

Sistema de acciones para fortalecer la responsabilidad en el Centro Provincial de Información de Ciencias Médicas de Camagüey

System of actions to strengthen responsibility at Camagüey Provincial Medical Sciences Information Center

**Lic. Dayamí Bembibre Mozo, I Lic. Antonio Obed Tarajano Roselló, II
MSc. Alberto Bujardón Mendoza III**

I Universidad de Ciencias Médicas de Camagüey. Centro Provincial de Información de Ciencias Médicas. Camagüey, Cuba.

II Facultad de Enfermería "Pham Ngoc Tach". Camagüey, Cuba.

III Centro para el Desarrollo de las Ciencias Sociales de la Salud. Camagüey, Cuba.

RESUMEN

Se realizó un estudio descriptivo en el Centro Provincial de Información de Ciencias Médicas de Camagüey, entre septiembre de 2011 y junio de 2012, con el objetivo de diseñar un sistema de acciones que contribuyera a fortalecer la responsabilidad como valor moral. Para evaluar su comportamiento a nivel institucional se aplicaron la encuesta y la observación. Los resultados de este análisis se procesaron según el método de ranqueo para dar prioridad a las acciones. Los datos se tabularon por el método estadístico porcentual. La valoración del sistema se realizó por un grupo nominal de especialistas. Su elaboración contribuirá al fortalecimiento del valor responsabilidad en los profesionales de la información de acuerdo con los requerimientos actuales de la sociedad cubana y la prestación de servicios de excelencia.

Palabras clave: sistema de acciones, responsabilidad, valores morales, profesionales de la información.

ABSTRACT

A descriptive study was conducted at Camagüey Provincial Medical Sciences Information Center from September 2011 to June 2012, with the purpose of designing a system of actions aimed at strengthening responsibility as a moral value. The status of responsibility at institutional level was evaluated by means of surveys and observation techniques. The results of this analysis were processed using the ranking method to prioritize the actions. The data were tabulated with the percentage statistical method. The system was evaluated by a nominal group of specialists. Development of the system will contribute to strengthening the value

responsibility among information professionals in keeping with the current requirements of Cuban society and the purpose of rendering services of excellence.

Key words: system of actions, responsibility, moral values, information professionals.

INTRODUCCIÓN

En el programa director para el reforzamiento de valores fundamentales en la sociedad cubana actual, el Comité Central del Partido Comunista de Cuba¹ define los valores como determinaciones espirituales que designan la significación positiva de las cosas, hechos, fenómenos, relaciones y sujetos, para un individuo, un grupo o clase social, o la sociedad en su conjunto.

Los valores se encuentran condicionados por las relaciones sociales predominantes, razón que los convierte en componentes esenciales de la ideología, expresión de la cultura y la historia de una sociedad en una época determinada, así como de los intereses, puntos de vista, necesidades y contradicciones de los diferentes sujetos.^{2,3}

Se forman en el proceso de interacción entre los hombres y el objeto de su actividad, en la producción y la reproducción de su vida material y espiritual, por lo que pueden ser considerados como formaciones internas del sujeto, acorde con el nivel de desarrollo alcanzado, la experiencia histórico-social e individual y el impacto de los factores de influencia educativa.^{4,5}

Como orientadores y reguladores de la conducta constituyen un sistema, pues guardan relación dinámica unos con otros y conforman una jerarquía entre ellos, que es decisiva en los momentos de elección moral.

Las razones antes expuestas permiten apreciar la necesidad impostergable de su fortalecimiento en la actualidad en relación con los destinos históricos de la Revolución. Por esto, es importante que en la población se refuercen un conjunto de valores que deben orientar las acciones de los distintos factores de la sociedad, a partir de la labor mancomunada de las organizaciones e instituciones que ejercen dentro de sus misiones diversas influencias educativas.

Uno de estos valores lo constituye la responsabilidad, la cual es definida como el cumplimiento del compromiso contraído ante sí mismo, la familia, el colectivo y la sociedad.¹ En la presente investigación los autores se afilian a este concepto, que es el señalado en el programa director para el reforzamiento de valores. La definición operacional de este permite identificar las siguientes manifestaciones o modos de actuación del valor:

- Desarrollar con disciplina, conciencia, eficiencia, calidad y rigor las tareas asignadas.
- Asumir la crítica y la autocrítica como poderoso instrumento de autorregulación moral.

- Propiciar un clima de compromiso, consagración y nivel de respuesta a las tareas asignadas.
- Conocer y respetar la legalidad socialista y las normas administrativas establecidas.
- Promover un modo de participación democrática, donde los individuos se sientan implicados en los destinos de la familia, la comunidad, su colectivo estudiantil y laboral y el país.
- Respetar, defender y fomentar la propiedad social sobre los medios de producción.
- Cuidar el medio ambiente.¹

Como valor moral, la responsabilidad se expresa en todo ámbito de la vida social, lo que incluye la esfera laboral, en la que asume dimensiones tales como el óptimo aprovechamiento de la jornada de trabajo, la puntualidad, la asistencia, el cumplimiento del horario establecido y de las tareas asignadas, la participación en las actividades programadas por la administración y las organizaciones políticas y de masas, la cotización de las finanzas, entre otros aspectos.^{6,7-9}

Ahora bien, durante la década de los años '90 del siglo pasado, tras el derrumbe del campo socialista y el recrudecimiento del bloqueo económico impuesto por los Estados Unidos, el país experimentó uno de los períodos más difíciles de la historia de la construcción del proyecto social cubano. *Fabelo*¹⁰ sintetiza en tres aspectos esenciales las esferas en que dicho período se debe considerar:

1. El aspecto económico y el mercado ganan espacio y peso en la subjetividad cotidiana.
2. La tendencia a vivir la cotidianidad presente en la inmediatez, en aras de la satisfacción de las necesidades más apremiantes del grupo social.
3. El énfasis en la satisfacción de necesidades materiales relega a otros planos aspectos de la transmisión de valores sociales y culturales, más cuando se producen contradicciones entre el discurso y la actuación.

Este autor sugiere meditar en las consecuencias de la crisis económica y su impacto en la espiritualidad del cubano actual, cuestión que condicionada por lo anteriormente planteado lleva aparejada el debilitamiento de los valores morales, a la vez que se sobrevaloran cuestiones asociadas a la satisfacción de necesidades de orden material, tanto en el plano individual como colectivo, y se aprecian conductas más pragmáticas, menos altruistas y solidarias.¹⁰⁻¹²

El Período Especial dio lugar además a innumerables consecuencias negativas para el sector laboral. Las instituciones de información científico-técnica no se encuentran ajenas a esta problemática, razón que determinó la adopción de múltiples medidas con el propósito de fortalecer la educación en valores, sobre todo en lo que respecta a la responsabilidad. Una de ellas es la adopción del Código de Ética de la Asociación Cubana de Bibliotecarios,¹³ y el cumplimiento del Decreto Ley 271 de 2010 de las Bibliotecas de la República de Cuba.¹⁴

Particularmente, el Sistema Nacional de Información de Ciencias Médicas (SNICM) tomó durante los últimos años una serie de iniciativas encaminadas a la organización del sistema, expresadas a través de las Instrucciones Metodológicas y

Orientaciones Funcionales,¹⁵ con las que se pretende garantizar la prestación de servicios de excelencia a las comunidades de usuarios vinculados con la actividad docente, asistencial e investigativa.

Esto incluye el accionar del Centro Provincial de Información de Ciencias Médicas de Camagüey (CPICM-C), entidad en la que se evidencia la necesidad de un funcionar coherente, sistemático e integrado de los diferentes factores en relación con la responsabilidad como valor moral, dado el importantísimo encargo social de la institución.

Puesto que la prestación de servicios en el CPICM-C se materializa a través de la relación de las categorías forma y contenido, no solo incluye lo que se brinda u ofrece al usuario, sino también el modo en que esto se lleva a efecto, y la responsabilidad constituye un indicador efectivo del grado de competencia y profesionalidad alcanzado por el trabajador y la institución en su conjunto.

De ahí la necesidad de develar el comportamiento objetivo de la responsabilidad como valor moral a nivel institucional, las causas que inciden sobre él y las maneras de erradicar las deficiencias, situación según la cual el objetivo de la presente investigación fue diseñar un sistema de acciones que contribuya a fortalecer la responsabilidad como valor moral en los trabajadores del CPICM-C.

En la búsqueda realizada sobre el tema no se encontraron estudios con esta misma finalidad desarrollados en el SNICM. El sistema de acciones propuesto se encamina a la formación de recursos humanos competentes en el ámbito informacional, dada su educación en valores, específicamente lo que tiene que ver con la responsabilidad. De ahí que los objetivos a alcanzar, las formas de concretarlos, así como el cronograma e indicadores de medida que se diseñaron para esta investigación, se corresponden con las orientaciones que al efecto aparecen en el programa director para el reforzamiento de valores fundamentales en la sociedad cubana actual.¹

El objetivo de la investigación es diseñar un sistema de acciones educativas que contribuya a fortalecer la responsabilidad como valor moral en los trabajadores del CPICM-C. Esto, redundará en la prestación de servicios de excelencia. De igual modo coadyuvará a la formación de profesionales de la salud desde una perspectiva consecuente con los requerimientos actuales de la sociedad cubana en este campo. En eso radica el aporte, la importancia y la novedad del estudio que se presenta.

MÉTODOS

Se realizó un estudio observacional, descriptivo y transversal en el Centro Provincial de Información de Ciencias Médicas de Camagüey, durante el curso escolar 2011-2012. El objeto de estudio lo constituyó el valor moral responsabilidad.

MÉTODOS EMPLEADOS

Empíricos

Encuesta: Se aplicó a los 36 trabajadores de la institución con el propósito de evaluar el nivel de conocimiento en relación con la problemática en estudio, previa

autorización del director de la unidad. Se garantizó el anonimato y la confidencialidad en el procesamiento de los datos por parte de personal competente, como principios éticos fundamentales (anexo 1).

Observación: Posibilitó diagnosticar el comportamiento de la responsabilidad como valor moral a nivel institucional, según grupos de trabajo. Se trabajó a partir de una guía confeccionada según los presupuestos establecidos por el Partido Comunista de Cuba en el programa director para el reforzamiento de valores fundamentales en la sociedad cubana actual, en relación con la definición operacional (modos de actuación) del valor (anexo 2).

Para su aplicación, en conformidad con los presupuestos éticos laborales representativos de la moral socialista, se tomó en consideración el criterio vertido por el director y la administradora del centro en calidad de informantes claves, quienes tuvieron a su vez en cuenta el resultado de las evaluaciones técnicas profesionales efectuadas a los recursos humanos durante los últimos 10 meses de trabajo.

Método de ranqueo: Posibilitó definir las acciones que conforman el sistema y asignar un orden lógico a estas, a partir de las dificultades detectadas tras la aplicación de la encuesta y la guía de observación.

Grupo nominal de especialistas: Permitió valorar el sistema de acciones. Se escogió un grupo de 13 profesionales especializados en el trabajo con valores de la Universidad de Ciencias Médicas de Camagüey (anexo 3), según los siguientes criterios:

- Amplios conocimientos sobre la temática en cuestión.
- Experiencia profesional avalada por los años de trabajo en el tema (5 a 10).
- Poseer las categorías docentes principales de Profesor Asistente, Auxiliar o Titular.
- Contar con la categoría académica de Máster en Ciencias.

Estadísticos

Análisis porcentual: permitió el cálculo y la interpretación de los datos desde el punto de vista estadístico.

METODOLOGÍA PARA EL PROCESAMIENTO DE LOS DATOS PROCEDENTES DE LA ENCUESTA Y LA GUÍA DE OBSERVACIÓN

De forma general, la evaluación del nivel de conocimiento de los recursos humanos en relación con la responsabilidad se realizó al asignar a cada aspecto analizado el valor de uno (1) si cumplía con los requerimientos, o cero (0) en caso de que no los cumpliera.

La calificación final se estableció dada la sumatoria de todos los puntos evaluados como positivos, y el consecuente análisis porcentual en relación con el total de aspectos de acuerdo con la escala establecida al respecto.

Para diagnosticar el comportamiento a nivel institucional de este valor moral según la guía de observación, se otorgó 1 punto, siempre y cuando se cumpliera cabalmente con el *ítem*, 0,6 puntos en caso de que el cumplimiento se realizara a veces, y 0 si no se cumplía con la condicionante.

Al igual que la evaluación final del nivel de conocimientos, en este caso la calificación se efectuó a partir de la suma de todos los puntos acumulados y el correspondiente análisis porcentual. En ambos casos se aplicó la siguiente escala:

Excelente: 90-100 %

Bien: 80-89 %

Regular: 70-79 %

Mal: ≤ 69 %

Tecnologías utilizadas para la ejecución del estudio: la tabulación de los datos se realizó en una hoja de cálculo diseñada en Microsoft Excel.

Representación de la información: Los resultados se representan en tablas con vistas a su mejor comprensión.

RESULTADOS

La tabla 1 muestra los resultados de la evaluación efectuada a los recursos humanos del CPIC-M por departamentos con respecto al nivel de conocimiento que poseen sobre la responsabilidad como valor moral. Este acápite fue evaluado de mal, dada la elevada cantidad de trabajadores (más de la tercera parte) que no pudieron responder debidamente la encuesta.

De forma general se percibe un desconocimiento por parte del personal en relación con los modos de actuación o manifestaciones concretas del valor propiamente a nivel de todos los departamentos que conforman esta dependencia (86,1 %).

Por su parte, el diagnóstico correspondiente al comportamiento de la responsabilidad como valor moral a nivel institucional según grupos de trabajo, se llevó a efecto a partir de la aplicación de una guía de observación confeccionada con este propósito. Como se observa en la tabla 2, la puntuación final es de 5,80, lo que representa el 82,8 % del total. Según la escala elaborada, esto implica calificación de bien.

Tabla 1. Evaluación del nivel de conocimiento de los trabajadores del CPICM-C, en relación con la responsabilidad como valor moral, según respuestas de los trabajadores, 2012

Departamentos	Excelente	%	Bien	%	Regular	%	Mal	%	Total de trabajadores por departamentos
Dirección	-	-	-	-	-	-	3	100	3
Biblioteca	-	-	-	-	-	-	11	100	11
Editorial	1	25	1	25	-	-	2	50	4
Gestión de Información	-	-	-	-	1	25	3	75	4
Procesos técnicos	-	-	-	-	-	-	5	100	5
TIC	-	-	1	11,1	1	11,1	7	77,8	9
Total de trabajadores según evaluación	1	2,8	2	5,6	2	5,6	31	86,1	36

CPICM-C: Centro Provincial de Información de Ciencias Médicas.
Fuente: Encuesta.

Tabla 2. Comportamiento del valor responsabilidad en el personal que labora en el CPICM-C, 2012

Aspectos a observar	Puntuación otorgada
Se desarrollan con disciplina, conciencia, eficiencia, calidad y rigor las tareas asignadas por la dirección en el CPICM-C.	0,6
Se asume la crítica y la autocrítica como instrumento de autorregulación moral en los trabajadores del CPICM-C.	1
Existe un clima de compromiso, consagración y nivel de respuesta a las tareas asignadas a los trabajadores por la dirección en el CPICM-C.	0,6
Se conoce y respeta la legalidad socialista y las normas administrativas por los trabajadores establecidas en el CPICM-C.	1
Se promueve un modo de participación democrática, donde los individuos se sientan implicados en los destinos del colectivo laboral (equipo de trabajo), desde su puesto de trabajo.	0,6
Se fomenta el respeto y cuidado de la propiedad social sobre los recursos que cada trabajador manipula en el CPICM-C.	1
Se fomenta el cuidado al medio ambiente por los trabajadores del CPICM-C.	1
Total	5,80

CPICM-C: Centro Provincial de Información de Ciencias Médicas.
Fuente: Guía de observación.

Puede apreciarse cómo los aspectos que incidieron en esta calificación estuvieron dados por la existencia de un clima de compromiso, consagración y nivel de respuesta a las tareas asignadas a los trabajadores por la dirección en el CPICM-C, así como por la participación de los individuos en relación con los destinos del colectivo laboral.

Es significativo que a pesar del desconocimiento correspondiente a la definición operacional o modos de actuación del valor, los recursos humanos manifiestan actitudes razonablemente responsables en su entorno laboral.

El sistema de acciones (tabla 3) se confeccionó a partir del análisis de la información generada por el proceso de diagnóstico, en el que se da salida a las deficiencias detectadas a través de los aspectos analizados. Para esto se establecieron cuatro objetivos cuya ejecución quedó fijada en diez meses. Las acciones mediante las que estos se concretaron pudieron ser resueltas debidamente por la dirección del CPICM-C y el conjunto de trabajadores. Existieron acciones con fecha de cumplimiento permanente, dada la necesidad de sistematizarlas en la institución. Cada una de las acciones previstas contó con responsables, participantes e indicadores de medida. El sistema de acciones fue valorado según el criterio de especialistas. De acuerdo con los resultados que se exponen en la tabla 4 recibió una evaluación favorable, ya que la mayor parte de estos lo calificaron como muy adecuado.

Tabla 3. Sistema de acciones para fortalecer la responsabilidad como valor moral en los trabajadores del CPICM-C

Objetivos	Acciones	Fecha de cumplimiento	Responsables	Participantes	Fecha de control	Indicadores de medida
1. Elevar el nivel de capacitación científica metodológica y humanística de los trabajadores.	1.1. Realizar cursos colectivos técnicos todos los meses	Curso 2012 - 2013	Departamento Metodológico del CPICM-C	Trabajadores del CPICM-C	Junio 2013	Participación del 100 % de los trabajadores del CPICM-C.
	1.2. Potenciar la participación de los trabajadores en los posgrados de Ciencias Sociales establecidos por la UCIH-C.	Trimestral durante el curso 2012 - 2013	Centro de Desarrollo de las Ciencias Humanísticas para la Salud	Trabajadores del CPICM-C	Junio 2013	Participación del 100 % de los trabajadores del CPICM-C.
	1.3. Realizar un curso de comunicación social.	Curso 2012 - 2013	Departamento Psicología	Trabajadores del CPICM-C	Junio 2013	Participación del 100 % de los trabajadores del CPICM-C.
	1.4. Impartir talleres sobre ética y competencias profesionales.	Enero y abril 2013	Departamento Metodológico del CPICM-C y Dirección	Trabajadores del CPICM-C	Mayo 2013	Se constata la impartición de los talleres sobre la ética y competencias profesionales.
	1.5. Elaborar y ejecutar sistemáticamente un programa educativo sobre normas de educación formal.	Permanente	Departamento Metodológico del CPICM-C	Trabajadores del CPICM-C	Mayo 2013	Participación del 100 % de los trabajadores del CPICM-C.
	1.6. Incluir en la programación de las actividades políticas y de masas desarrolladas por el centro (matutinos, cumpleaños colectivos, jornadas) el tema del trabajo en valores, con énfasis en la responsabilidad.	Permanente	Departamento Metodológico del CPICM-C	Trabajadores del CPICM-C	Mayo 2013	Se constata la inclusión y ejecución del tema del trabajo en valores, en las actividades programadas por el centro.
2. Promover un modo de participación democrática donde los individuos se sientan implicados en los destinos de su colectivo laboral.	1.7. Elaborar productos destinados a los trabajadores, tales como el mural informativo, lujas informativas y plegables instructivos, que den a conocer las normas y conductas establecidas en el CPICM-C en relación con la responsabilidad.	Permanente	Departamento Metodológico del CPICM-C	Trabajadores del CPICM-C	Permanente	Se constata la elaboración y puesta en circulación del 100 % de los productos.
	2.1. Desarrollar un programa de técnicas participativas que demuestren el conocimiento del trabajador en relación con la responsabilidad desde su puesto de trabajo.	Enero - junio 2013	Departamento Metodológico del CPICM-C	Trabajadores del CPICM-C	Julio 2013	Se constata la elaboración un programa de técnicas participativas al 100 %
	2.2. Efectuar un seminario encaminado al fortalecimiento de la responsabilidad laboral, en el que se pormenorizan los modos de actuación del valor según grupos de trabajo.	Enero - junio 2013 (previa planificación según cronograma para los grupos de trabajo)	Departamento Metodológico del CPICM-C	Trabajadores del CPICM-C	Mensual	El 100 % de los trabajadores asistan al seminario.
3. Propiciar un clima de compromiso, consagración y nivel de respecto a las tareas asignadas.	3.1. Incentivar el sentido de compromiso y responsabilidad por parte de los trabajadores en relación con la actividad científico-informativa.	Permanente	Departamento Metodológico del CPICM-C y Dirección	Trabajadores del CPICM-C	Permanente	Se logra una mejora sustancial en relación con el sentido de compromiso y responsabilidad por parte de los trabajadores respecto al trabajo técnico, la atención a los usuarios y demás acciones propias de la actividad científico informativa.
	3.2. Hacer cumplir la disciplina laboral en el CPICM-C.	Permanente	Dirección y Administración	Trabajadores del CPICM-C	Permanente	Se logra una mejora considerable en relación con el cumplimiento de la disciplina laboral en todas sus manifestaciones.
4. Estimular el cuidado de la propiedad social, como parte de la responsabilidad laboral contraída ante la administración en relación con el cuidado del medio ambiente.	4.1. Otorgar reconocimientos a los trabajadores más destacados en el cumplimiento de sus tareas, cuidado del medio ambiente y la propiedad social.	Anual	Dirección y Administración	Trabajadores del CPICM-C	Anual	Se constata la entrega de reconocimientos, certificados, entre otros, a los trabajadores más destacados.
	4.2. Incentivar la asistencia de los trabajadores a las actividades planificadas por el CPICM-C.	Permanente	Dirección y Administración	Trabajadores del CPICM-C	Permanente	Se constata una mejora considerable en relación con la participación de los trabajadores en las actividades planificadas por el CPICM-C.

CPICM-C: Centro Provincial de Información de Ciencias Médicas.

Tabla 4. Valoración del sistema de acciones diseñado, según grupo nominal de especialistas, 2012

Aspectos	Total de especialistas	%
Muy adecuado	7	53,8
Adecuado	5	38,4
Inadecuado	1	7,6
Total	13	100

DISCUSIÓN

En la actualidad existe gran preocupación por mantener el proceder ético dirigido a la responsabilidad social; por eso *Vallaey*s, referido por *Gasca* y otros,¹⁶ comenta que la responsabilidad es una política de gestión, un nuevo modo de administrar las organizaciones, donde se deben cuidar los efectos colaterales que se generan diariamente dentro y fuera de estas.

Esto implica asumir las consecuencias sociales inducidas por el mismo funcionamiento de la organización. Este hecho ratifica la necesidad de que los recursos humanos vinculados a la prestación de servicios de información posean un nivel de conocimientos elevado sobre la responsabilidad como valor moral.

La información es un recurso fundamental para todo tipo de actividad hoy día; de ahí que los especialistas en su tratamiento precisen de un basamento teórico práctico en relación con la responsabilidad, que les permita ejercer con profesionalidad.¹⁷⁻¹⁹

No se debe pasar por alto el hecho de que la responsabilidad es aplicable a todas las organizaciones; es una teoría de gestión que obliga a la institución a situarse y comprometerse socialmente en el ejercicio de sus funciones.

Sin embargo, el conocimiento debe estar respaldado por acciones, de modo tal que la responsabilidad no se erija solo como mera apariencia, sino como un hecho real de la vida ética, lo que incluye, desde luego, el plano laboral.

Esto reitera la importancia del desarrollo de acciones educativas. Debe tenerse en cuenta, no obstante, que la formación de valores se encuentra regida por requerimientos metodológicos generales que se deben tener presentes a la hora de diseñar actividades o acciones con ese fin.²⁰

Según se pudo apreciar tras la aplicación de la guía de observación, el comportamiento de la responsabilidad confronta dificultades en el centro, por lo que se hace imprescindible el desarrollo de acciones encaminadas al fortalecimiento de este valor moral.

*González*²¹ expone que los valores no se forman unos independientes de los otros, no se imponen; se fijan a través de la actividad, de las acciones. Éstas reafirman la expresión de los sentimientos asociados a determinados valores, lo que evidencia la importancia que tiene en el ámbito laboral la transmisión de experiencias, la comunicación de hábitos, costumbres, tradiciones y ejemplo personal. De ahí que el presente estudio se centre no solo en el nivel de conocimiento que poseen los trabajadores del CPICM-C, sino también en el comportamiento de estos en relación con la responsabilidad.

*Perdomo*²² establece que en la formación de los valores media la influencia educativa y cultural que el individuo recibe, por lo que esta se consolida a través de normas y principios de la sociedad en la que se desenvuelve. Cada valor, de forma independiente, forma parte a su vez del contenido sistémico de los restantes valores como fundamento y finalidad de todo acto de conducta humana en cualquier esfera de la vida.

La educación en valores ocupa, por lo tanto, un lugar importante dentro de la enseñanza, pues contribuye a fortalecer el trabajo como elemento esencial en la lucha ideológica que en las condiciones actuales enfrenta la sociedad.²³

De acuerdo con las características del sistema educacional cubano en lo que atañe a la formación de valores, el sistema de valores diseñado vincula el conocimiento con la actividad laboral, como variante fundamental del principio de relacionar la teoría con la práctica.²³⁻²⁶

Desarrollar en toda plenitud humana las capacidades y fomentar elevados sentimientos, convertir los principios políticos, ideológicos y morales en convicciones personales y en valores de la personalidad, es un deber de todo profesional que labora en el sistema de salud.²⁷⁻³⁰

Se concluye que la elaboración de este sistema de acciones contribuirá al fortalecimiento del valor responsabilidad en los profesionales de la información de acuerdo con los requerimientos actuales de la sociedad cubana y la prestación de servicios de excelencia.

Se recomienda someterlo a consideración del Consejo de Dirección del CPICM-C con vistas a su aplicación futura, así como implementar en la práctica las acciones previstas, con vistas a su evaluación.

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta aplicada a los trabajadores del Centro Provincial de Información de Ciencias Médicas para determinar el nivel de conocimiento de los recursos humanos en relación con la responsabilidad como valor moral.

Estimado colega:

El Centro Provincial de Información de Ciencias Médicas se ha propuesto desarrollar una investigación con el objetivo de diseñar un sistema de acciones que contribuya al fortalecimiento de la responsabilidad como valor moral en los trabajadores de la institución. Para esto le solicitamos responda con la mayor sinceridad posible la siguiente encuesta de carácter anónimo. Los datos aportados por Ud. permitirán determinar el nivel de conocimiento que poseen los recursos humanos de la unidad

con respecto a la responsabilidad. Serán procesados confidencialmente por personal competente. Le agradecemos de antemano su colaboración.

1. El programa director para el reforzamiento de valores fundamentales en la sociedad cubana actual define la responsabilidad como el cumplimiento del compromiso contraído ante sí mismo, la familia, el colectivo y la sociedad. A partir de este concepto, identifique las opciones que se le ofrecen en verdadero (V) o falso (F), teniendo en cuenta los modos de actuación asociados a este valor.

- a) ____ Combatir toda manifestación de egoísmo, individualismo, consumismo y sumisión.
- b) ____ Fortalecer la unidad del pueblo en torno al Partido.
- c) ____ Desarrollar con disciplina, conciencia, eficiencia, calidad y rigor las tareas asignadas.
- d) ____ Asumir la crítica y la autocrítica como poderoso instrumento de autorregulación moral.
- e) ____ Propiciar un clima de compromiso, consagración y nivel de respuesta a las tareas asignadas.
- f) ____ Actuar siempre en correspondencia con las raíces históricas, enalteciendo sus mejores tradiciones revolucionarias: el independentismo, el antiimperialismo y el internacionalismo, en el espíritu de la Protesta de Baraguá.
- g) ____ Mantener un comportamiento ejemplar en la actividad social y en la vida cotidiana.
- h) ____ Conocer y respetar la legalidad socialista y las normas administrativas establecidas.
- i) ____ Ser un fiel defensor de la obra de la Revolución socialista en cualquier parte del mundo.
- j) ____ Promover un modo de participación democrática, donde los individuos se sientan implicados en los destinos de la familia, la comunidad, su colectivo estudiantil, laboral y el país.
- k) ____ Sentir orgullo de ser cubano y respetar a los símbolos patrios.
- l) ____ Respetar, defender y fomentar la propiedad social sobre los medios de producción.
- m) ____ Mantener el proyecto de vida individual indisolublemente ligado al proyecto social socialista y poner el talento al servicio de la Revolución.
- n) ____ Poseer sentido de independencia nacional y de orgullo por su identidad.
- o) ____ Cuidar el medio ambiente.

Anexo 2. Guía de observación.

Objetivo: Diagnosticar el comportamiento del valor responsabilidad en el personal que labora en el Centro Provincial de Información de Ciencias Médicas de Camagüey (CPICM-C).

Aspectos a observar:

- Se desarrollan con disciplina, conciencia, eficiencia, calidad y rigor las tareas asignadas por la dirección en el CPICM-C.

Sí ____ No ____ A veces ____

- Se asume la crítica y la autocrítica como instrumento de autorregulación moral en los trabajadores del CPICM-C.

Sí ____ No ____ A veces ____

- Existe un clima de compromiso, consagración y nivel de respuesta a las tareas asignadas a los trabajadores por la dirección en el CPICM-C.

Sí ____ No ____ A veces ____

- Se conoce y respeta la legalidad socialista y las normas administrativas por los trabajadores establecidas en el CPICM-C.

Sí ____ No ____ A veces ____

- Se promueve un modo de participación democrática, donde los individuos se sientan implicados en los destinos del colectivo laboral (equipo de trabajo). desde su puesto de trabajo.

Sí ____ No ____ A veces ____

- Se fomenta el respeto y cuidado de la propiedad social sobre los recursos que cada trabajador manipula en el CPICM-C.

Sí ____ No ____ A veces ____

- Se fomenta el cuidado al medio ambiente por los trabajadores del CPICM-C.

Sí ____ No ____ A veces ____

Clave para la calificación de la guía de observación:

- Sí, equivale a 1 punto.
- A veces, equivale a 0,6 puntos.
- No, equivale a 0 punto.

Anexo 3. Encuesta para la valoración del sistema de acciones, según criterios de un grupo nominal de especialistas.

El Centro Provincial de Información, de la Universidad de Ciencias Médicas de Camagüey, desarrolla una investigación con el objetivo de elaborar un sistema de acciones que contribuya a educar el valor responsabilidad. Usted fue seleccionado para participar en ella en calidad de especialista. Le agradecemos de antemano por el esfuerzo que hará para responder con la mayor sinceridad posible la presente encuesta de carácter anónimo, cuyos datos serán procesados por personal competente y confiable.

1. ¿Cómo evalúa Ud. el sistema de acciones propuesto? Marque con una X en la celda que se corresponda su criterio:

Muy adecuado ____

Adecuado ____

Inadecuado ____

2. Señale otros aspectos que considere deben incluirse para perfeccionar el sistema de acciones:

3. Señale otros aspectos que deban eliminarse para perfeccionar el sistema de acciones:

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Partido Comunista de Cuba. Comité Central. Programa Director para el Reforzamiento de Valores Fundamentales en la Sociedad Cubana Actual. La Habana: PCC; 2006.

2. Báxter Pérez E. ¿Cuándo y cómo educar en valores? La Habana: Pueblo y Educación; 2008.

3. Fabelo Corzo JR. Los valores y sus desafíos actuales. La Habana: José Martí; 2003.
4. López Bombino LR. Ética, ciencia y responsabilidad. En: López Bombino LR, Quintana Pérez M, Chávez Antúnez A, Ojalvo Mitrany V, Abreu Morales R, Zorilla Contino M, et al. El saber ético de ayer a hoy. T II. La Habana; 2004. p. 78-86.
5. Bujardón Mendoza A. Tratamiento del concepto de valores humanos desde un enfoque de las ciencias de la educación. Rev Hum Med [Internet]. 2008 [citado 8 oct 2011];8(1):[aprox. 16 p.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202008000100006&lng=es&nrm=iso
6. Barrera Cabrera I, Armas Maragoto I. La formación de valores en la escuela: algunas consideraciones acerca del valor responsabilidad. Rev Mendive [Internet]. 2008 [citado 8 oct 2011];(23):[aprox. 9 p.]. Disponible en: <http://www.ucp.pr.rimed.cu/sitios/revistamendive/nanteriores/Num23/pdf/8.pdf>
7. Rodríguez Jaime OM, Valdés Pérez GL, Rondón Álvarez PI. La preparación del docente para el fortalecimiento del valor responsabilidad en los estudiantes de enfermería. Cuadernos de Educación y Desarrollo [Internet]. 2011 [citado 8 oct 2011]; 3(29):[aprox. 9 p.]. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/ced/29/jpa2.htm>
8. Rojas Aguilar D. Sistema de tareas docentes para favorecer la educación en valores a través del estudio de la obra martiana desde la asignatura español literatura. Cuadernos de Educación y Desarrollo [Internet]. 2010 oct [citado 8 oct 2011];2(20):[aprox. 9 p.]. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/ced/20/dra.htm>
9. Jiménez Pacheco M, Pando García E, Abreu Carrete B, J Morejón Jiménez, Díaz Llanio P. Evaluación del valor responsabilidad en estudiantes de Medicina y sus profesores. Rev Ciencias Médicas [Internet]. 2009 [citado 8 oct 2011];13(3):[aprox. 9 p.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1561-31942009000300002&script=sci_arttext&lng
10. Fabelo JR. La formación de valores en las nuevas generaciones. En: Fabelo JR, editor. Una campaña de espiritualidad y conciencia. La Habana: Ciencias Sociales; 1996. p. 13-24.
11. Vitier M. Las ideas y la Filosofía en Cuba. La Habana: Ciencias Sociales; 2002.
12. Limia David M. Sobre los principales retos de la ideología de la Revolución cubana en el contexto actual. Santiago [Internet]. 2006 [citado 8 oct 2011]; [aprox. 7 p.]. Disponible en: <http://www.uo.edu.cu/ojs/index.php/stgo/article/view/14506310/32>
13. Asociación Cubana de Bibliotecarios. Proyecto de código de ética. Propuesta de cambio. ACIMED [Internet]. 2007 [citado 8 oct 2011];16(2):[aprox. 8 p.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352007000800020&lng=es&nrm=iso&tling=es

14. Pérez Matos NE. El Decreto-Ley No. 271 "De las bibliotecas de la República de Cuba", una regulación jurídica largamente esperada. ACIMED [Internet]. 2010 [citado 8 oct 2011]; 21(3):[aprox. 4 p.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352010000300001&lng=es&nrm=iso
15. Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas. El *Manual de normas y procedimientos: una guía de "buenas prácticas"*. Acimed [Internet]. 2007 [citado 8 oct 2011];16(2):[aprox. 9 p.]. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol16_2_07/aci17807.html
16. Gasca Pliego E. Responsabilidad social. En: Gasca Pliego E, González Solano F, Franco Maass S, Hernández Luna M, Arredondo Ayala GM, Ballesteros Sentíes YE, et al. Responsabilidad social universitaria. México: Universidad Autónoma de México; 2011.
17. González Aquino M. La formación de valores mediante la utilización de los medios audiovisuales. Rev Enlace [Internet]. 2009 [citado 8 oct 2011];15(86):[aprox. 12 p.]. Disponible en: <http://169.158.184.3/enlace/index.php/enlace/article/viewFile/74/70>
18. Llano Gil A, Castillo Reyes O, Sánchez Prida E, Lorenzo Martín M, Yaíma Díaz Valdés V. Formación de valores en estudiantes. Papel de los profesionales de la información. Gac Méd Espirit [Internet]. 2007 [citado 8 oct 2011];9(2):[aprox. 9 p.]. Disponible en: http://www.bvs.sld.cu/revistas/gme/pub/vol.9.%282%29_19/p19.htm
19. López Falcón A. Los valores intelectuales y la gestión de la información en la formación del profesional universitario [Internet]. Matanzas: Colección de Libros; 2010 [citado 8 oct 2011]. Disponible en: http://www.bibliociencias.cu/gsd/collect/libros/import/Valores_Gestion_Informacion.pdf
20. Gasca Pliego E, Bernáldez García J, Díaz Flores M, Herrera Herrera C. Responsabilidad. En: Gasca Pliego E, González Solano F, Franco Maass S, Hernández Luna M, Arredondo Ayala GM, Ballesteros Sentíes YE, et al, editores. Conocimiento con valores. México: Universidad Autónoma de México; 2011.
21. González Aquino M. La formación de valores mediante la utilización de los medios audiovisuales. Rev Enlace [Internet]. 2009 [citado 11 Abr 2012];15(86):[aprox. 12 p.]. Disponible en: <http://169.158.184.3/enlace/index.php/enlace/article/viewFile/74/70>
22. Perdomo Valdés JC. Estrategia para la formación de valores en los trabajadores sociales en formación del municipio San Juan y Martínez a través del estudio del pensamiento político, vida y obra del Che [tesis]. Pinar del Río: Universidad de Pinar del Río Hermanos Saíz Montes de Oca; 2009.
23. Toledo Amat SR. Estrategia pedagógica para fortalecer el valor responsabilidad en los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial. Rev Electron [Internet]. 2011 [citado 11 Abr 2012];9(17):[aprox. 57 p.]. Disponible en: <http://www.odiseo.com.mx/libros-resenas/estrategia-pedagogica-para-fortalecer-valor-responsabilidad-estudiantes-carrera-ingenieria.html>

24. Paz Aguilera A, Comas Segura GJ, Fernández Barbán D. Consideraciones filosóficas, psicológicas y pedagógicas sobre la formación de valores [Internet]. La Habana: Contribuciones a las Ciencias Sociales; 2011 [citado 11 Abr 2012]. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/ccss/11/asb.pdf>
25. Poleo Basail IG. La preparación de los docentes para contribuir a la formación del valor laboriosidad. Cuad Edu Des [Internet]. 2010 [citado 11 Abr 2012];2(14):[aprox. 20 p.]. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/ced/14/gpb.pdf>
26. Acebo Rivera M, Ojalvo Mitrany V, Arteaga González SR. El trabajo educativo y la formación de valores en la escuela [Internet]. La Habana: Educación Cubana; 2011[citado 11 Abr 2012]. Disponible en: <http://mediateca.rimed.cu/media/document/2872.pdf>
27. Jiménez Pacheco M, Pando García E, Abreu Carrete B, Morejón Jiménez J, Díaz Llanios P. Evaluación del valor responsabilidad en estudiantes de Medicina y sus profesores. Rev Cien Med de Pinar del Río [Internet]. 2009 Jul-Sep [citado 11 Abr 2012];13(3):[aprox. 10 p.]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rpr/v13n3/rpr02309.pdf>
28. Baxter Pérez E. Formación de valores, una tarea pedagógica. La Habana: Pueblo y Educación; 2000.
29. Gelabert Jardines J. Estrategia metodológica para favorecer la formación de valores éticos en estudiantes de la carrera de economía de la universidad de Holguín [tesis]. La Habana: Universidad de La Habana. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales; 2008.
30. Rodríguez Jaime OM, Valdés Pérez GL, Rondón Álvarez PI. La preparación del docente para el fortalecimiento del valor responsabilidad en los estudiantes de enfermería. Cuadernos Edu Des [Internet]. 2011 Jul [citado 11 Abr 2012];3(29):[aprox. 10 p.]. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/ced/29/jpa2.htm>

Recibido:15 de octubre de 2012.

Aprobado: 17 de diciembre de 2012.

Lic. *Dayamí Bembibre Mozo*. Universidad de Ciencias Médicas de Camagüey. Centro Provincial de Información de Ciencias Médicas. Carretera Central Oeste Km. 4 ½, Camagüey, Cuba, CP. 70700. Correo electrónico: dbmozo@iscmc.cmw.sld.cu