrera.	4,01	,845

	Año de estudios					
	I año	II año	III año	IV año	V año	VI año
	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Componente comportamental.	4,36	4,15	3,65	4,26	3,96	4,10

FUENTE: Test "Actitud de un profesional en formación"

ANÁLISIS

Los resultados encontrados se relacionan con el indicador denominado "Componente comportamental", del cual se encontró un valor

medio de 4,14 y una desviación típica de 0,535, lo que permite concluir que los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna consideran que su nivel de comportamiento es adecuado y los caracteriza. Siendo el aspecto más destacado: El estar contento con su decisión de estudiar esa carrera; y el priorizado a mejorar: El darle más importancia o relevancia al hacer las tareas de forma oportuna. Son los estudiantes de I año los que presentan un mayor valor medio, y los alumnos del III año los valores más bajos.

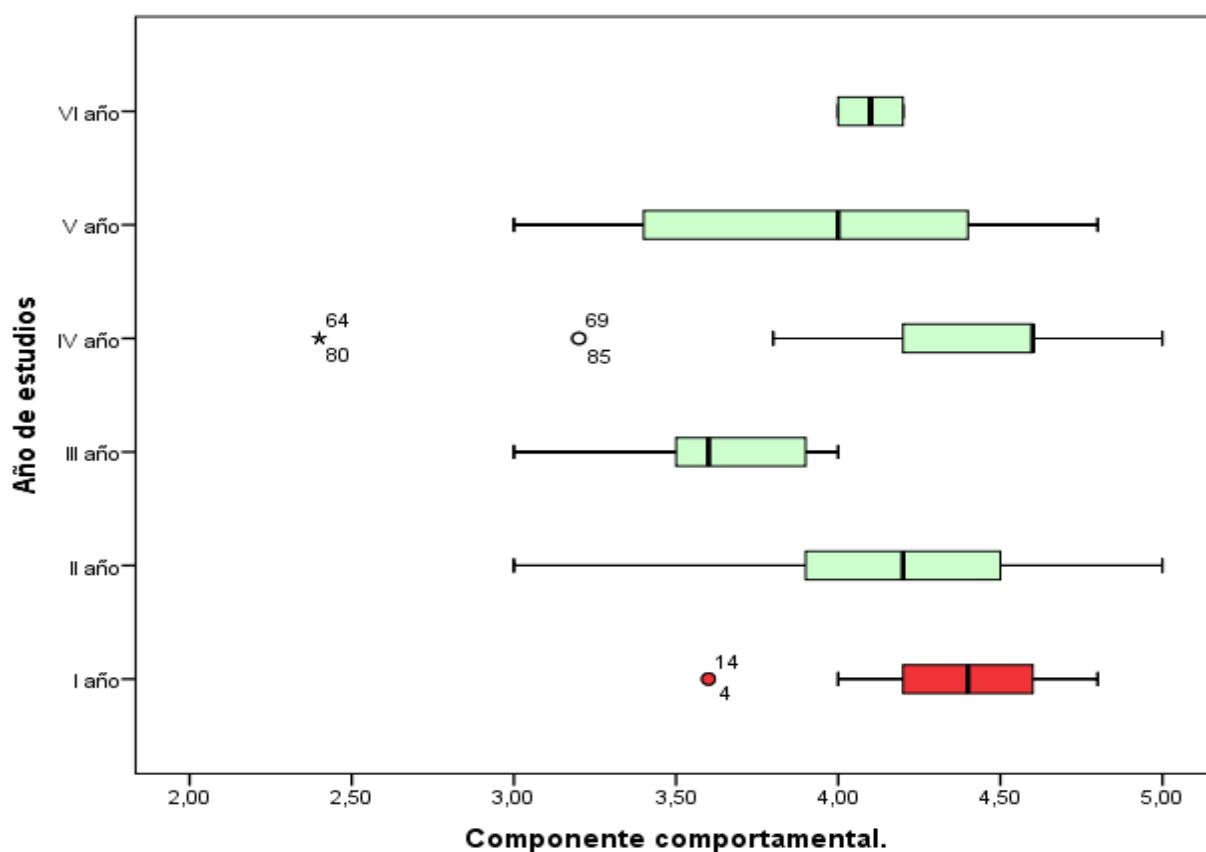


Figura 14: Componente comportamental

FUENTE: Test “Actitud de un profesional en formación”

Tabla 22: Componente valorativo**Estadísticos descriptivos**

	N	Media	Desv. típ.
Componente valorativo.	120	3,9683	,54139

Preguntas	Media	Desv. típ.
El valor agregado que dan los docentes a mi formación es fundamental.	4,23	,877
Me gustaría estudiar alguna especialidad en medicina.	4,58	,630
Soy ordenado y guardo todo lo enseñado en la carrera.	4,02	,879
La enseñanza recibida en la UNJBG es competitiva.	3,89	1,035
El apoyo académico de las autoridades de la Facultad es adecuada.	3,12	1,146

	Año de estudios					
	I año	II año	III año	IV año	V año	VI año
	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Componente valorativo.	4,15	4,10	3,77	3,78	3,72	4,30

FUENTE: Test "Actitud de un profesional en formación"

ANÁLISIS

Los resultados encontrados se relacionan con el indicador denominado "Componente valorativo", del cual se encontró un valor medio de 3,97 y una desviación típica de 0,541, lo que permite concluir que los

estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna consideran que su nivel valorativo es adecuado y los caracteriza. Siendo el aspecto más destacado: El desear estudiar una especialización en medicina; y el priorizado a mejorar: El que se dé un mayor apoyo académico de parte de las autoridades de la universidad y en especial de la Facultad. Son los estudiantes de I año los que presentan un mayor valor medio, y los alumnos del III año los valores más bajos.

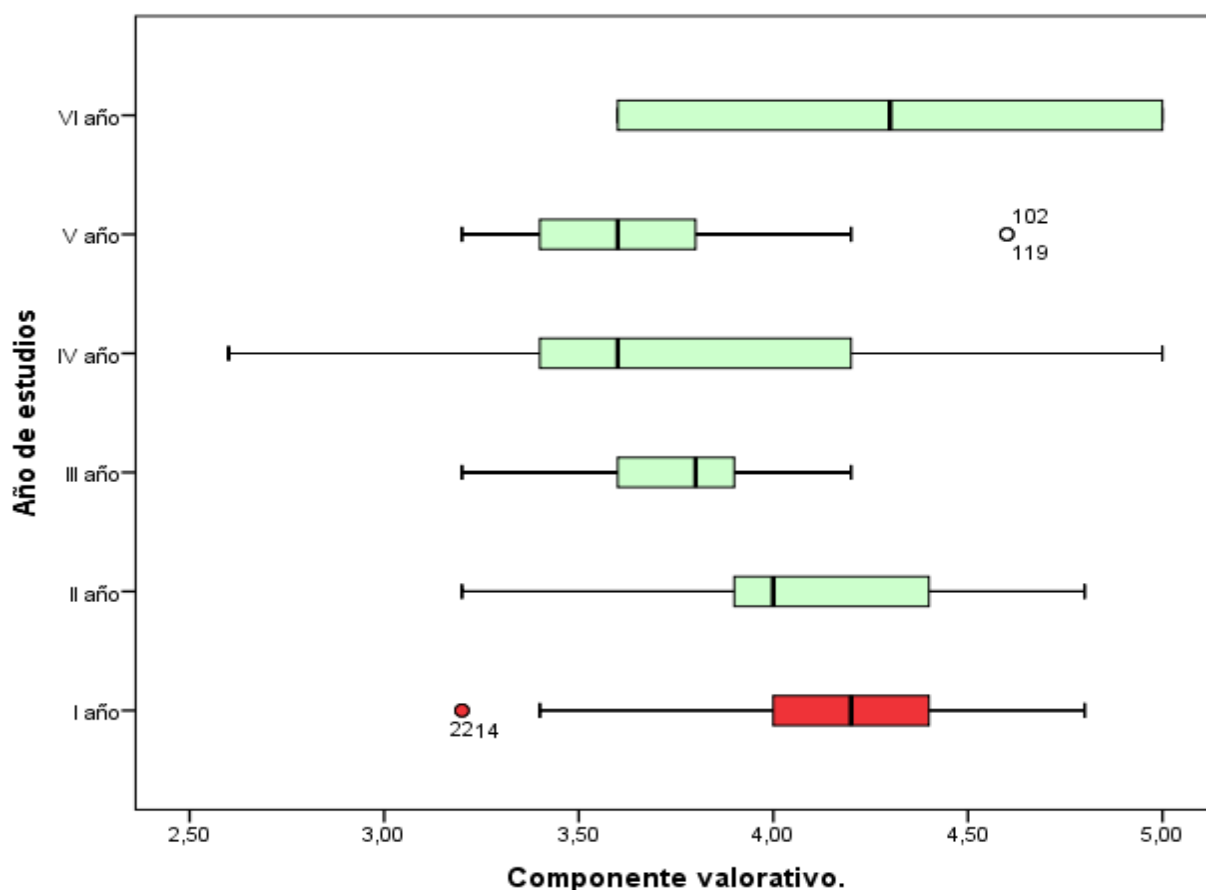


Figura 15: Componente valorativo

FUENTE: Test “Actitud de un profesional en formación”

4.3.2 Análisis global

Tabla 23: Actitud de un profesional en formación

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Actitud de un profesional en formación	120	80,04	8,196

	Actitud de un profesional en formación			Total
	Regular	Adecuado	Muy adecuado	
I año	0	13	18	31
II año	1	12	7	20
III año	2	10	0	12
IV año	2	13	10	25
V año	3	15	2	20
VI año	0	6	6	12
Total	8	69	43	120

	Año de estudios					
	I año	II año	III año	IV año	V año	VI año
	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Actitud de un profesional en formación	84	81	73	80	75	82

FUENTE: Test "Actitud de un profesional en formación"

ANÁLISIS

Se efectuó el análisis de los resultados de cada uno de los indicadores, se procede por tanto, a efectuar el análisis general, de donde se obtuvo un valor medio de 80,04 y una desviación típica de 8,196, el cual al ubicarlo en la escala de valoración previamente ya determinada, cae en el nivel denominado “Nivel adecuado de un profesional en formación” (de forma específica, son 69 alumnos); lo cual permite concluir que los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna consideran que se caracterizan por un nivel adecuado de sus actitudes para hacer frente a los retos de la carrera.

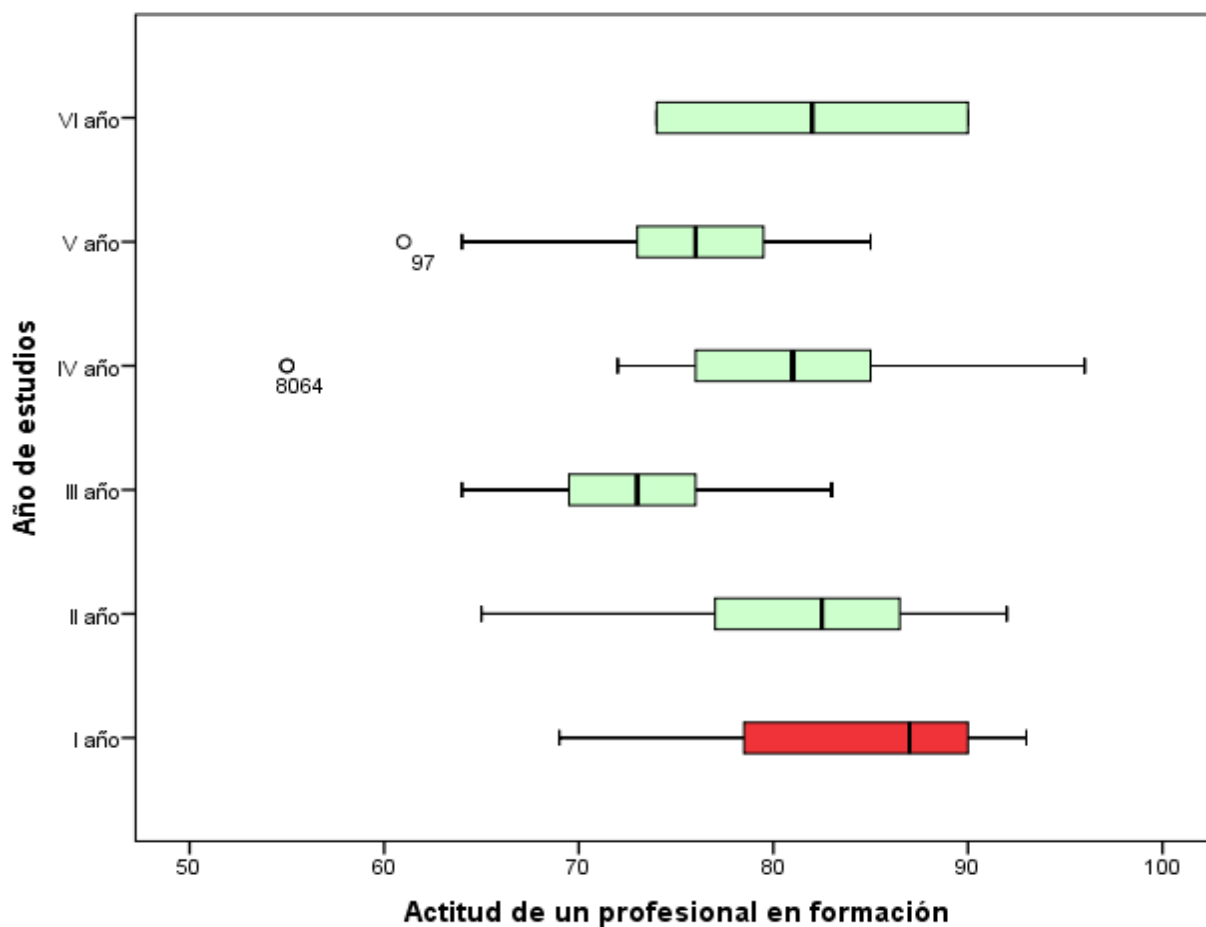


Figura 16: Actitud de un profesional en formación (por año de estudio)

FUENTE: Test “Actitud de un profesional en formación”

Al analizar por año de estudios, son los estudiantes de I año los que presentan un mayor valor medio, y los alumnos del III año los valores más bajos. Al analizar por indicadores, el más destacado fue: “Componente cognitivo”; siendo el focalizado a mejorar: “Componente afectivo”.

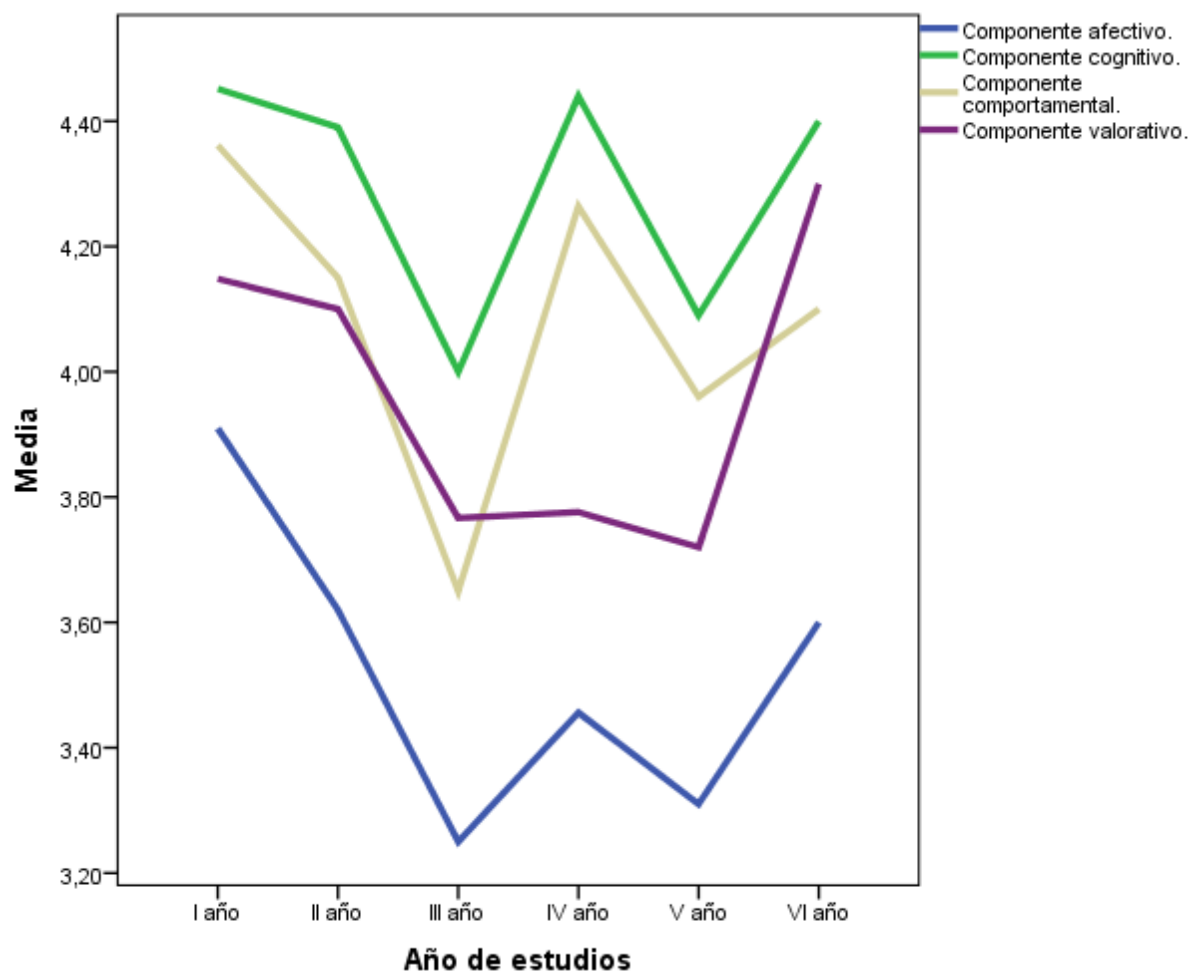


Figura 17: Actitud de un profesional en formación (por indicador)

FUENTE: Test "Actitud de un profesional en formación"

4.4 CONTRASTE DE HIPÓTESIS

4.4.1 Contraste de las hipótesis específicas

- a) La primera hipótesis específica planteada establece que ***“El valor ético que más caracteriza a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna es el universalismo”***.

Para el contraste de esta hipótesis se considera la siguiente tabla resumen, sobre el comportamiento medio de cada uno de los indicadores de la variable independiente, se tiene:

Tabla 24: Indicadores de valores éticos

Indicador	Media
Benevolencia.	4,1850
Estimulación/hedonismo.	3,9533
Poder y orden social.	3,2533
Espiritualidad tradicional.	3,5867
Competencia psicológica.	4,3500
Universalismo.	4,0350
Madurez.	4,1917

FUENTE: Test: “Valores éticos”

Por tanto, el indicador más destacado fue la “Competencia psicológica”; se concluye que dicha hipótesis de investigación se rechaza.

- b)** La segunda hipótesis específica planteada establece que ***“La característica de la actitud de un profesional en formación en la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna que más destaca es el componente afectivo”***.

Para el contraste de esta hipótesis se considera la siguiente tabla resumen, sobre el comportamiento medio de cada uno de los indicadores de la variable dependiente, se tiene:

Tabla 25: Indicadores de actitud de un profesional en formación

Indicador	Media
Componente afectivo.	3,5700
Componente cognitivo.	4,3283
Componente comportamental.	4,1417
Componente valorativo.	3,9683

FUENTE: Test “Actitud de un profesional en formación”

Por tanto, el indicador más destacado fue la “Competencia cognitivo”; se concluye que dicha hipótesis de investigación se rechaza.

- c) La tercera hipótesis específica planteada establece que ***“Existe una relación directa y significativa entre los indicadores de los valores éticos y los indicadores de la actitud de un profesional en formación en la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG - Tacna”***.

Para el contraste de esta hipótesis, se utilizó el coeficiente de Correlación Rho de Spearman, siendo su prueba y resultados, los siguientes:

H₀: No existe relación entre las variables analizadas

H₁: Existe relación entre las variables analizadas

Tabla 26: Coeficiente de correlación Rho de Spearman

		Valores éticos	Actitud de un profesional en formación
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,514**
	Valores éticos		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	120	120
	Coeficiente de correlación	,514**	1,000
	Actitud de un profesional en formación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	120	120

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

FUENTE: Reporte del SPSS 20,0

El valor obtenido del coeficiente de correlación fue $r = 0,514$ (valor de $p = 0,000$); de donde el valor de p es inferior al nivel de significancia del 5%; ello implica que se rechaza H_0 ; es decir, que existe una relación directa y significativa entre los indicadores de los valores éticos y los indicadores de la actitud de un profesional en formación en la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG - Tacna.

4.4.2 Contraste de la hipótesis general

La hipótesis general planteada establece que ***“Existe una influencia de los valores éticos sobre la actitud de un profesional en formación en la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG - Tacna”***.

Para contrastar la presente hipótesis, se utilizó el estadístico chi-cuadrado; cuya prueba y resultados se indican en la siguiente tabla:

H₀: No existe influencia significativa

H₁: Existe influencia significativa

Tabla 27: Estadístico Chi-cuadrado

		Valores éticos			Total
		Medio	Alto	Muy alto	
Actitud de un profesional en formación	Regular	0	8	0	8
	Adecuado	7	47	15	69
	Muy adecuado	0	28	15	43
Total		7	83	30	120

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,360^a	4	,035
Razón de verosimilitudes	14,629	4	,006
Asociación lineal por lineal	6,154	1	,013
N de casos válidos	120		

a. 4 casillas (44,4%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,47.

FUENTE: Reporte del SPSS 20,0

El valor del chi-cuadrado calculado fue de 10,360 (valor de $p = 0,035$), de donde el valor de p es inferior al nivel de significancia del 5%; ello implica que se rechaza H_0 ; es decir, existe una influencia de los valores éticos sobre la actitud de un profesional en formación en la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG - Tacna.

CONCLUSIONES

PRIMERA

La muestra considerada fue de 120 estudiantes de 1º al 6º año de estudios de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna. Se concluye que en dicha carrera existe una influencia de los valores éticos sobre la actitud de un profesional en formación.

SEGUNDA

Se concluye que los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna se caracterizan por un nivel adecuado de valores éticos; que son los estudiantes de IV año los que destacan más dicha variable, siendo los alumnos del III año los de valores más bajos; el indicador más destacado fue la “Competencia psicológica” y el focalizado a mejorar, el “Poder y orden social”.

TERCERA

Se concluye que los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna se caracterizan por un nivel adecuado de sus actitudes para hacer frente a los retos de la carrera; que son los estudiantes de I año los que destacan más dicha variable, y los alumnos del III año son los de valores más bajos; el indicador más destacado fue el “Componente cognitivo”, y el focalizado a mejorar el “Componente afectivo”.

CUARTA

Se concluye que existe una relación directa y significativa entre los indicadores de los valores éticos y los indicadores de la actitud de un profesional en formación en la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG - Tacna.

RECOMENDACIONES

PRIMERA

En base a los resultados encontrados afines a los valores éticos, se recomienda a los directivos de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna, implementar las siguientes propuestas formativas:

a) Autoconocimiento y desarrollo personal del estudiante: Para promover el desarrollo personal del estudiante, se debería priorizar el intervenir de forma específica, en el fortalecer el conocimiento personal y el proceso de maduración a lo largo del periodo formativo en la universidad.

Para lo cual, se deben desarrollar talleres, con el objetivo de que el alumnado se haga consciente de sus propios valores (necesidades, intereses y aspiraciones) y tenga la oportunidad de diseñar planes de mejora para sus proyectos de vida. Estas acciones favorecen una mejor disposición para aprovechar las oportunidades formativas que la Universidad le ofrece e identificar dónde pueden aparecer dificultades en el proceso.

b) Conocimiento y aprendizaje: La orientación al conocimiento se concreta en el desarrollo de actitudes hacia el aprendizaje. Para lograrlo, se plantea el priorizar la formulación e implementación de un proyecto dirigido al desarrollo de la competencia para aprender. Esta competencia exige: habilidades para organizar, planificar y evaluar la propia tarea; actitudes hacia el aprendizaje, tales como la responsabilidad, la autonomía y la colaboración; y conocimiento sobre el aprendizaje y sobre la propia manera de aprender.

SEGUNDA

En base a los resultados encontrados afines a los valores éticos, se recomienda además a los directivos de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna, el impulsar el fortalecer el compromiso social, lo cual se promueve mediante oportunidades de contacto con la realidad y situaciones de aprendizaje experiencial; para desarrollar valores vinculados al compromiso se propone una modalidad de formación experiencial, en la que los alumnos se implican en actividades destinadas a satisfacer necesidades reales del entorno, con el propósito de mejorarlo. Este sistema de aprendizaje, genera beneficios en el currículum académico, la formación en valores y la vinculación con la sociedad.

TERCERA

En base a los resultados encontrados afines a la actitud del estudiante, se recomienda a los directivos de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna, que impulsen una política educativa de búsqueda de la eficiencia educativa, que debe considerar los siguientes aspectos:

- Estudiar con éxito una carrera profesional universitaria requiere de actitud positiva frente a las nuevas ideas de la sociedad del conocimiento.
- Afrontar el aprendizaje con convicción, fuerza de voluntad, mucha ilusión, alegría o motivación, optimismo, positivismo, profesionalidad, responsabilidad y seriedad.
- Buscar la excelencia y no conformarse simplemente con aprobar una determinada asignatura.
- Admitir sus fallas, carencias y errores y corregirlos oportunamente.

CUARTA

- Para complementar, lo recomendado para fortalecer la actitud del estudiante, es necesario que los directivos de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna, impulsen el priorizar la investigación en el desarrollo de las tareas encargadas.

BIBLIOGRAFÍA

TEXTOS

Aguilar, A., Rodríguez, A., Salanova, M. (2000). Estilos de liderazgo y riesgos psicosociales en los empleados. Editorial Universitat Jaume.

Alonso P., Alfonso, B. (2006). Modelo de confianza para el éxito laboral.

Revista de la salud mental.

<http://www.saludmental.info/Secciones/Trabajo/2008/modelo-confianza-exito-laboral-oct08.html>

Alonso, C., Legañoa, J., Lage, M. y Bujardón, A. (1999). Acerca del sistema de valores ético morales en los futuros estomatólogos. Tesis de la Carrera de Estomatología.

Bellows, R. (1998). Psicología del personal en la industria y los negocios.

Cárdenas, M., Sogi, C. (2007). Enseñanza de la ética en las escuelas de medicina peruanas: un estudio de sílabos.

Chiavenato, A. (2000). Administración de recursos humanos. Editorial Internacional Thomson, S.A. Colombia.

Conger, J. (1998). *El líder carismático*. Editorial McGraw-Hill. México.

Cordeiro, P. (1999). Liderazgo y comunicación en las organizaciones. Tesis en la Universidad Autónoma de Madrid (España).

Davis, K., Newstrom, J. (1999). Comportamiento humano en el trabajo. Pág. 289.

Donnelly, J., Gibson, J., Ivancevich, J. (1994). Fundamentos de dirección y administración de empresas. Editorial McGraw-Hill. España.

Elexpuru, I., y otros. (2011). Identificación y desarrollo de valores en estudiantes universitarios.

http://www.revistaeducacion.mec.es/doi/362_158.pdf

Gómez, O. (2006). Liderazgo, gerencia y carisma. <http://www.eumed.net/ce/2006/orgc-0603.htm>

Fleishman, E., Bass, K. (1998). Estudios de psicología Industrial y del personal. Pág. 367.

Hampton, D. (1989). *Administración*. Editorial McGraw-Hill, México.

Harris, T. (2002). *Yo estoy bien, tú estás bien*. Editorial McGraw-Hill.

Hellriegel, D., Slocum, J. (1998). *Administración*. International Thomson Editores. México. VII Edición. Pg. 515

Hernández S., Roberto; Fernández, C., Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Edit. McGraw-Hill. México. Tercera Edición.

Hersey, P., Blanchard, K., Johnson, D. (1998). *Administración del comportamiento organizacional: Liderazgo situacional*. Editorial Prentice Hall Inc. México. VII Edición.

Koontz, H., Weihrich, H. (1990). *Administración*. Editorial McGraw-Hill.

Mintzberg, H. (1991). El trabajo directivo. Folklore y realidad. En "Mintzberg y la Dirección", Díaz de Santos S.A., Madrid, pp.5-25.

- Robbins, Stephen. (2004). *Comportamiento organizacional*. Editorial Printice Hall. México. X Edición.
- Rubio Navarro, Elena. (2005). *Reglas de oro de un buen clima laboral*. Semanario de economía familiar, consumo y empleo. <http://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html>
- Schmelkes, S. (1998). *Educación y valores: hallazgos y necesidades de investigación*. Educar.
- Stoner, J.; Freeman, R., y Gilbert, Daniel. (1996). *Administración*. Editorial McGraw-Hill. Pp. 102
- Tichy, Noel. (1998). *The Leadership Engine*. Editorial Harper.
- Wilson, J.; Torres, T.; Estrada, S.; González, J.; Izaguirre, B. y Candelas, R. (2002). *La enseñanza de la ética en psicología*. Enseñanza e investigación en psicología. Pág. 5-27.

LINKS

http://mercaba.org/FICHAS/Relat/juventud_y_crisis_de_valores_mor.htm

http://www.revistaeducacion.mec.es/doi/362_158.pdf

<http://www.monografias.com/trabajos16/valores-significado/valores-significado.shtml>

<http://www.valoresmorales.net/2012/08/cuales-son-los-valores-morales/>

<http://www.sisman.utm.edu.ec/libros>

<http://cinelyta.wordpress.com/2009/06/29/la-actitud-de-un-profesional-en-formacion/>

<http://www.unjbg.edu.pe/institucion/vision.php>

ANEXOS

ANEXO 01: TEST SOBRE LOS VALORES ÉTICOS

Estimado estudiante de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG, el presente test planteado es un instrumento académico que busca identificar algunas características existenciales tendientes a analizar ¿Qué valores son importantes para mí como principios que guían mi vida y qué valores son menos importantes para mí? A continuación encontrará una serie de aseveraciones, se le solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X lo que corresponda a su opinión; en base al siguiente criterio:

A = Opuesto a mis valores

B = Muy poco importante

C = Regularmente importante

D = Importante

E = Muy importante

Sexo: Edad: Año de estudios:

N°	PREGUNTAS	A	B	C	D	E
	BENEVOLENCIA					
1	Trabajar por el bienestar de los demás.					
2	El perdonar el error de los demás.					
3	El ser una persona confiable.					
4	Ser leal al grupo de trabajo.					
5	Cumplir con mis deberes y obligaciones.					
	ESTIMULACIÓN/HEDONISMO					
6	Busco aventuras y riesgos.					

7	Busco la libertad de acción y pensamientos.					
8	Priorizo el ser original e imaginativo.					
9	Busco alcanzar mis deseos.					
10	Tiendo a gozar de la vida.					
	PODER Y ORDEN SOCIAL					
11	Priorizo el proteger mi imagen.					
12	Busco la aprobación de los demás.					
13	Busco las posesiones materiales y el dinero.					
14	Busco evitar el deber favores a los demás.					
15	Busco el tener influencias en las personas.					
	ESPIRITUALIDAD TRADICIONAL					
16	Busco despreocuparme de lo mundano.					
17	Busco el autocontrol, y el resistirme a las tentaciones.					
18	Le doy énfasis a los espacios espirituales.					
19	Busco mantener las costumbres a lo largo del tiempo.					
20	Busco mantener mi fe religiosa.					
	COMPETENCIA PSICOLÓGICA					
21	Busco ser autosuficiente, no depender de los demás.					
22	Busco ser competente.					
23	Tiendo a ser pensador y lógico.					
24	Busco seleccionar mis propios objetivos.					
25	Busco la libertad de pensamiento.					
	UNIVERSALISMO					
26	Busco ser defensor de la naturaleza.					
27	Busco la belleza en el mundo.					
28	Busco corregir injusticias, proteger a los débiles.					
29	Impulso la generación de oportunidades para todos.					

30	Impulso una convivencia sin conflictos.					
	MADUREZ					
31	Busco seguridad para las persona amadas.					
32	Busco una relación íntima emocional y espiritual.					
33	Impulso la comprensión madura de la vida.					
34	Busco amigos cercanos que me apoyen.					
35	Busco estar en paz conmigo mismo.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 02: TEST SOBRE LA ACTITUD DEL PROFESIONAL EN FORMACIÓN

Estimado estudiante de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG, el presente test planteado es un instrumento académico que busca identificar su nivel de actitud estudiantil hacia la enseñanza recibida. A continuación encontrará una serie de aseveraciones, se le solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X lo que corresponda a su opinión; en base al siguiente criterio:

A = Completamente en desacuerdo

B = En desacuerdo

C = Indiferente

D = De acuerdo

E = Completamente de acuerdo

Sexo: **Edad:** **Año de estudios:**

N°	PREGUNTAS	A	B	C	D	E
	COMPONENTE AFECTIVO					
1	La enseñanza recibida es amena y estimulante para mí.					
2	Disfruto haciendo todas las tareas encargadas por mis docentes.					
3	La enseñanza recibida es mayormente práctica.					
4	Considero que mis docentes tienen una adecuada formación teórica y práctica.					
5	La relación con mis compañeros es adecuada.					
	COMPONENTE COGNITIVO					
6	Considero que el estudio frecuente es básico en esta carrera.					

7	Los conocimientos adquiridos aportan a mi desarrollo personal.					
8	Esta carrera no es aburrida.					
9	Me agrada resolver las tareas encargadas.					
10	El nivel de enseñanza aporta a la formación de mis competencias profesionales.					
	COMPONENTE COMPORTAMENTAL					
11	Los temas enseñados no me ponen nervioso.					
12	Prioriza el hacer la tareas universitarias en mi vida.					
13	Está carrera es prioritaria para la sociedad.					
14	Estoy muy contento con la decisión de estudiar esta carrera.					
15	Entiendo todos los contenidos impartidos en la carrera.					
	COMPONENTE VALORATIVO					
16	El valor agregado que dan los docentes a mi formación es fundamental.					
17	Me gustaría estudiar alguna especialidad en medicina.					
18	Soy ordenado y guardo todo lo enseñado en la carrera.					
19	La enseñanza recibida en la UNJBG es competitiva.					
20	El apoyo académico de las autoridades de la Facultad es adecuada.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN