



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DE LOS ALIMENTOS

ESCUELA DE ENFERMERÍA

PERFIL VALÓRICO DE LOS ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO, SEDE CHILLÁN 2017

AUTORES: ARRIAGADA ALARCÓN MARÍA FERNANDA

FIGUEROA CARRASCO LUPITA ORIANA

FUENTES FUENTES CAMILA MAKARENA

FUENTES ROJAS RAÚL ALEJANDRO

PROFESOR GUÍA: E.U Mg. Espinoza Espinoza Marcela Gema

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE
LICENCIADO EN ENFERMERÍA
CHILLÁN 2017**

Agradecimientos

Elaborar una tesis de pregrado es un mérito personal debido al grado de compromiso, responsabilidad, disciplina y sacrificio que se requiere. Sin embargo, nosotros no fuimos los únicos implicados en este proceso, es por ello que en este apartado queremos agradecer a todas las personas que colaboraron de una u otra forma en esta tesis.

En primer lugar a la profesora guía de tesis, la Srta. Marcela Espinoza Espinoza, quien con dedicación e ímpetu, nos motivaba a seguir adelante en este proyecto.

De igual manera queremos destacar la gran labor y apoyo del Sr. Miguel Ángel López, por su compromiso pedagógico, orientándonos e instruyéndonos en el trabajo estadístico necesario para la elaboración de la tesis, agradecemos su buena disposición y paciencia.

A la jefa de Carrera de Enfermería de la Universidad del Bío-Bío, Señora Pamela Montoya Cáceres, por brindarnos su apoyo y autorización para realizar el estudio.

De igual forma extendemos nuestra gratitud a la Dra. Carmen Luz Muñoz y el Dr. José Leiva, quienes fueron nuestros primeros guías al momento de realizar el anteproyecto.

Al Dr. José Saiz quien amablemente nos autorizó y facilitó el material correspondiente al instrumento de valores que él adaptó y validó en Chile.

Y en forma especial a los académicos de la Universidad del Bío-Bío, quienes invirtieron tiempo de sus estrechas agendas para participar de nuestra investigación.

Finalmente a nuestras familias por el sustento y aliento, entregado durante todos estos años de formación, que han permitido que hoy seamos mejores personas.

RESUMEN

Los académicos desempeñan un rol fundamental durante el proceso de enseñanza–aprendizaje, debido a la gran parte del tiempo que éstos pasan junto a los estudiantes, por lo que son visualizados como un modelo referente en su aprendizaje y actuar profesional.

Con el objetivo de describir el perfil valórico de los académicos de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán y relacionarlo con algunas variables sociodemográficas y laborales, se realizó un estudio de tipo descriptivo, de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 109 académicos, pertenecientes a los campus La Castilla y Fernando May. Se utilizó el instrumento “Cuestionario de Descripciones Valóricas de Schwartz” en versión castellana, validado y adaptado en Chile por Saiz (2003); y una Ficha de datos sociodemográficos y laborales, de elaboración propia.

Para el análisis estadístico se evaluó la confiabilidad interna del cuestionario mediante Coeficiente Alfa de Cronbach (0,89), y se calculó la media de las puntuaciones obtenidas del Cuestionario de Descripciones Valóricas.

Se obtuvo como resultado que los constructos valóricos Universalismo, Autodirección y Benevolencia presentaron mayor importancia para los académicos participantes del estudio. Por otra parte, los constructos valóricos con menor puntuación fueron Poder, Logro y Tradición.

Al relacionar los constructos valóricos con las características sociodemográficas y laborales se concluyó que existen diferencias en cuanto a la jerarquía de valores, no obstante, llama la atención que, transversalmente, Poder tuvo menos predominio, lo que se atribuyó a la percepción negativa que poseen los académicos sobre el Poder, a consecuencia del antecedente político histórico en Chile.

Palabras clave: valor, académicos, constructo valórico.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
I.1 ANTECEDENTES INTRODUCTORIOS.....	1
I.2 FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	3
I.2.1 IMPORTANCIA PARA LA PROFESIÓN	5
I.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	5
I.4 PROBLEMATIZACIÓN	5
I.5 MARCO TEÓRICO.....	6
1.5.1 CONCEPTOS.....	6
1.5.2 VALORES EN LA UNIVERSIDAD	8
1.5.3 TEORÍA DE VALORES DE SCHWARTZ	11
1.5.4 TEORÍA DE ENFERMERÍA UTILIZADA	16
I.6 MARCO EMPÍRICO.....	19
I.7 OBJETIVO GENERAL.....	24
I.8 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	24
II. MÉTODOS	25
II.1 TIPO DE DISEÑO	25
II.2 POBLACIÓN DE ESTUDIO	25
II.3 MUESTRA	25
II.4 UNIDAD DE ANÁLISIS.....	25
II.5 CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD	26
II.6 LISTADO DE VARIABLES	26
II.7 DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO RECOLECTOR	28
II.8 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	30
II.9 ASPECTOS ÉTICOS.....	31
II.10 PROCESAMIENTO DE DATOS.....	34
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN	45
IV.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS	45
IV.2 LIMITACIONES.....	50

IV.3 SUGERENCIAS.....	50
IV.4 CONCLUSIONES.....	51
V. BIBLIOGRAFIA	53
VI. ANEXOS.....	59
ANEXO 1. DEFINICIÓN NOMINAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	59
ANEXO 2: CUENSTIONARIO DE DESCRIPCIONES VALÓRICAS DE SCHWARTZ (CDV)	60
ANEXO 3: FICHA DE DATOS SOCIODEMOGRAFICOS Y LABORALES.....	66
ANEXO 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO	67
ANEXO 5: CARTA DE APROBACIÓN DEL COMITÉ DE BIOETICA	69

I.INTRODUCCIÓN

I.1 ANTECEDENTES INTRODUCTORIOS

La palabra *valor* proviene del latín *valere* que significa “estar bien”, “estar fuerte” (1), un valor es algo que se impone por sí mismo, expresa lo que es deseable, significativo o correcto para un individuo o sociedad como un todo (2). Frondizi (3) señala que los valores son adquiridos libremente por el sujeto, a través un proceso de valoración o juicio crítico, en una relación objeto – sujeto durante la socialización con diversos agentes a lo largo de la vida. Como lo menciona anteriormente el filósofo argentino, es de conocimiento general que el ser humano no nace como ente moral, sino que se va formando a partir del contacto con agentes socializadores tales como la familia y la educación. En la familia surgen las primeras relaciones interpersonales que luego dan paso a los primeros aprendizajes vitales en la formación de valores (2).

Para Ros (4) la estructura familiar condiciona las relaciones existentes entre la cultura y situación social del individuo; un trabajo de Stewart *et al.* (5), muestra la similitud de valores entre padres e hijos, comprobando la relación entre la cultura y su transmisión familiar a través de las distintas prioridades de valores y expectativas de autonomía de los padres hacia sus hijos.

Otros estudios, evidencian que las familias de clases sociales altas dan mayor relevancia a valores como la autodirección, en comparación de las clases sociales con menos recursos económicos, quienes le dan mayor importancia a valores como la conformidad (6). Esto es relevante en la educación superior, ya que es común encontrar estudiantes de diferentes clases sociales en las aulas, así como también académicos con distintos valores de diversas disciplinas, los cuales son un pilar fundamental durante el proceso de formación profesional y actitudinal de los estudiantes (7).

La educación, junto con la familia, es uno de los factores que más influye en el avance y progreso de las personas y sociedades, ya que no solo provee de conocimientos sino que también, enriquece la cultura, el espíritu, los valores y todo aquello que nos caracteriza como seres humanos (8). La palabra educación proviene del latín *educare* que significa: *formar, instruir*; concebida como un proceso multifactorial, en el cual existe la transmisión de conocimientos, valores, costumbres, formas de actuar y comportamientos a través de un proceso dinámico de doble bilateralidad, donde su transmisión se realiza entre docente-estudiante y entre estudiante-estudiante como así también su relación con el entorno (9). Los valores presentes en los académicos de educación superior no deben ser vistos como una característica rígida o previamente establecida, puesto que cada persona es única, con su propia forma de ser y actuar. Éstas características y actitudes son las que componen y moldean el perfil valórico individual.

Una investigación sobre el perfil valórico presente en directivos y académicos universitarios (10), determinó que los valores predominantes en ellos fueron Benevolencia, y Universalismo, referido a la protección del bienestar de las personas y la naturaleza, mientras que en segundo lugar se encuentra la Autodirección, orientado hacia la independencia en la acción y pensamiento, la confianza en sí mismo y la gratificación derivada de las propias capacidades de decisión y acción.

Otro estudio encontrado en la literatura fue sobre Perfil valórico de los egresados de la carrera de Nutrición y Dietética (11), donde se observa un perfil valórico similar al estudio anteriormente descrito, en el cual nuevamente destacan Benevolencia y Autodirección en los profesionales de salud, presentando mayor importancia como principio rector de vida.

Si bien en la literatura existen numerosas investigaciones sobre el perfil valórico en estudiantes universitarios y profesionales egresados de otras universidades, existe un déficit de conocimientos sobre cuál es el perfil valórico en los académicos que forman parte de la Universidad del Bío-Bío en la ciudad de Chillán, ya que como se describió

anteriormente, ellos ejercen gran influencia en el desarrollo de valores y por consiguiente actitudes y comportamientos de los futuros profesionales que se forman en ésta casa de estudio. Por ende el objetivo de esta investigación es describir el perfil valórico de los académicos de la Universidad del Bío-Bío sede Chillán.

I.2 FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

La educación es una exigencia clave para el siglo XXI ya que facilita en gran medida la adaptación al medio debido a los constantes cambios que surgen como consecuencia del acelerado avance científico y tecnológico. Es así como también van surgiendo nuevas relaciones sociales que es preciso afrontar con valores y actitudes que den respuesta al cambio, orientándolo hacia el progreso humano y la inserción a un nuevo y desconocido campo laboral (12). Estos constantes cambios exigen a la educación superior ofrecer a la sociedad profesionales con una sólida formación ética, por lo que las universidades deben centrarse en la formación de un profesional integral, que unido a una sólida preparación científica y técnica, exija su compromiso social y formación humanística (13).

Según la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), citado por Arana M *et al.* (12) la educación de valores en la formación profesional es el proceso de humanizar e intencionar lo social de la profesión en las competencias profesionales, esto se entiende como desarrollar un perfil integral, mediante la modelación en el proceso docente y en toda la vida universitaria para el desarrollo de los futuros modos de actuación profesionales.

Los docentes deben tener una adecuada preparación en ética y valores, puesto que son un modelo referente a seguir para el estudiante, ya que guían y facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje y formación profesional. Es por ello que Spencer de acuerdo con Hortal (14), citado por Delgado A, *et al.* delinearon según sus propias palabras las coordenadas éticas de la profesión docente, ubicándolas en tres principios básicos:

a) beneficencia: que se refiere a hacer el bien en su profesión, haciendo bien su profesión b) autonomía: saber renunciar a formas de actuación que representen un uso indebido de su posición c) justicia: cumplir con su deber con lo que se espera que haga sin extralimitarse.

El estudiante en un ambiente de dialogo, reflexión, y participación activa, busca y construye sus propios conocimientos, habilidades y valores. De este modo, la formación de valores profesionales, es una aproximación al cumplimiento de compromisos que tienen las Instituciones de Educación Superior con la sociedad (15), puesto que dentro de un mundo globalizado se tiene la obligación de tributar profesionales humanizados capaces de transformar la realidad y brindar soluciones adecuadas a cada situación (16).

Las Instituciones de Educación Superior que imparten la carrera de Enfermería, denotan interés por la formación de valores en los estudiantes, puesto que tienen como misión formar profesionales humanistas, con capacidad innovadora, regidos por el pensamiento crítico y que sean líderes en el cuidado profesional (2). Según la Organización Panamericana de la Salud, el proceso de formación de enfermería constituye un proceso de socialización, en conocimientos, principios, valores, conciencia sanitaria y habilidades técnicas en un campo complejo en lo científico, técnico, ético y político (17).

Así también el Consejo Internacional de Enfermería (CIE), a través de su Código Deontológico proporciona a los profesionales enfermeros cuatro elementos principales que constituyen el marco de la conducta ética: a) enfermería y las personas, b) enfermería y la práctica, c) enfermería y la profesión, y d) enfermería y sus compañeros de trabajo (18).

Por consiguiente los valores y actitudes son elementos básicos en la formación de la conducta del profesional enfermero, ya que el enfermero trabaja bajo la influencia de una escala de valores personal y profesional, los cuales constituyen aspectos esenciales para el desempeño de una profesión que se desarrolla a través de las relaciones humanas (19).

I.2.1 IMPORTANCIA PARA LA PROFESIÓN

La importancia de conocer cuál es el perfil valórico de los académicos de enfermería y de otras carreras de esta casa de estudio, yace fundamentalmente en el rol que juegan los académicos durante el proceso de enseñanza – aprendizaje, debido a la gran parte del tiempo que éstos pasan junto a los estudiantes, permitiendo que sean visualizados como un modelo referente en su aprendizaje y actuar profesional. En enfermería es prioritario el tema valórico, debido a que el actuar enfermero requiere interactuar y relacionarse con el individuo, familia y comunidad, por ende surge la necesidad de conocer los valores entregados a los futuros profesionales de enfermería para que proporcionen una atención de calidad, no solo en el ejercicio de la práctica, sino que también incorporen un trato humano guiado por un perfil de valores.

I.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es el perfil valórico de los académicos de la Universidad del Bío-Bío sede Chillán?

I.4 PROBLEMATIZACIÓN

1. ¿Cuáles son las características sociodemográficas (edad, sexo, estado civil, etnia, tipo de familia y religión) de los participantes del estudio?
2. ¿Cuáles son las características laborales (grado académico, profesional enfermero y años de experiencia laboral) de los participantes del estudio?
3. ¿Cuáles son los valores que predominan en los participantes del estudio?
4. ¿Cuáles son los valores que menos predominan en los participantes del estudio?
5. ¿Cuáles son los valores que predominan en los académicos participantes del estudio en función de las características sociodemográficas y laborales?

I.5 MARCO TEÓRICO

1.5.1 CONCEPTOS

La ética es un conjunto de normas morales que rigen la conducta humana y las obligaciones del hombre (20), entendiéndose como moral a una serie de normas, costumbres y formas de vida que se presentan como obligatorias, valiosas y orientadoras de la actividad humana (21).

La ética se sostiene en los valores humanos, que son definidos por la Real Academia Española (RAE) como cualidades positivas que se atribuyen a las personas, para desarrollar una determinada actividad (22). Proviene etimológicamente del latín “valere” que significa “estar bien” “estar fuerte”, éste vocablo alude a los principios que les permite a los seres humanos mediante su comportamiento, realizarse como mejores personas (1). Por su parte Rokeach (23) sostiene que sirven como guías de comportamiento humano, que se adquieren en procesos de socialización primaria (familia y grupo de pares) y secundaria (escuela y otras instituciones), que definen la forma de interpretar las actitudes de los demás y nos dicen qué está bien y qué está mal, siendo útiles a nivel individual, ya que aportan una importante información sobre el comportamiento, actitudes e identidad de las personas.

A lo largo de la historia los valores han sido interés de estudio para el ser humano, se ha dado al concepto “valor” variadas interpretaciones, inicialmente su origen se vio ligado a la filosofía y el análisis de los valores como virtud, sin embargo no fue hasta la segunda mitad del siglo XX, cuando aparecieron los primeros abordajes científicos y la visión de los valores desde la sociología y la psicología con el estudio de los fenómenos sociales y la conducta del individuo (24).

Para comprender con mayor profundidad el concepto de valor, se mencionan su significado desde diferentes enfoques:

1) Desde el punto de vista de su significación filosófica

- Según Tunnermanh citado por Pérez E *et al.* (25) define a los valores como “las creencias con las cuales dirigimos nuestra vida y hemos seleccionado después de una cuidadosa selección y la hemos agregado a nuestra conducta”.
- De acuerdo a lo definido por *Kant* (26) los valores son ideas morales de perfección práctica y se enmarcan dentro de la teoría del valor intrínseco de dignidad. El eje de la filosofía kantiana es que solo la moral permite la existencia de los valores.

2) Desde el punto de vista de su significación sociológica

- Según Rockeach (23), uno de los pioneros en el estudio de los valores, señala el concepto "valor" como una creencia duradera de que 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.
- Según Romero citado por Pérez E *et al.* (25) dice que los valores contribuyen a que las personas y organizaciones cuenten con creencias, motivos y comportamientos pro sociales que conduzcan a los miembros de una organización a autoaceptarse y a ser aceptados por los otros. Además, permiten la orientación del comportamiento individual y colectivo.

3) Desde el punto de vista de su significación psicológica:

Schwartz define los valores como “metas transituacionales deseables, variables en importancia que expresa intereses, ya sean individualistas, colectivistas o ambos, relacionados con un dominio motivacional y que sirven como principios guías para la vida de las personas” (27).

1.5.2 VALORES EN LA UNIVERSIDAD

Las instituciones de educación superior, son las responsables de responder al reto de formar a las personas para este nuevo mundo, a través de sus dos funciones principales: la formación de profesionales y la contribución al desarrollo científico y tecnológico. Durante este proceso de formación profesional es esencial el rol de los académicos, definidos como “individuos pertenecientes a un centro de enseñanza superior, que realizan investigaciones y se encargan de la trasmisión del conocimiento adquirido” (28); el cual se encarga de potenciar las capacidades cognitivas, sociales de adaptación, y el cumplimiento de roles e interacción dentro de su entorno, lo que condiciona un clima afectivo favorable, que permite un aprendizaje integral (29).

Las universidades forman parte de las instituciones sociales, que juegan un papel fundamental en la transformación de la sociedad, transmitiendo a los individuos el conocimiento intelectual indispensable para lograr la modernización y la democratización de ella, proporcionando los esquemas y los valores que aseguran la estabilidad social, asistiendo y sirviendo a las comunidades en la solución de problemas para el logro de su desarrollo y bienestar, conduciéndolos a formar parte del proceso de integración que incidirá sobre el futuro de su organización social (30).

La Universidad del Bío-Bío está comprometida con la formación de profesionales integrales, para ello declara en su Plan General de Desarrollo Universitario (PGDU) 2015-2019 una lista de valores institucionales los cuales corresponden a: **Excelencia:** calidad y productividad de la actividad académica y la gestión; **Compromiso:** Respeto de la palabra dada y la obligación contraída; **Respeto:** Valor de los intereses y necesidades propias y de los demás en sus opciones personales, de quienes trabajan y estudian en la Universidad; **Responsabilidad:** Responder a las consecuencias de las acciones y omisiones realizadas libremente en el desarrollo de las actividades de docencia, investigación y servicio a la comunidad y del entorno natural; **Transparencia:** Actuar de forma

irreprochable e irrepreensible en cada una de las acciones; **Honestidad:** Comportamiento con coherencia y sinceridad, apegado a la verdad y a la justicia; **Eficiencia:** Disponer en forma correcta de los recursos necesarios y suficientes, tanto humanos como materiales, para lograr un efecto esperado; **Diálogo:** Comunicación con otros respetando las opiniones para construir visiones compartidas; **Integridad:** Actuar con probidad y rectitud, tener conducta intachable; **Pensamiento Crítico:** Exigencias de rigor y exactitud para evaluar razonamientos y hechos que se han aceptado como verdaderos; **Participación Democrática:** Involucrarse en la toma de decisiones, respetando los principios propios y los de los demás; **Pluralismo:** Reconocimiento y aceptación de la existencia de variadas posiciones o doctrinas (31).

El Modelo Educativo de la Universidad del Bío-Bío tiene como propósito la formación integral de los estudiantes, considerando su desarrollo tanto en la persona como en la disciplina, aunando para ello en el modelo enseñanza y aprendizaje, el conocimiento, las habilidades y las actitudes. En cuanto a su desarrollo, este se operacionaliza a partir del diseño curricular, considerando como punto de partida el perfil genérico del egresado de la Universidad del Bío-Bío, que contiene las competencias genéricas, los perfiles de egreso específicos por carrera, las áreas de formación, indicadores de desempeño, los planes de estudio, las mallas curriculares, programas de asignaturas, propuesta de desarrollo didáctico y la evaluación de los aprendizajes (32).

El Perfil del Egresado de la Universidad del Bío-Bío considera las competencias genéricas contenidas en el sello institucional, dispuesto en los ejes temáticos: compromiso, diversidad y excelencia, definido por el modelo educativo institucional, que describe:

“El egresado de la Universidad del Bío-Bío se distingue por el compromiso permanente con su aprendizaje y por la responsabilidad social con que asume su quehacer profesional y ciudadano. Respeta la diversidad, favoreciendo el trabajo colaborativo e interdisciplinario. Potencia sus capacidades de manera integral para servir a la sociedad con innovación y excelencia”. (33)

En cuanto a la escuela de enfermería de la Universidad del Bío-Bío esta cuenta con un perfil de egreso, que se compromete con los estudiantes para que éstos logren desarrollar competencias afines a la disciplina y las necesidades de la sociedad:

“El Enfermero (a) titulado (a) en la Universidad del Bío-Bío es capaz de liderar la gestión del cuidado, utilizando el juicio enfermero desde un enfoque biopsicosocial y ético, aplicando el proceso de atención de enfermería durante todo el ciclo vital de la persona, familia y comunidad, a través de la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud así como en la etapa terminal de la vida (34).

1.5.3 TEORÍA DE VALORES DE SCHWARTZ

A partir de la literatura existente, Schwartz y Bilsky, citado por Brinkmann H *et al.* (35) desarrollaron una definición operativa universal de la palabra valor: "El concepto que tiene un individuo de un objetivo (terminal-instrumental) transituacional, que expresa intereses (individuales- colectivos o ambos) concernientes a un dominio motivacional (placer, poder...) y que es evaluado en un rango de importancia (importante-sin importancia) como principio rector de su vida.

De acuerdo a esta definición, cada valor se puede caracterizar respecto a cinco aspectos propios que formalmente estaban contenidas en la mayoría de las definiciones conocidas y que teóricamente, hacen más comprensible su presencia en el sujeto humano; estas características son: a) Son creencias vinculadas a emociones y cogniciones; b) Son un constructo motivacional, es decir son metas que las personas se esfuerzan por alcanzar; c) Trascienden acciones y situaciones específicas. Su naturaleza es abstracta, la cual lo distingue de conceptos tales como las normas y las actitudes, las cuales se refieren a acciones, objetos o situaciones específicas; d) Guían, seleccionan y evalúan comportamientos, acciones, políticas, personas y eventos, es decir, sirven como estándares o criterios; e) Están ordenados entre sí por importancia relativa de acuerdo a cada individuo, es decir son jerarquizables (35).

En razón de lo anterior, dichos autores señalan a los valores como derivados del análisis de aspectos universales y básicos de la existencia humana, que están presentes en todos los individuos y la sociedad los cuales son: a) necesidades de los individuos como organismos biológicos. b) requisitos de interacción social coordinada. c) necesidades de sobrevivencia y bienestar de los grupos. A partir de estos requisitos se derivan las definiciones conceptuales y operativas para los 10 dominios motivacionales de los valores o constructos valóricos, entendiéndose estos últimos como categorías descriptivas que permiten diferenciar a los valores según las características que los abstraen (35).

Shalom Schwartz citado por Brinkmann H *et al.* (35) propuso la “Teoría de los valores básicos humanos”, a través de un estudio en el cual recaudó información por medio de entrevistas-encuestas en 60 culturas diferentes alrededor del mundo, para conocer los valores comunes existentes, identificando 56 valores coincidentes entre las culturas estudiadas, los cuales agrupó en 10 constructos valóricos que contienen al universo de valores.

Lista de constructos valóricos y sus definiciones

Autodirección: ser independiente en la acción y el pensamiento. Se refiere a la confianza en sí mismo y a la gratificación derivada de las propias capacidades de decisión y acción. **Estímulo:** el objetivo motivacional de ellos es la emoción, la novedad y el desafío en la vida (una vida variada, excitada, osada, curiosa). **Hedonismo:** el objetivo motivacional de ellos es la obtención de placer o gratificación sensual para el sujeto mismo (placer, disfrutar la vida). **Logro:** búsqueda del éxito personal, a través de la demostración de competencia en aspectos establecidos por los estándares sociales. **Poder/Autoridad:** el objetivo es alcanzar un estatus de logro y de prestigio social, de control o dominio de las personas y de los recursos (autoridad, riqueza, poder social, conservación de la imagen pública, reconocimiento social, ser influyente). **Seguridad:** la meta es 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. **Conformidad:** Este dominio se extrae del requisito de que los individuos inhiban sus inclinaciones antisociales para que la interacción y el funcionamiento del grupo se lleven armoniosamente. **Tradicición:** se rige por el respeto, la dedicación y la aceptación de las costumbres e ideas que la propia cultura o religión imponen sobre uno mismo. **Benevolencia:** centra su motivación en la preocupación por el bienestar del prójimo a través de la interacción diaria de los individuos. **Universalismo:** promueve el bienestar de los demás y también de la naturaleza.

Con el propósito de graficar y simplificar su teoría propone la Estructura dinámica de los valores, la cual consiste en la agrupación de los 10 constructos valóricos en 4 categorías denominadas valores de orden superior (Apertura al cambio, Conservación, Auto-Trascender, Auto-Engrandecimiento). Estos cuatro valores de orden superior se clasifican en dos dimensiones, las cuales contienen 2 polos que se oponen entre ellos. En uno de los polos se ubica la categoría de valor de orden superior Apertura al cambio que contiene dos valores básicos Estimulación y Auto-dirección, mientras que en el polo opuesto se encuentra el valor de orden superior Conservación integrado por los valores Tradición, Conformidad y Seguridad. En uno de los polos de la segunda dimensión se encuentra el valor de orden superior Auto-Trascender compuesto por Benevolencia y Universalismo mientras que en el polo opuesto se ubica el valor de orden superior Auto-Engrandecimiento que incluye los valores Logro y Poder/Autoridad. El constructo valórico Hedonismo no se incluye en ningún valor de orden superior ya que puede estar contenida tanto por Auto-Engrandecimiento como por Apertura al cambio. (36)

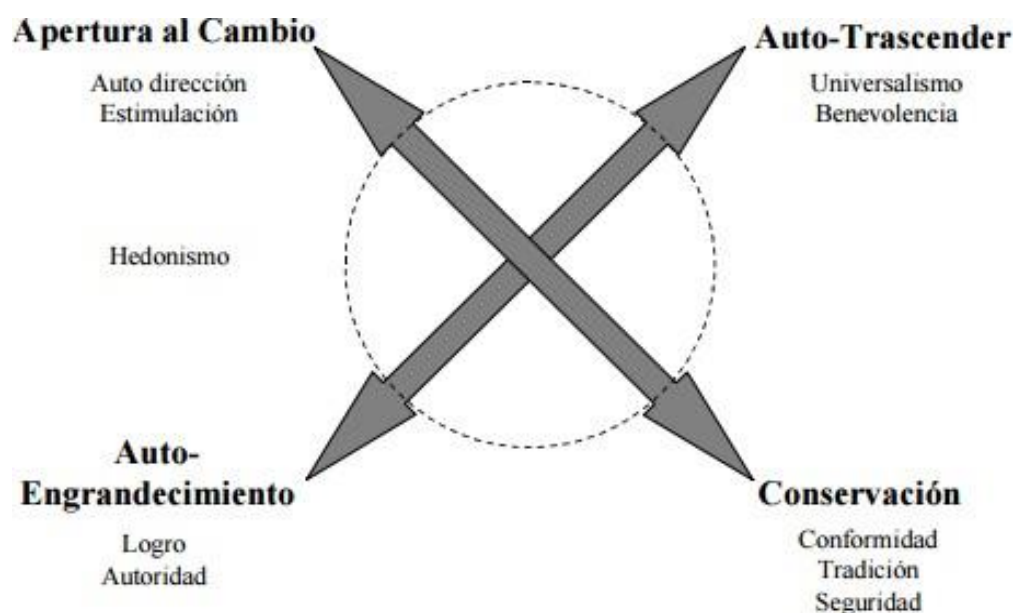


Figura 1. Estructura dinámica de los valores de acuerdo con la teoría Universal de Schwartz, Arciniega L.et al. (36).

Según su naturaleza y origen, de acuerdo a sus autores los valores adoptan el supuesto que son representaciones biológicas del organismo, requisitos de la interacción social coordinada que sirven para el correcto funcionamiento y supervivencia de los grupos; sus dominios atienden 3 demandas: tipo de meta ya sea instrumental o terminal, tipo de interés al que sirve, principalmente individuales o colectivas y el contenido motivacional presente en la meta (35).

Valores Instrumentales versus Valores Terminales.

Los valores se agrupan en dos grandes categorías, de acuerdo al objetivo o tipo de meta que persiguen: valores terminales, aquellos que representan “objetivos”, es decir, valores de meta, que expresan situaciones finales definidas por un sustantivo, ejemplo: confianza; y los valores instrumentales, llamados también conductuales o comportamentales, son aquellos que representan modos de comportamiento y que se expresan a través de adjetivos, como por ejemplo: Confiable (35).

Valores o motivaciones individualistas versus valores colectivistas.

Schwartz y Bilsky citado por Brinkmann H *et al.* (35) consideraron los valores como objetivos o metas que deben estar al servicio de los intereses del individuo mismo y/o de alguna colectividad. De este modo, los valores que se orientan a los intereses individualistas: Poder, Logro, Hedonismo, Estímulo, Autodirección se oponen a los valores que sirven a los intereses colectivistas: Benevolencia, Tradición, Conformidad. En tanto los valores Universalismo y Seguridad sirven a ambos tipos de fines.

Compatibilidad entre tipos motivacionales de valores.

La teoría postula que son afines entre sí los siguientes ocho grupos de tipos de valores: a) Poder y Logro: ambos enfatizan superioridad social y estima; b) Logro y Hedonismo: se ocupan en conjunto del auto-acrecentamiento; c) Hedonismo y Estímulo: ambos fomentan el surgimiento de la afectividad placentera; d) Estímulo y Auto-Dirección:

involucran motivación intrínseca para el conocimiento y la apertura al cambio; e) Auto-Dirección y Universalismo: en conjunto expresan la confianza en el propio juicio y adaptación respecto de la diversidad de la existencia; f) Universalismo y Benevolencia: ambos se relacionan con el crecimiento de otros y el trascender los propios intereses; g) Tradición y Conformidad: expresan la autorestricción y la sumisión; h) Conformidad y Seguridad: ponen su énfasis en la protección del orden y armonía en las relaciones; i) Seguridad y Poder: entre ambos no hay compatibilidad definida puesto que cada una de estas dimensiones se ubica en los límites de intereses tanto individualistas como colectivistas (35).

Conflicto entre los tipos motivacionales de valores

Schwartz citado por Brinkmann H *et al.* (35) en su investigación transcultural señala que las acciones emprendidas para conseguir cada tipo de valor tienen consecuencias psicológicas, prácticas y sociales que pueden entrar en conflicto, por ejemplo, la búsqueda de logro personal y poder sobre otros puede chocar con la persecución de valores como "Benevolencia" y "Universalismo" que implica aceptar a otros como iguales y preocuparse por su bienestar. En otro caso la "Autodirección" y "Estimulo" representan el pensamiento propio y la acción independiente, en cambio "Conformidad", "Tradición" y "Seguridad" favorecen la autorrestricción, la conservación de las prácticas tradicionales y la protección de la estabilidad social (35).

1.5.4 TEORÍA DE ENFERMERÍA UTILIZADA

Ahora bien como se mencionó anteriormente, los valores asociados a la práctica de enfermería, han sido motivo de estudio de diversas teoristas de esta profesión, entre ellas podemos destacar a Jean Watson, quien según Urra M et al (37) hace alusión sobre la importancia de valores en su teoría llamada “Cuidado humano”, cuya filosofía es la necesidad de rescatar el aspecto humano, espiritual y transpersonal de la práctica de Enfermería, ante el riesgo de deshumanización en el cuidado a causa de la gran reestructuración administrativa, plantea que cuidar es el ideal moral de Enfermería, cuyo compromiso es proteger y realzar la dignidad humana; la que como profesión tiene una doble responsabilidad, ética y social, de ser gestora del cuidado y de las necesidades sociales del cuidado humano en el presente y en el futuro. Considera que el cuidado son las acciones seleccionadas por el profesional de Enfermería y el individuo, dentro de una experiencia transpersonal, que permite la apertura y desarrollo de las capacidades (38).

La confección de su teoría se basó en siete supuestos y diez factores de cuidados que después se denominaron factores caritativos de cuidados (39), destacando la importancia del primer factor para el presente estudio, ya que hace mención a la formación de valores que debe tener el profesional de enfermería. Los factores caritativos del cuidado se mencionaran a continuación:

1. *“Formación humanista-altruista en un sistema de valores”*

Se convierte luego en la *“práctica de amorosa bondad y ecuanimidad en el contexto de un cuidado consciente”*. Señala que es necesario que el profesional de Enfermería evolucione en el aspecto moral dentro de la práctica clínica, para que logre comprender los sistemas morales ajenos. Esto parte de una reflexión de las experiencias, de la introspección, la meditación, y el desarrollo de aptitudes artísticas que ayuden al profesional a encontrarse consigo mismo (38).

Este sistema de valores debe combinarse con el conocimiento científico que guía la acción del profesional de Enfermería, pero sin olvidar que los conocimientos científicos por sí solos no ayudarán a la relación con otros. Watson otorga gran importancia a la formación en ciencias humanas, que brinde las herramientas necesarias para comprender las dinámicas sociales, culturales y psicológicas de los individuos, ya que los receptores del cuidado son seres humanos diferentes y únicos (36); 2. *“Incorporación de la fe - esperanza”*; 3. *“El cultivo libre de las propias prácticas espirituales y transpersonales, que vaya más allá del ego y la apertura a los demás con sensibilidad y compasión”*; 4. *“El desarrollo de una relación de ayuda y confianza”*; 5. *“Estar presente y constituirse en apoyador de la expresión de los sentimientos positivos y negativos en una conexión con la espiritualidad más profunda del ser que se cuida”*; 6. *“El uso creativo de uno mismo, como partícipe en el arte de cuidar y de todas las maneras de conocer como parte del proceso asistencial”*; 7. *“Participar de una verdadera enseñanza-aprendizaje que atienda a la unidad del ser y de su sentido y que trate de mantenerse en el marco referencial del otro”*; 8. *“Creación de un medio ambiente de cuidado”*; 9. *“La asistencia con la gratificación de necesidades humanas”*; 10. *“El reconocimiento de fuerzas fenomenológicas y existenciales”*.

Los diez factores expuestos por Watson según Urra M *et al* (37), ayudaron a delimitar lo que es el cuidado profesional, ya que si bien una Enfermera/o, puede ayudar al otro a resolver problemas, promover y restaurar su salud, no puede crear ni restaurar la salud por éste (37). También se refiere a que la adopción de un sistema de valores debe combinarse con el conocimiento científico que guía la acción de enfermería, pero sin olvidar que los conocimientos científicos por sí solos no ayudarán a la relación con otros (37). Para una mayor comprensión de la relación que manifiesta la línea teórica de Watson, es importante el análisis de los meta-paradigmas que propone en su teoría, citado por Raile Alligood *et al.*(40) Estos son:

Enfermería: Es conocimiento, pensamiento, valores, filosofía, compromiso y acción. Su práctica cotidiana debe sustentarse en un sólido sistema de valores humanísticos que deben cultivarse a largo de toda la vida profesional, además de integrar los conocimientos científicos para guiar la labor de enfermería. La enfermera se interesa por comprender la salud, la enfermedad y la experiencia humana, así como también fomentar y reestablecer la salud, y prevenir la enfermedad. En su teoría aconseja que se logre una relación enfermera-paciente por medio del cuidado transpersonal, en que la enfermera detecte los sentimientos del otro y sea capaz de comprenderlos, sentirlos y expresarlos como la experiencia percibida por la otra persona.

Salud: Es la unidad y armonía entre mente, cuerpo y alma (espíritu), asociada con el grado de coherencia entre el yo percibido y el yo experimentado.

Entorno: Espacio de sanación. Reconoce la importancia de que la habitación del paciente sea un calmante y cicatrizante. La realidad objetiva y externa es marco de referencia subjetivo del individuo, he incluye la percepción de sí mismo, creencias, expectativas e historia (pasado, presente y futuro imaginado).

Persona: Reconoce a la persona como un ser único que tiene tres esferas, mente, cuerpo y espíritu, influenciadas por el concepto de sí mismo. Ser integral y libre de tomar decisiones, con capacidad y poder para participar en la planeación y ejecución de su cuidado, donde el aspecto sociocultural es preponderante en el cuidado del paciente.

I.6 MARCO EMPÍRICO

Faure y Zuñiga (24), en su investigación titulada “Valores en Jóvenes Universitarios Chilenos. Un estudio en Cuatro Regiones Del País” con el objetivo de describir los valores en jóvenes universitarios chilenos de cuatro regiones del país y determinar si existen diferencias entre estos en función de su región de pertenencia y otras características demográficas, aplicó una encuesta que incluía variables psicosociales y demográficas y el Cuestionario de Valores de Schwartz (CDV), a una muestra de 981 estudiantes universitarios de las Regiones de Arica y Parinacota, Libertador Bernardo O’Higgins, Los Ríos y Magallanes y la Antártica Chilena perteneciente a ocho universidades de éstas regiones, quienes fueron seleccionados a partir de un muestreo por conglomerados polietápico proporcional, de los cuales el 62,7% fueron mujeres mientras que solo un 37,3% correspondían a hombres, la media de edad fue de 21,13 años y un 16,2% declaró pertenecer a algún pueblo originario. Los resultados revelaron que los valores a los cuales los jóvenes universitarios otorgaron mayor relevancia fueron Autodirección y Universalismo, ambos con una media de 5,11; luego le siguen Benevolencia y Hedonismo con medias de 5,1 y 4,93 respectivamente, a su vez Conformidad, Tradición y Poder fueron considerados menos relevantes para los jóvenes. Estos resultados se repiten sin importar el sexo o la pertenencia a pueblos originarios ya que no se observaron diferencias estadísticamente significativas ($p < 001$). Por otra parte la investigación arrojó que los valores de los jóvenes de las distintas regiones se agrupan según los diez tipos valóricos descritos por la teoría de Schwartz y su disposición circular de los valores, se obtuvieron Correlaciones Rho de Spearman significativas (0,01 bilateral) entre el modelo teórico y los modelos que presentó cada región, siendo estos resultados un respaldo para la generalización transcultural de la teoría, sin embargo se observó que los jóvenes de la región de O’Higgins no diferenciaron de forma clara la dimensión Tradición de las demás. Finalmente se evaluó la existencia de diferencias entre las jerarquización valórica de los estudiantes universitarios en las distintas regiones.

Navarro *et al.* (10) en su investigación “Relación entre importancia atribuida a la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), jerarquía de valores y orientación social en directivos y académicos de una universidad Chilena” realizada a Directivos y académicos de la Universidad de Concepción con el objetivo de describir la importancia atribuida a la incorporación de la RSC a la gestión universitaria e identificar la relación entre esta variable y Jerarquía de valores y orientación social. Se realizó un estudio de tipo correlacional con un diseño no experimental transversal, a una muestra final de 91 participantes compuesta por 41 directivos (Decanos, Vicedecanos y Jefes de Carrera) y 48 académicos seleccionados mediante muestreo por racimo considerando las 18 facultades de la Universidad. Se evaluó la Jerarquía de Valores con el Inventario de Valores de Schwart, la Orientación Social con la encuesta de VI, HI, VC and HC de Triandis y Gelfand traducida al español, y se evaluó la importancia atribuida a la RSC a través del Cuestionario tipo Likert llamado Cuestionario Responsabilidad Social Corporativa (CRSC) construido para el estudio, además se agregó un cuestionario sociodemográfico para caracterizar a los participantes, obteniendo como resultado que un 56% era hombre y un 41,8% era mujer, con una edad promedio de 47,37 años (DE = 9,67); con experiencia profesional promedio de 21,93 años de ejercicio (DE= 9,79). Un 47,3% ejercía cargos directivos, en tanto que el 52,7% restante solamente ejercía labores docentes. El tipo valórico que alcanzó mayor importancia y por tanto es atribuido como principio guía en la propia vida fue Benevolencia con una media de 5,58 (DE = 0,76) , mientras que el Poder presenta el puntaje más bajo con 2,71 puntos (DE = 1,28).

Aguilar-Luzón *et al* (41) en su estudio titulado “Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería” realizado a enfermeros del hospital público de Almería en España , con el objetivo de identificar el perfil de los valores laborales de los profesionales de enfermería y analizar si se relacionan con el estilo de liderazgo percibido, se realizó un muestreo incidental, obteniendo una muestra final de 160 enfermeros de los cuales el 59,6 % correspondían a mujeres, con una edad media de 27,94 años, cabe destacar que los profesionales que participaron en el estudio se desempeñaban en distintas áreas de enfermería: médico-quirúrgico, urgencias, UCI, ginecología y cirugía. Se evaluaron los

valores hacia el trabajo a través de la Escala EVAT-30 con alfa de Cronbach de 0,81, conjuntamente se utilizó el instrumento SBDQ para evaluar los estilos de Liderazgo. Los resultados que arrojó la investigación fue que los valores más prioritarios para los profesionales enfermeros están relacionados con la Autoridad/ Poder con una media de 12,250 (DE = 2,107) , mientras que los menos prioritarios son los valores vinculados con la Benevolencia y Universalismo con medias de 4,9 (DE = 1,809) y 5,537 (DE = 1,495) respectivamente, poniendo de manifiesto que para los participantes de este estudio resultan más importantes valores que se expresan a través de metas cuyo objetivo motivacional se relaciona más con las necesidades de tipo individual frente a necesidades más colectivistas. Además los resultados obtenidos indicaron que el estilo de liderazgo orientado hacia la tarea se relacionaban positivamente con las tipologías autoridad, seguridad y logro y negativamente con las de benevolencia y universalismo. Por otra parte los resultados pusieron de manifiesto que el estilo de liderazgo orientado hacia la consideración se relacionaba positivamente con las tipologías de universalismo, logro, tradición, estimulación y autodirección.

Palencia E (42). en su investigación titulada: “Individualismo, colectivismo y su relación con la autoestima colectiva de los docentes de enfermería con respecto a los valores educativos de la carrera” realizada a docentes universitarios de enfermería de la Universidad Centrocidental Lisandro Alvarado (UCLA), Venezuela, y la Universidad de Alicante (UA), España, el año 2006 en Alicante, España. El diseño de estudio fue no experimental de tipo correlacional, cuyo objetivo general fue evaluar los valores personales de tipo motivacional; individuales, colectivos o mixto y su relación con las dimensiones de la autoestima colectiva de los docentes de enfermería, con respecto a los valores educativos de la carrera. La muestra estuvo conformada por 111 docentes de enfermería, 63 de la UCLA y 48 de la UA seleccionados a través de un muestreo accidental no probabilístico. Se utilizaron dos cuestionarios para la recolección de la información: el cuestionario de perfil de valores de Schwartz o The Portrait Values Questionnaire (P.V.Q) en su IV versión adaptado para ambos países, para evaluar los valores personales de los

docentes; y el cuestionario de autoestima colectiva en su versión castellana para evaluar las dimensiones de la autoestima colectiva. Los resultados arrojaron que la distribución de los docentes según su edad en cada institución educativa, se observó que ambas muestras tenían valores muy parecidos en cuanto al intervalo de 40 a 46 años de edad representando la mayor distribución del grupo de estudio en un 31,7 % para la UCLA y un 33,4% para la U.A. Por género, se observó que el porcentaje de mujeres en la UCLA fue superior en un 81% al de los hombres, representado por un 19%, a diferencia de la UA en la cual ambos sexos están distribuidos de manera equitativa en un 50%. En la variable estado civil, se encontró que más del 40% de los docentes estaban casados y que el 28,6% de los docentes de la UCLA, se encontraban solteros sin pareja, a diferencia de los de la UA los cuales se encontraban en un 10,4%. En relación a la distribución por religión, la mayor parte de los profesores de enfermería en ambas universidades se consideran católicos, UA 70,8% y UCLA 87,3%, otras religiones como la evangélica y bautista, en la UA no tuvieron representación, sin embargo, en la UCLA hubo docentes que se identificaron con otras religiones en un 4,8% como la evangélica, cristiano bautista. Con respecto quienes no se identificaron con ninguna religión, se presentó una gran diferencia, ya que en la UA el 29,2% de los profesores se describe en este renglón y los de la UCLA sólo el 3,2%. Con respecto a la distribución de los docentes según su profesión se encontró que en la UA la primera posición la ocuparon los enfermeros, los cuales se fueron representados por un 43,8%, seguido de un 41,7%, que se describieron como profesores universitarios. El resto de los docentes se identificó como Licenciados en Ciencias Médicas 12,5% y Técnico Medio en Salud Pública 2,1%. Por otra parte en la UCLA en el grupo de docentes que trabajan con enfermería, el 57,1% fueron Licenciados en Enfermería y un 25,4% Médicos Cirujanos, sólo el 9,5% de los profesores se identificó como docentes universitarios, el resto de la muestra estuvo conformada por Psicólogos, Sociólogos, Antropólogos, Bioanalistas, Analista de sistema, que representaron cada uno solo un 1,6% del total de la muestra.

Los resultados obtenidos del perfil de valores de los docentes según su organización jerárquica fue calculado según la media y la desviación típica, en la UA se obtuvo que el valor Poder con una media de 4,23 (DT= 0,77) fue el valor que se le otorgó la mayor valoración, seguido de Logro con una media de 3,64 (DT= 0,91) y Tradición con una media de 3,62 (DT= 0,85). En tanto que los valores que ocuparon los ultimo lugares y por tanto tuvieron menor importancia atribuida por los docentes fueron: Autodirección con una media de 1,88 (DT= 0,56), Benevolencia con una media de 1,83 (DT= 0,43) y Universalismo con una media de 1,78 (DT= 0,49). Por otra parte en la UCLA se obtuvieron similares resultados siendo el valor Poder con una media de 4,06 (DT= 0,88) el valor que tuvo mayor puntuación seguido de Tradición con una media de 3,28 (DT= 0,81) y Logro con una media de 3,17 (DT= 1,02). Mientras que los valores que obtuvieron los puntajes más bajos fueron Autodirección con una media de 1,66 y (DT= 0,48), Benevolencia con una media de 1,58 (DT= 0,55) y Universalismo cuya media fue de 1,49 (DT= 0,48).

I.7 OBJETIVO GENERAL

Describir el perfil valórico de los académicos de la Universidad del Bío-Bío sede Chillán.

I.8 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1 Caracterizar las variables sociodemográficas (edad, sexo, estado civil, etnia, tipo de familia y religión) de los académicos participantes del estudio.
- 2 Caracterizar las variables laborales (grado académico, profesional enfermero y años de experiencia laboral) de los académicos participantes del estudio.
- 3 Identificar los valores que predominan en los académicos participantes del estudio.
- 4 Identificar los valores que menos predominan en los académicos participantes del estudio.
- 5 Identificar los valores que predominan en los académicos participantes del estudio en función de las características sociodemográficas y laborales.

II.MÉTODOS

II.1 TIPO DE DISEÑO

Estudio descriptivo de corte transversal

II.2 POBLACIÓN DE ESTUDIO

Se conformó por 224 académicos de la Universidad del Bío-Bío sede Chillán, distribuidos en sus dos campus: La Castilla y Fernando May.

(Fuente: Departamento de Recursos Humanos UBB).

II.3 MUESTRA

Todos los académicos pertenecientes al campus Fernando May y La Castilla de la Universidad del Bío-Bío sede Chillán, con contrato a plazo fijo de un año (contrata) o contrato indefinido (planta) vigente al año 2017, que cumplieron con los criterios de elegibilidad. Por lo tanto no hubo cálculo de tamaño muestral.

II.4 UNIDAD DE ANÁLISIS

Académico de la Universidad del Bío-Bío sede Chillán.

II.5 CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD

Criterios de Inclusión:

- Académicos con contrato a plazo fijo de un año (contrata) o contrato indefinido (planta) vigente al año 2017.
- Académicos con más de un año de antigüedad laboral en la Universidad.

Criterios de Exclusión:

- Académicos a honorarios
- Académicos participantes del estudio que durante el periodo de trabajo de campo se encontraron con licencia médica, vacaciones o fuera del país.
- Académicos que participaron en la asesoría del diseño y análisis de la tesis de investigación.

II.6 LISTADO DE VARIABLES

Variable de estudio

- Perfil Valórico

Características Sociodemográficas:

- Edad
- Sexo
- Estado Civil
- Etnia
- Tipo de Familia
- Religión

Características Laborales:

- Grado académico
- Profesional Enfermero
- Experiencia laboral en la Universidad del Bío-Bío

Las definiciones nominales y operacionales, están disponibles en el anexo 1.

II.7 DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO RECOLECTOR

Para evaluar el perfil valórico se utilizó el Cuestionario de Descripciones Valóricas de Schwartz (CDV) en su versión castellana, validado y adaptado en Chile por Saíz el año 2003 en Temuco, encontrándose evidencia de validez convergente y discriminante, con una consistencia interna medida por un alfa de Cronbach que oscilaba entre 0,42 y 0,81 para los distintos tipos de valores (43).

Este instrumento contiene una serie de 40 afirmaciones que describen metas, aspiraciones o deseos de una persona referidos, implícitamente, a la importancia que se otorga a cada constructo valórico. Presenta una escala de respuesta tipo Likert con 6 opciones: 6 = se parece mucho a mí; 5 = se parece a mí; 4 = se parece algo a mí; 3 = se parece poco a mí; 2 = no se parece a mí; 1 = no se parece en nada a mí. El instrumento distingue diez constructos valóricos que difieren entre sí según lo que los motiva, los cuales se encuentran representados implícitamente, por las siguiente numeración correspondiente a cada afirmación: Autodirección (1, 11, 22, 34); Estimulación (6, 15, 30); Hedonismo (10, 26, 37); Logro (4, 13, 24, 32); Poder (2, 17, 39); Seguridad (5, 14, 21, 31, 35); Conformidad (7, 16, 28, 36); Tradición (9, 20, 25, 38); Benevolencia (12, 18, 27, 33) y Universalismo (3, 8, 19, 23, 29, 40). Así mismo el CDV presenta un formato masculino y femenino cuyas diferencias se encuentran en los pronombres personales (“el”, “ella”) y en el género de los adjetivos calificativos (“creativo, creativa”). Este instrumento puede ser autoadministrado. (anexo 2)

Para cada constructo valórico que este instrumento evalúa, se calculó la media de las puntuaciones obtenidas a partir de las respuestas en la escala Likert asignadas a las afirmaciones. Luego, se calificó al sujeto de acuerdo a la media más alta y más baja obtenida en su cuestionario, que representaron los valores que más y menos predominan en los participantes del estudio.

Adicionalmente los académicos respondieron una Ficha de datos sociodemográficos y laborales, que permitió conocer información como: sexo, edad, estado civil, etnia, tipo de familia, religión, grado académico, profesional enfermero y experiencia laboral en la Universidad del Bío-Bío, que nos permitió caracterizar la muestra. (anexo 3)

II.8 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.

El trabajo de campo se inició con el envío de un correo electrónico a cada académico seleccionado de acuerdo a los criterios de elegibilidad descritos en el estudio, en el cual se indicó el objetivo de la investigación y la posibilidad de participar voluntariamente del estudio. De los que accedieron a participar, se coordinó una hora de atención para la aplicación de los instrumentos: “Cuestionario de Descripciones Valóricas de Schwartz (CDV)” y “Ficha de datos sociodemográficos y laborales”, en la propia oficina, estación de trabajo u otro lugar lo más silente posible, con suficiente iluminación y privacidad, en un horario acordado según la disponibilidad del momento.

El cuestionario fue autoadministrado en el horario previamente acordado, con la respectiva autorización y firma del Consentimiento Informado (anexo N°4). Los investigadores acompañaron en el proceso de autoaplicación de los cuestionarios, quienes estuvieron dispuestos a aclarar dudas de comprensión sobre los instrumentos de evaluación. En este contexto, los investigadores fueron sometidos a un entrenamiento supervisado por la profesora guía (juego de roles) con el objetivo de familiarizarse con los instrumentos de evaluación y dominar habilidades para responder potenciales preguntas que formulen los académicos evaluados, sin que puedan interferir en sus respuestas.

II.9 ASPECTOS ÉTICOS

La ética en la investigación en enfermería no es un aspecto valorado sólo en tiempos actuales, sino que remonta del siglo pasado, desde aproximadamente los años cuarenta. Para establecer las bases en relación a la investigación, se elaboró en 1949 el Código de Núremberg, el cual comprende directrices que facilita la evaluación del proceso de consentimiento, la protección de los sujetos contra cualquier daño y el equilibrio entre los riesgos y los beneficios en un estudio. Posterior a esto, y con base en el código de Núremberg, se desarrolló la declaración de Helsinki la cual comprendía tres principios éticos desarrollados para asegurar la protección de los derechos de los pacientes (44).

El consejo de Organizaciones Internacionales de Ciencias Médicas (CIOMS), en 1982 estableció pautas para guiar la implementación de principios éticos que rigen la conducta de investigación en seres humanos, según lo indica la declaración de Helsinki. Como consecuencia a esto, es un requisito de cualquier investigación que involucre a seres humanos, ser sometida a una evaluación ética y científica, siendo imprescindible para esto la formación de comité de evaluación (44).

Frente a la ausencia de un marco ético en la aplicación de las investigaciones, Ezequiel Emanuel basado en la filosofía que sustenta los principales códigos y declaraciones referente a la investigación con seres humanos, citado por Rodríguez E. (45) propone en su artículo *“What Makes Clinical research Ethical”* siete requerimientos que se deben llevar a cabo para definir si una determinada investigación es ética:

1. *Valor*: se trata de emitir un juicio sobre la importancia social, científica o clínica de la investigación. Que la investigación procure mejoras en la salud, bienestar y genere conocimientos, debido a que los recursos son limitados y por tanto, exista un uso responsable sin que suponga un gasto indebido.

2. *Validez científica*: El estudio debe ser original y significativo científicamente, llevado a cabo por profesionales competentes en cuanto a experiencia y entrenamiento en las técnicas que se usarán.
3. *Selección equitativa del sujeto*: La identificación y selección de potenciales sujetos debe ser equitativa en cuanto a la distribución de cargas y beneficios. Se debe evitar la elección de grupos vulnerables, a menos que sea necesario para la naturaleza de la investigación.
4. *Proporción favorable de riesgo-beneficio*: aludido a los principios de beneficencia y no maleficencia. Se debe cuidar que el riesgo no sea superior al mínimo.
5. *Evaluación independiente*: se debe efectuar una evaluación independiente para evitar conflictos de interés, garantizando que el estudio se encuentra dentro de los lineamientos legales.
6. *Consentimiento informado*: a través de este se justifica el principio de respeto a las personas y derecho de autonomía. Es necesario proporcionar la información necesaria para que el sujeto tenga los suficientes elementos de juicio para tomar su decisión y ofrecer en lo posible plantear preguntas. Los investigadores tiene el deber de renovar el consentimiento cuando ocurren cambios importantes de las condiciones o procedimientos de la investigación.
7. *Respeto por los sujetos inscritos*: El sujeto tiene el derecho de retirarse de la investigación en el momento que él lo estime conveniente. Se debe garantizar la confidencialidad de la información y se justifiquen las posibles excepciones.

A raíz de lo mencionado anteriormente, el profesional enfermero debe valorar críticamente los estudios publicados, revisar las investigaciones que se realizan en sus organizaciones o ayudar a obtener los datos procurando proteger los derechos de los participantes. Es por ello que también, la American Nurses' Association (ANA), citado por Grove S *et al.* (44) en el código de ética de la enfermería, proporciona a los profesionales de enfermería directrices para la conducta ética en la práctica de la investigación en

enfermería, el cual se centra en la protección de los derechos de los pacientes y los participantes de la investigación.

Es importante mencionar que, la mala práctica ética no solo conlleva al abuso de los derechos de los sujetos, sino que también a los errores en la elaboración, las falsificaciones o plagios durante la realización del estudio. Es por ello que se han creado Comités de revisión institucionales (CRI) en las universidades y organismos clínicos para analizar los aspectos éticos de los estudios antes de llevarse a cabo (44).

Para garantizar la adecuación de los aspectos metodológicos y éticos de esta investigación, los participantes del estudio fueron informados del objetivo general del estudio (procurando no introducir sesgos de expectativa), de los inconvenientes (disponibilidad de tiempo) y ventajas (informe sobre resultados) que suponga el participar del estudio. Explícitamente se señaló que la colaboración es voluntaria, que el estudio se puede abandonar en el momento deseado y los investigadores se comprometieron a velar por la confidencialidad de los datos. Todos los detalles sobre el consentimiento informado figuraron en un documento que fue leído y firmado por ambas partes, participante y equipo de investigación, tal y como se refleja en los postulados éticos contenidos en la Declaración de Helsinki, adecuándose además a la ley n° 20.120 sobre la investigación científica en el ser humano, su genoma, y prohíbe la clonación humana.

Esta investigación contó con la aprobación del comité asesor de Bioética y Bioseguridad de la dirección de investigación de la Universidad del Bío-Bío, el cual comprobó tanto el cumplimiento del respeto a los derechos humanos de los participantes como los estándares científicos y éticos propios de la disciplina y de la institución. (anexo 5).

II.10 PROCESAMIENTO DE DATOS

La descripción de las variables sociodemográficas fue representada con frecuencias absolutas y porcentajes. Luego, con el objetivo de describir el perfil valórico de los académicos evaluados, se aplicaron medidas de resumen tales como: media aritmética y desviación típica, previa comprobación de la normalidad con Kolmogórov-Smirnov (con ajuste de Lilliefors). Como estadísticos adicionales se trabajó con valor mínimo, percentil 50, valor máximo. Se evaluó la consistencia interna con el coeficiente alfa de Cronbach. Los datos fueron gestionados con el paquete estadístico SPSS versión 15.

III. RESULTADOS

En el estudio la muestra estuvo compuesta por 109 académicos de la Universidad del Bío-Bío sede Chillan, distribuidos en sus dos campus (La Castilla y Fernando May), de un universo conformado por 224. De ésta población total se excluyeron a 115 académicos: puesto que 44 que no se encontraron en su oficina (se insistió cuatro veces, en horarios de mañana y tarde), 64 no quisieron participar voluntariamente del estudio, 3 por encontrarse con licencia médica y 4 se encontraban fuera de la ciudad o país por motivos de estudios o cumpliendo labores académicas.

Para el análisis estadístico se evaluó la confiabilidad interna del cuestionario de descripciones valóricas de (CDV) de Schwartz mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,829.

La tabla 1 presenta las principales características de la muestra, en donde el 52,3% indicó una edad entre 45 y 59 años, el 52,3% fueron hombres, el 66,1% eran casados, el 95,4% señaló no pertenecer a una etnia, el 76,1% manifestó pertenecer a una familia de tipo nuclear, y el 57,8% declaró pertenecer a alguna religión.

Tabla 1. Distribución de los académicos del estudio según sus variables sociodemográficas

Variables sociodemográficas	n	%
Edad (años)		
< 30	2	1,8
30-44	29	26,6
45-59	57	52,3
≥60	21	19,3
Sexo		
Hombre	57	52,3
Mujer	52	47,7
Estado civil		
Soltero	23	21,1
Casado	72	66,1
Divorciado	9	8,3
Viudo	1	0,9
Conviviente civil	4	3,7
Etnia		
Sí	5	4,6
No	104	95,4
Tipo de familia		
Nuclear	83	76,1
Extensa	4	3,7
Monoparental	13	11,9
Ensamblada	5	4,6
Religión		
Sí	63	57,8
No	46	42,2

Fuente: Perfil valórico de los académicos de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán 2017, Arriagada *et al.*

La tabla 2 presenta la distribución de los académicos según sus variables laborales, en donde el 49,5% señaló ser Magister, 90,8% indicó no ser profesional enfermero, y el 32,1% declaró tener menos de 10 años de experiencia laboral en la Universidad del Bío-Bío.

Tabla 2. Distribución de los académicos del estudio según sus variables laborales

Variables laborales	n	%
Grado académico		
Licenciado	6	5,5
Magister	54	49,5
Doctorado	49	45
Profesional enfermero		
Sí	10	9,2
No	99	90,8
Experiencia laboral en la Universidad del Bío-Bío (años)		
< 10	35	32,1
10 –19	32	29,4
20- 29	24	22
≥ 30	18	16,5

Fuente: ídem a tabla 1.

La tabla 3 señala las medidas de resumen de la escala de valores de Schwartz en sus 10 constructos valóricos predominantes, todos con un rango que oscila entre 1 y 6 puntos (puntajes cercanos o iguales a 6 puntos significa que el valor evaluado le pertenece a la persona, mientras que puntajes cercanos o igual a 1 indica lo contrario). En este sentido, los valores Universalismo (Media 5,38 ± DS 0,49), Autodirección (Media 5,36 ± DS 0,51) y Benevolencia (Media 5,17 ± DS 0,56), fueron los que presentaron mayor nivel de pertenencia por la muestra evaluada. Luego, los constructos valóricos menos predominantes fueron: Poder (Media 2,83 ± DS 0,85), Logro (Media 3,28 ± DS 1,05) y Tradición (Media 3,62 ± DS 0,82).

Tabla 3. Medidas de resumen del puntaje que evalúa el perfil valórico de los académicos del estudio, según los constructos valóricos predominantes

Constructos valóricos	Mínimo	P₅₀	Máximo	Media ± DS
Autodirección	4,25	5,5	6	5,36 ± 0,51
Benevolencia	3,5	5,25	6	5,17 ± 0,56
Conformidad	1,25	4,5	6	4,28 ± 0,96
Estimulo	1	4,33	6	4,15 ± 1,00
Hedonismo	1	4,33	6	4,30 ± 1,08
Logro	1	3,12	6	3,28 ± 1,05
Poder	1	2,66	5	2,83 ± 0,85
Seguridad	2,20	4,8	6	4,67 ± 0,82
Tradición	1,5	3,62	6	3,62 ± 0,82
Universalismo	3,83	5,41	6	5,38 ± 0,49

Fuente: ídem a tabla 1.

La tabla 4 relaciona los constructos valóricos con las variables sociodemográficas, donde se encontró que el constructo valórico predominante en todas las edades fue Universalismo, a excepción del rango etario 30-44 años que fue Autodirección; mientras que el constructo menos predominante en todas las distribuciones de edad fue Poder.

En la variable sexo, los hombres presentaron como constructo valórico predominante Autodirección (Media $5,35 \pm 0,53$), y las mujeres Universalismo (Media $5,48 \pm 0,44$); mientras que el constructo valórico que menos predomina en ambos sexos fue Poder.

Con respecto al estado civil, a los solteros de la muestra les pertenece, en promedio, el constructo Autodirección (Media $5,43 \pm 0,49$). Luego, en los casados, divorciados y conviviente civil correspondió a Universalismo. Ahora, el constructo valórico menos predominante en todos los grupos de estado civil fue Poder.

En cuanto a la variable etnia, Autodirección presentó el mayor nivel de pertenencia ($5,68 \pm 0,47$ puntos) en el grupo que indicó pertenecer a una etnia de origen, mientras que los que indicaron lo contrario, el constructo con mayor pertenencia fue Universalismo (Media $5,38 \pm 0,49$). En ambos grupos el constructo menos predominante fue Poder.

En tipo de familia tanto nuclear, monoparental y ensamblada presentaron como constructo valórico predominante Universalismo; no así el tipo de familia extensa, quien destacó Benevolencia. En todos los tipos de familia el constructo valórico menos predominante fue Poder.

Por su parte, el grupo perteneciente a una religión tuvo como constructo valórico predominante Universalismo (Media $5,31 \pm 0,51$), y los no pertenecientes presentaron como constructo valórico predominante Autodirección (Media $5,52 \pm 0,48$). En ambos grupos el menos predominante fue Poder.

Tabla 4-A. Medidas de resumen (media aritmética y desviación estándar) de los constructos valóricos evaluados en la muestra del estudio desagregado por variables sociodemográficas (*sigue*)

Variables sociodemográficas	Constructos valóricos				
	Autodirección	Benevolencia	Conformidad	Estimulo	Hedonismo
Edad (años)					
<44 (n=29)	5,45± 0,50	5,15 ± 0,54	4,37 ± 0,86	4,29 ± 1,05	4,73 ± 1,00
45-59 (n= 57)	5,30 ± 0,53	5,20 ± 0,57	4,25 ± 0,86	4,08 ± 1,04	4,18 ± 1,00
≥60 (n=21)	5,34 ± 0,53	5,17 ± 0,58	4,32 ± 1,31	4,06 ± 0,80	3,95 ± 1,22
Sexo					
Hombre (n=57)	5,35 ± 0,53	5,12 ± 0,56	4,20 ± 1,07	4,12 ± 0,89	4,19 ± 1,01
Mujer (n=52)	5,36 ± 0,50	5,22 ± 0,56	4,38 ± 0,84	4,18 ± 1,12	4,43 ± 1,14
Estado civil**					
Soltero (n=23)	5,43 ± 0,49	5,18 ± 0,54	4,27 ± 1,01	4,49 ± 1,10	4,39 ± 1,26
Casado (n=72)	5,37 ± 0,51	5,17 ± 0,56	4,26 ± 1,01	4,09 ± 0,97	4,34 ± 1,01
Divorciado (n=9)	5,25 ± 0,59	5,08 ± 0,58	4,22 ± 0,61	4,29 ± 0,78	4,33 ± 0,81
Conviviente civil (n=4)	5,00 ± 0,54	5,12 ± 0,72	4,5 ± 0,45	3,58 ± 0,56	3,91 ± 0,50
Etnia					
Sí (n=5)	5,68 ± 0,47	5,25 ± 0,64	3,68 ± 1	4,58 ± 1,47	5,08 ± 0,91
No (n=104)	5,34 ± 0,51	5,16 ± 0,56	4,31 ± 0,96	4,14 ± 0,99	4,27 ± 1,08
Tipo de familia					
Nuclear (n=83)	5,4 ± 0,5	5,16 ± 0,58	4,31 ± 0,96	4,19 ± 0,94	4,4 ± 1
Extensa (n=4)	5 ± 0,4	5,37 ± 0,32	4,18 ± 0,94	3,75 ± 0,87	3,83 ± 1,34
Monoparental (n=13)	5,42 ± 0,52	5,21 ± 0,58	4,53 ± 0,79	4,1 ± 1,22	4 ± 1,53
Ensamblada (n=5)	5,31 ± 0,62	5,31 ± 0,47	3,18 ± 1,14	4,66 ± 1,27	4,33 ± 0,66
Religión					
Sí (n=63)	5,24 ± 0,51	5,11 ± 0,55	4,39 ± 0,95	3,93 ± 1,04	4,13 ± 1,15
No (n=46)	5,52 ± 0,48	5,25 ± 0,57	4,13 ± 0,97	4,45 ± 0,88	4,54 ± 0,95

Media aritmética ± desviación estándar

* La categoría de edad <30 años se incorporó en la categoría siguiente, ya que originalmente mantenía un n=2.

** La categoría viudo no se describió porque n=1

Fuente: ídem a tabla 1.

Tabla 4-B. Medidas de resumen (media aritmética y desviación estándar) de los constructos valóricos evaluados en la muestra del estudio desagregado por variables sociodemográficas.

Variables sociodemográficas	Constructos valóricos				
	Logro	Poder	Seguridad	Tradición	Universalismo
Edad (años)					
<44 (n=29)	3,67 ± 1,13	3,02 ± 0,93	4,53 ± 0,81	3,50 ± 0,75	5,37 ± 0,59
45-59 (n= 57)	3,07 ± 0,93	2,78 ± 0,77	4,63 ± 0,82	3,62 ± 0,87	5,38 ± 0,45
≥60 (n=21)	3,21 ± 1,10	2,68 ± 0,94	4,94 ± 0,81	3,86 ± 0,77	5,40 ± 0,46
Sexo					
Hombre (n=57)	3,24 ± 0,93	2,87 ± 0,81	4,41 ± 0,83	3,52 ± 0,79	5,29 ± 0,51
Mujer (n=52)	3,32 ± 1,19	2,78 ± 0,90	4,92 ± 0,72	3,72 ± 0,85	5,48 ± 0,44
Estado civil					
Soltero (n=23)	3,34 ± 1,05	2,92 ± 0,75	4,61 ± 0,96	3,81 ± 0,69	5,36 ± 0,61
Casado (n=72)	3,24 ± 1,09	2,85 ± 0,87	4,66 ± 0,77	3,59 ± 0,87	5,39 ± 0,48
Divorciado (n=9)	3,55 ± 0,93	2,74 ± 0,99	4,55 ± 0,95	3,33 ± 0,69	5,37 ± 0,37
Conviviente civil (n=4)	3,25 ± 1,13	2,41 ± 0,16	4,70 ± 0,62	3,50 ± 0,88	5,29 ± 0,20
Etnia					
Sí (n=5)	2,5 ± 0,45	2,25 ± 0,56	4,2 ± 0,81	3,31 ± 0,82	5,45 ± 0,49
No (n=104)	3,31 ± 1,06	2,85 ± 0,85	4,67 ± 0,82	3,63 ± 0,82	5,38 ± 0,49
Tipo de familia					
Nuclear (n=83)	3,32 ± 1,10	2,85 ± 0,89	4,7 ± 0,75	3,59 ± 0,86	5,41 ± 0,47
Extensa (n=4)	3,18 ± 1,77	3 ± 1,15	4,2 ± 1,05	3,25 ± 0,2	5 ± 0,19
Monoparental (n=13)	3,32 ± 0,73	2,82 ± 0,76	5,01 ± 0,76	3,96 ± 0,71	5,46 ± 0,43
Ensamblada (n=5)	3,12 ± 0,82	2,41 ± 0,41	3,55 ± 1,39	3,25 ± 0,54	5,41 ± 0,72
Religión					
Sí (n=63)	3,31 ± 1,15	2,8 ± 0,87	4,77 ± 0,74	3,83 ± 0,85	5,31 ± 0,51
No (n=46)	3,24 ± 0,92	2,85 ± 0,83	4,5 ± 0,9	3,32 ± 0,67	5,48 ± 0,45

Media aritmética ± desviación estándar

* La categoría de edad <30 años se incorporó en la categoría siguiente, ya que originalmente mantenía un n=2.

** La categoría viudo no se describió porque n=1

Fuente: ídem a tabla 1.

La tabla 5 relaciona los constructos valóricos con las variables laborales. Con respecto al grado académico, en académicos con Licenciatura y Magister, el Universalismo fue el constructo que predominó, mientras que en profesionales con Doctorado, fue Autodirección (Media $5,4 \pm 0,52$). El constructo menos predominante en todos los grados académicos fue Poder.

Con respecto a la variable Profesional enfermero, el constructo valórico predominante fue Universalismo, para ambos grupos. Por otra parte el constructo menos predominante en los profesionales enfermeros fue Logro ($3,5 \pm 1,08$) y en los académicos con otras profesiones destacó Poder ($2,75 \pm 0,8$).

Al considerar la experiencia laboral, los participantes con menos de 10 años de experiencia laboral académica dentro de la Universidad del Bío-Bío, se sentían más pertenecientes al constructo Autodirección (Media $5,59 \pm 0,46$) en conjunto con los académicos entre 10- 19 años de experiencia, (Media $5,44 \pm 0,43$). En académicos con 20- 29 años de experiencia laboral, destacó Universalismo (Media $5,15 \pm 0,49$), y quienes presentan 30 y más años, Autodirección ($5,41 \pm 0,54$) y Universalismo (Media $5,41 \pm 0,48$) fueron los constructos predominantes. El constructo menos predominante en todos los rangos de años de experiencia laboral fue Poder.

Tabla 5-A. Medidas de resumen (media aritmética y desviación estándar) de los constructos valóricos evaluados en la muestra del estudio desagregado por variables laborales (*sigue*)

Variables laborales	Constructos valóricos				
	Autodirección	Benevolencia	Conformidad	Estímulo	Hedonismo
Grado académico					
Licenciado (<i>n</i> =6)	4,87 ± 0,49	4,83 ± 0,3	4,66 ± 0,34	4,33 ± 0,51	4,11 ± 0,83
Magister (<i>n</i> =54)	5,37 ± 0,49	5,2 ± 0,57	4,27 ± 0,99	4,05 ± 1,14	4,27 ± 1,18
Doctorado (<i>n</i> =49)	5,4 ± 0,52	5,17 ± 0,57	4,25 ± 1	4,24 ± 0,89	4,37 ± 1
Profesional					
Enfermero					
Sí (<i>n</i> =10)	5,27 ± 0,39	5,27 ± 0,46	4,8 ± 0,76	4,23 ± 0,87	4,83 ± 1,05
No (<i>n</i> =99)	5,36 ± 0,53	5,16 ± 0,57	4,23 ± 0,97	4,14 ± 1,02	4,25 ± 1,07
Experiencia laboral en la Universidad del Bío-Bío (años)					
< 10 (<i>n</i> =35)	5,59 ± 0,46	5,15 ± 0,59	4,15 ± 0,98	4,17 ± 1,2	4,57 ± 1,05
10 – 19 (<i>n</i> =32)	5,24 ± 0,54	5,32 ± 0,54	4,3 ± 0,87	4,36 ± 0,85	4,42 ± 1,02
20- 29 (<i>n</i> =24)	5,13 ± 0,41	5,02 ± 0,47	4,39 ± 0,66	4,01 ± 0,97	4,09 ± 1,04
≥ 30 (<i>n</i> =18)	5,41 ± 0,54	5,14 ± 0,63	4,39 ± 1,42	3,96 ± 0,85	3,86 ± 1,19

Media aritmética ± desviación estándar

Fuente: ídem a tabla 1.

5-B. Medidas de resumen (media aritmética y desviación estándar) de los constructos valóricos evaluados en la muestra del estudio desagregado por variables laborales (continuación)

Variables laborales	Constructos valóricos				
	Logro	Poder	Seguridad	Tradición	Universalismo
Grado académico					
Licenciado (<i>n</i> =6)	3,79 ± 0,43	3,22 ± 0,65	4,7 ± 0,85	3,83 ± 0,37	5,27 ± 0,36
Magister (<i>n</i> =54)	3,19 ± 1,01	2,81 ± 0,98	4,79 ± 0,83	3,75 ± 0,82	5,43 ± 0,49
Doctorado (<i>n</i> =49)	3,32 ± 1,15	2,8 ± 0,71	4,5 ± 0,79	3,44 ± 0,83	5,34 ± 0,50
Profesional enfermero					
Sí (<i>n</i> =10)	3,5 ± 1,08	3,53 ± 1,02	5,16 ± 0,67	3,7 ± 1,02	5,46 ± 0,32
No (<i>n</i> =99)	3,26 ± 1,06	2,75 ± 0,8	4,6 ± 0,82	3,61 ± 0,8	5,37 ± 0,5
Experiencia laboral en la Universidad del Bío-Bío (años)					
< 10 (<i>n</i> =35)	3,4 ± 1,22	2,69 ± 0,84	4,53 ± 0,88	3,42 ± 0,9	5,47 ± 0,51
10 – 19 (<i>n</i> =32)	3,25 ± 0,91	3,13 ± 0,87	4,59 ± 0,74	3,66 ± 0,82	5,44 ± 0,43
20- 29 (<i>n</i> =24)	3,2 ± 0,82	2,8 ± 0,7	4,62 ± 0,83	3,68 ± 0,66	5,15 ± 0,49
≥ 30 (<i>n</i> =18)	3,22 ± 1,28	2,6 ± 0,95	5,08 ± 0,73	3,83 ± 0,82	5,41 ± 0,48

Media aritmética ± desviación estándar

Fuente: ídem a tabla 1.

IV. DISCUSIÓN

IV.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este apartado se enfoca en discutir los resultados de acuerdo a los objetivos planteados en este estudio, el cual pretende describir el perfil valórico de los académicos de la Universidad del Bío-Bío sede Chillán.

Al identificar las características sociodemográficas se encontró que el sexo predominante fue hombre, lo que concuerda con un estudio realizado a los directivos y académicos de la Universidad de Concepción (10). Con respecto a la edad de los participantes, se observó que la mayoría refirió tener entre 45 a 59 años, encontrándose datos similares a los obtenidos en estudios realizados a docentes a nivel nacional (10) e internacional (42), lo que puede atribuirse a que los académicos, ejercen sus títulos profesionales previo a la docencia e invierten años en la preparación como magister y doctorado. En relación al estado civil la mayoría de los participantes se declaró casado, al igual que el estudio realizado a docentes de enfermería de la Universidad de Alicante, España (42). Referente a la religión gran parte de los académicos declaró pertenecer a alguna, así como también en el estudio realizado en España donde la mayor parte de los profesores de enfermería eran católicos, esto se atribuye a que el cristianismo predomina en Occidente, y la mayoría de la población chilena pertenece a la religión católica (46).

En cuanto a etnia y tipo de familia, no se encontraron estudios para comparar estas variables.

Al identificar las características laborales, la experiencia laboral predominante de los académicos en la Universidad del Bío-Bío fue menor a 10 años, en comparación con el estudio realizado en la Universidad de Concepción donde los docentes y directivos presentaban una mayor cantidad de años ejerciendo sus labores (10), esto se atribuye a

que la Universidad del Bío-Bío, implementó un nuevo modelo educativo en el año 2007, que trajo consigo la renovación curricular y con ello la incorporación de nuevos académicos (32).

Con respecto al grado académico, no se encontraron estudios en la literatura para realizar una comparación.

De acuerdo a los objetivos planteados, se identificó que los constructos valóricos que predominaron en los académicos participantes del estudio fueron Universalismo, Autodirección y Benevolencia; al compararlos con los valores declarados en el Plan General de Desarrollo Universitario del año 2015-2019 (PGDU) (31), se obtuvo que los valores Dialogo y Pluralismo se asemejan a constructo valórico Universalismo ya que promueven el bienestar de los demás y también el de la naturaleza; así también la autodirección se vio reflejada en el valor de integridad, orientado hacia la independencia en la acción y en el pensamiento. Por último valores como honestidad y participación democrática se asociaron al constructo valórico Benevolencia, definida como preocupación por el bienestar del prójimo a través de la interacción diaria de los individuos.

Por consiguiente los constructos valóricos que menos predominaron en los académicos de la universidad del Bío-Bío fueron Poder, Tradición y Logro; los valores institucionales Respeto y Transparencia se asociaron al constructo valórico Poder, dando a conocer que los académicos le atribuyen menor importancia a éstos, a pesar de ser valores declarados por la Universidad del Bío-Bío en el PGDU 2015-2019 (31). Así también valores como excelencia, eficiencia y pensamiento crítico se asemejan al constructo valórico Logro. Por último, la universidad no presenta valores que se asemejen al constructo valórico Tradición de la teoría de Schwartz.

Los resultados obtenidos de los académicos participante de esta investigación, se asemejan a los identificados en el estudio realizado a los Directivos y académicos de la Universidad de Concepción (10), en el cual se observó Benevolencia como constructo valórico predominante y Poder como el menos predominante.

Los valores de la universidad del Bío-Bío se orientaron tanto a valores colectivistas como individualistas, entendiéndose como individualismo aquellos valores que se orienta a los intereses individuales como el Poder, Logro y Autodirección; y por colectivistas a aquellos valores que sirven a los intereses colectivos como Benevolencia. En tanto el constructo valórico Universalismo tributa a ambos fines.

De acuerdo a los objetivos planteados, se identificaron los constructos valóricos predominantes según las características sociodemográficas. En la variable sexo, los hombres y mujeres participantes del estudio tuvieron diferencias en la distribución de la jerarquía de valores, siendo Autodirección el más predominante en hombres y Universalismo en mujeres. Sin embargo, estos resultados difieren de otros estudios en los cuales no se encontraron diferencias significativas (25), esto puede atribuirse a que las diferencias en función del sexo se condicionan tanto por las características biológicas, psicológicas y sociales que moldean nuestros pensamientos, conductas e intereses personales.

Referente al estado civil soltero, el constructo valórico Autodirección fue al cual los académicos le atribuyeron mayor importancia, en cambio los casados, divorciados y conviviente civil optaron por Universalismo. Esto puede deberse a que las personas solteras tienden a tomar decisiones en forma independiente, a diferencia de las personas que viven en pareja o que han formado familias, los cuales actúan y toman decisiones en función del bienestar del prójimo y del grupo familiar.

En la variable etnia, el grupo que se declaró perteneciente, obtuvo como constructo valórico predominante Autodirección. En cambio, el grupo no perteneciente a una etnia le atribuyó más importancia a Universalismo. Esto pudo estar influenciado por la cosmovisión que presenta cada grupo referente a las distintas culturas, que se ve reflejado por sus costumbres y tradiciones. En un estudio realizado a jóvenes universitarios chilenos, en 4

regiones del país (24), no se observaron diferencias en cuanto a la importancia que éstos le atribuyeron a los valores, independiente si pertenecían o no a una determinada etnia. Sin embargo, el resultado no es comparable con este estudio, debido a que la unidad de análisis difiere.

En cuanto a la religión el grupo que se identificó como perteneciente le atribuyó mayor importancia al constructo valórico Universalismo, orientado al bienestar del prójimo. En cambio, en el grupo no perteneciente, el constructo valórico Autodirección fue el que más se destacó. Estas diferencias pueden deberse a que la religión, regula conductas y formas de vida, basados en sus propias creencias y doctrinas.

Por otra parte se identificó los constructos valóricos predominantes según las características laborales, se observó que la educación contribuye a la formación de valores (8) ya que los Licenciados y Magister participantes del estudio le atribuyeron mayor importancia al Universalismo como constructo valórico guía en sus vidas. En cambio los Doctores optaron por la Autodirección, donde está más desarrollada la independencia de acción y pensamiento, la confianza en sí mismo y la gratificación derivada de las propias capacidades de decisión y acción tomadas durante sus años de formación profesional.

En relación a los valores en académicos enfermeros, no se observó diferencia con respecto a los otros profesionales, siendo para ambos grupos el constructo valórico predominante Universalismo y Benevolencia y los menos predominantes Poder y Logro. Estos resultados concuerdan con el estudio realizado a académicos y directivos de la Universidad de Concepción (10) en el cual el constructo valórico predominante y menos predominante fue Benevolencia y Poder respectivamente. Por consiguiente la similitud de los valores se puede atribuir a la cercanía de su ubicación geográfica, situada en la Región Bío- Bío, la educación laica impartida por ambas casas de estudios, como así también la semejanza de sus valores declarados en sus planes estratégicos institucionales (31) (47).

Por el contrario un estudio realizado en España a docentes de enfermería de la Universidad de Alicante en conjunto con la Universidad centrooccidental Lisandro Alvarado de Venezuela(42), arrojó como resultado una alta preferencia por el Poder y una menor importancia al valor Universalismo , al igual que el estudio realizado a enfermeras del Hospital Público de Almería en España (41) donde la Autoridad y el Poder fueron los constructos valóricos dominantes y Benevolencia con Universalismo los menos dominantes. Estos resultados se pueden atribuir a la existencia de una diversidad cultural que es evidenciada por las características propias de cada cultura, las relaciones de poder que se establecen entre diferentes grupos sociales y culturales, la distancia territorial, las históricas luchas por el dominio de territorios, las mezclas culturales, entre otras situaciones que constituyen y han configurado la historia del continente americano, como lo es el caso de Chile tras la colonización española y los procesos migratorios (48).

En cuanto a la experiencia laboral no se entraron estudios que contengan la información suficiente para comparar esta variable.

IV.2 LIMITACIONES

1. Escasa cantidad de investigaciones existentes acerca del Perfil Valórico de los Académicos en las bases consultadas.
2. Dificultades de coordinación con los académicos participantes durante el proceso de aplicación de los instrumentos y recolección de datos.
3. Disminución de los participantes del estudio, atribuido al derecho voluntario de no participar.

IV.3 SUGERENCIAS

En relación a los resultados obtenidos y a las limitaciones encontradas, es posible realizar las siguientes recomendaciones para futuras investigaciones sobre Perfil Valórico en académicos de Universidad.

1. Incluir a los académicos que trabajan con contrato a honorarios.
2. Realizar un estudio comparativo del perfil valórico entre los enfermeros clínicos pertenecientes a los centros de práctica y académicos enfermeros del Departamento de Enfermería de la Universidad del Bío-Bío.
3. Profundizar en la correlación del Perfil Valórico de los académicos y estudiantes de enfermería de la Universidad del Bío-Bío, para evaluar la formación en valores.

IV.4 CONCLUSIONES

El estudio desarrollado contribuye a conocer el Perfil valórico de los académicos durante la formación universitaria que además resultó ser comparable con los valores institucionales impartidos por la Universidad del Bío-Bío. A partir de los resultados obtenidos en la investigación, se concluyó que en relación a las características socio demográficas, el sexo hombre fue el más predominante, mientras que la edad dominante fue de 45-59 años. En cuanto al estado civil, la mayoría fueron casados y pertenecientes a una religión; concordando con la literatura consultada a nivel nacional e internacional. Respecto a las características laborales, predominaron en la muestra aquellos profesionales que no pertenecen a la profesión de enfermería; en cuanto a los años de experiencia en la Universidad del Bío-Bío, el grupo más sobresaliente fue aquellos que contaban con menos de 10 años y con un grado académico de magister.

Por otra parte se observó que los constructos valóricos predominantes en los académicos participantes del estudio, fueron: Universalismo, Autodirección y Benevolencia, existiendo similitud con respecto a los valores declarados por la Universidad de Bío - Bío en su PGDU 2015-2019. En cuanto a los constructos valóricos que menos predominaron fueron: Tradición, Poder, y Logro, encontrándose estos dos últimos incluidos dentro de los valores institucionales ; no así Tradición el cual no se asemeja a ninguno de los valores declarados en el PGDU 2015-2019, por ende, era esperable la baja importancia que se le atribuyó. Al estudiar los valores declarados por la Universidad del Bío- Bío, se observó que éstos presentan una orientación tanto individualista como colectivista, según lo planteado en la teoría de valores de Schwartz.

Al relacionar los constructos valóricos con las características sociodemográficas, se concluyó que existen diferencias en cuanto a la jerarquía de valores según la edad, sexo, estado civil, etnia, tipo de familia y religión; como así también en las características laborales, grado académico y años experiencia en la Universidad del Bío-Bío. No obstante,

llama la atención que Poder fue el constructo valórico que menos predominó en los académicos participantes, independientemente de las características sociodemográficas y laborales. Esto podría ser atribuible a la percepción negativa que poseen los académicos sobre el Poder, relacionado con el pasado histórico nacional, vivido durante las décadas de los 70' -90'.

Finalmente, en relación a los constructos valóricos encontrados en los académicos enfermeros, Universalismo se presentó como el más preponderante, mientras que Logro y Poder fue al cual le atribuyeron menor importancia. Estos resultados difieren con los estudios descritos en España y Venezuela donde la preferencia se orientaba al Poder, el cual está dirigido hacia el estatus de logro, prestigio social, y dominio de las personas y los recursos, mientras que promover el bienestar de los demás y la naturaleza no es prioritaria en su jerarquía de valores. Consideramos que el origen de las diferencias puede radicar en el componente cultural, el cual juega un rol determinante en el desarrollo de los valores en las personas, independiente de la profesión que ejerzan.

V. BIBLIOGRAFIA

- 1) Ramió JA. Valores y actitudes profesionales, Estudio de la práctica profesional enfermera en Catalunya [tesis doctoral]. Barcelona: Departamento de Sociología y Análisis de las organizaciones Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Barcelona; 2005.
- 2) Díaz M, Castro D, Cuevas B. Valores profesionales de enfermería: Una mirada hacia la formación en la Educación Superior. Rev Hum Med. 2012; 12(2): 289-299.
- 3) Frondizi R. ¿Qué son los Valores? Introducción a la Axiología. 3ª ed. México: Breviarios del Fondo de Cultura Económica; 1986.
- 4) Ros M, Gouveia V. Psicología social de los valores humanos: desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados. Interam J Psychol. 2003; 37 (1): 171-176.
- 5) Stewart S, Bond M, Deeds O, Chung S. Intergenerational patterns of values and autonomy expectations in cultures of relatedness and separateness. J Cross Cult Psychol. 1999; 30 (5):575-593.
- 6) Kohn M. Class and conformity: A study in values. University of Chicago Press, 1989.
- 7) Langa D. Las experiencias académicas de estudiantes universitarios de diferentes clases sociales. Témpora. 2005; (8): 159-187.
- 8) Narro J, Martuscelli J, Barzana E. Plan de diez años para desarrollar el Sistema Educativo Nacional [Sede Web]. México: Dirección General de Publicaciones y Fomento Editorial, UNAM; 2012 [acceso 27 de Noviembre de 2016]. Disponible en: <http://www.planeducativonacional.unam.mx>
- 9) Febres N. Valores en el docente universitario: una exigencia en la actualidad. Revista Educación en Valores. 2013; 1(19): [68-80].
- 10) Navarro G, Pérez C, González M. Relación entre la importancia atribuida a las RSC, jerarquía de valores y orientación social en directivos y académicos de una universidad Chilena. Liber (Lima). 2011; 17(1): 85-92.

- 11) Sánchez J, Ortiz L, Pérez C. Perfil valórico de los egresados de la carrera de Nutrición y Dietética. *Educ Med Super (Concepción)*. 2012; 26(3): 385-396.
- 12) Arana M, Batista N, Ramos A. Los valores en el desarrollo de competencias profesionales. [Monografía en Internet]. Organización de Estados Iberoamericanos. ; 2003. [Acceso el 27 de noviembre de 2016]. Disponible en: <http://www.oei.es/historico/valores2/monografias/monografia03/vivencia03.htm>
- 13) Hodelín R, Fuentes D. El profesor universitario en la formación de valores éticos. *Educ Med Super*. 2014; 28(1): 115-126.
- 14) Delgado A, Rojas B. Reflexiones sobre la ética del profesor universitario. *Revista ciencias de la educación*. 2005; 2 (26): 103-107.
- 15) Casares P, Carmona G, Martínez–Rodríguez F. Valores profesionales en la formación universitaria. *Redie*. 2010; 12 (n.spe): 1-15.
- 16) Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. Consolidación y avance de la Educación Superior en México: Temas cruciales de la agenda. México: ANUIES; 2006.
- 17) OPS/OMS. Orientaciones para la Educación Inicial de Enfermería en las Américas hacia el 2020; documento en proceso de elaboración. Washington: OPS/OMS; 2007.
- 18) Consejo Internacional de Enfermeras CIE. Código deontológico del CIE para la profesión de enfermería. Ginebra (Suiza): CIE; 2012.
- 19) Sánchez M, Gainza C. Valores esencia de la enfermera. *Revista Educación en Valores*. 2010; 1 (13): 80-93.
- 20) Asociación de academias de la lengua española. Ético/a. [Sede web]. España: RAE; Octubre de 2014; [Acceso 02 de abril de 2017]. Disponible en: <http://buscon.rae.es/drae/srv/search?id=QFGVndbrKDXX2hVX5gwE%7CI4LZWh8HCDXX2Bj0ntNf%7CaLzzNPWjODXX2dvABiHX>
- 21) Escobar G. Ética: Introducción a su problemática y su historia. 4ª ed. México: McGRAW-HILL; 1992.

- 22) Asociación de academias de la lengua española. Valor. [Sede web]. España: RAE; Octubre de 2014; [Acceso 02 de abril de 2017]. Disponible en: <http://dle.rae.es/?id=bJeLxWG>
- 23) Rokeach M. The nature of human values. New York: Free Press; 1973
- 24) Fauré J. Valores en jóvenes universitarios chilenos. Un estudio en cuatro regiones del país [Monografía en línea]. Santiago, Chile: Universidad de Chile - Facultad de Ciencias; 2013.
- 25) Pérez E, Cayón A. Estructura de Valores de Schwartz en el personal directivo universitario privado. Telos. 2008; 10(3): 403-417.
- 26) Kant I. Crítica de la razón práctica. Buenos Aires: Las páginas; 2003.
- 27) Schwartz Sh. Les valeurs de base de la personne: Théorie, mesures et applications, Revue française de sociologie. 2006; 47: 928-68.
- 28) Definicionabc.com. DefinicionABC: academico [Internet]. [Acceso el 08 de Julio de 2017]. Disponible en: <https://www.definicionabc.com/social/academico.php>
- 29) Ayudamedic.cl. Objetivos y organización de la educación superior [Internet]. Mineduc; [Acceso el 08 de Julio de 2017]. Disponible en: <https://www.ayudamedic.cl/ficha/objetivos-y-organizacion-de-la-educacion-superior-5>.
- 30) Espinola S. La enseñanza de la economía. México: Biblioteca Raúl Baillères JR; 1995 [Acceso el 05 de Abril de 2017]. Disponible en: http://biblioteca.itam.mx/estudios/estudio/letras39-40/texto10/sec_2.html
- 31) Universidad del Bío-Bío. Plan General de Desarrollo Universitario 2015 – 2019. Concepción-Chillán; 2015.
- 32) Comisión de renovación curricular. Modelo educativo de la Universidad del Bío-Bío. 1ª ed. Concepción (Chile): Universidad del Bío-Bío; 2008.
- 33) Comisión de renovación curricular. Perfil genérico del egresado Universidad del Bío-Bío. 1ª ed. Concepción (Chile): Universidad del Bío-Bío; 2008.

- 34) Universidad del Bío-Bío. Admisión Enfermería [Internet]. Chile: Universidad del Bío-Bío. [Acceso el 05 de Abril de 2017]. Disponible en: <http://ubiobio.cl/admision/subidas/pdf/enfermeria.pdf>
- 35) Brinkmann H, Bizama M .Estructura psicológica de los valores presentación de una teoría. Sociedad Hoy. 2000 ;1 (4): 1-13.
- 36) Arciniega L, González L. Valores individuales y valores corporativos percibidos: una aproximación empírica. Revista de psicología social aplicada. 2002; 12(1): 41-60
- 37) Urra M, Jana A, García V. Algunos aspectos esenciales del pensamiento de Jean Watson y su teoría de cuidados transpersonales. Nurs Sci. 2011;17(3):11-22.
- 38) Watson J. Nursing: The Philosophy and Science of Caring. Nursing administration quarterly. 1979;3(4):86-7.
- 39) Watson J, Woodward T. Jean Watson's theory of human caring. Nursing theories & nursing practice. 2010:351-69.
- 40) Raile Alligood M, Marriner Tomey A. Filosofía y Teoría del Cuidado Transpersonal de Watson. Modelos y Teorías en Enfermería. 7^a ed. Barcelona: Elsevier; 2011.
- 41) Aguilar-Luzón M, Calvo-Salguero A, García-Hita M. Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería. Salud Publica Mex. 2007; 49(6): 401-407.
- 42) Palencia Gutiérrez E. Individualismo, colectivismo y su relación con la autoestima colectiva de los docentes de enfermería con respecto a los valores educativos de la carrera [tesis doctoral]. Alicante (España): Universidad de Alicante; 2006.
- 43) Saiz J. Valores en estudiantes universitarios mapuches: una visión transcultural de su contenido, estructura y jerarquía [tesis doctoral]. Santiago de Chile: Universidad Católica de Chile; 2003.
- 44) Grove S, Gray J, Burns N. Investigación en enfermería: desarrollo de la práctica enfermera basada en la evidencia. 6^a ed. Barcelona: Elsevier; 2016.
- 45) Rodríguez E. Comités de evaluación ética y científica para la investigación en seres humanos y las pautas CIOMS 2002. Acta bioeth. 2004; 10 (1): 37-48.

- 46) Instituto Nacional de Estadística. Resultados XVIII Censo de población. 1^a ed. Chile:INE; 2012.
- 47) Universidad de Concepción. Plan Estratégico Institucional 2016 – 2020. Concepción; 2016.
- 48) Gonzales M. Diferencias culturales en el mundo global: cuestiones irresueltas para los pueblos indígenas de América Latina. Universidad Pedagógica Nacional. 2009; 30 (2) :77-88.
- 49) Garcia del Junco J, Medina E, Dutschke G, Una revisión exploratoria del modelo de Schwartz, Eco.Gest.Desarro. 2010; 1(9): 35-66.
- 50) Oxforddictionaries.com, Oxford living dictionaries: edad [Sede Web]. España: Oxforddictionaries.com. [Acceso el 29 de Noviembre de 2016]. Disponible en: <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/edad>
- 51) Wordreference.com, Diccionario de la Lengua Española: sexo [Internet]. [Acceso el 29 de Noviembre de 2016]. Disponible en: <http://www.wordreference.com/definicion/sexo>
- 52) Registro Civil e Identificación. Preguntas Frecuentes/Matrimonios [Internet]. Santiago,Chile: registrocivil.cl; 2015 [Acceso 28 de noviembre de 2016]. Disponible en:http://www.registrocivil.cl/html/faq/Cod_Area_5/Cod_Tema_36/pregunta_204.html
- 53) Rae.es. Diccionario de la Lengua Española: Etnia [Internet]. España. [Acceso el 29 de Noviembre de 2016]. Disponible en: <http://dle.rae.es/?id=H4lgMZ4>
- 54) Rae.es, Diccionario de la Lengua Española: Familia [Internet]. España. [Acceso el 29 de Noviembre de 2016]. Disponible en: <http://dle.rae.es/?id=HZnZiow>
- 55) Educarchile.cl, Educar Chile: Tipos de Familia [Internet]. Chile. [Acceso el 29 de Noviembre de 2016]. Disponible en:<http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?ID=206646>

- 56) Oxforddictionaries.com, Español Oxford living dictionaries: Religión [Internet]. [Acceso el 29 de Noviembre de 2016]. Disponible en: <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/religion>
- 57) Definicionabc.com, Definición ABC: Grado académico [Internet]. [Acceso el 29 de Noviembre de 2016]. Disponible en: <http://www.definicionabc.com/general/grado.php>
- 58) Medlineplus.gov/spanish/. Profesionales de enfermería [Internet]. USA. [Acceso el 10 de Abril de 2017]. Disponible en: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/001934.htm>
- 59) Ejemplode.com. Ejemplo de experiencia laboral [Internet]. [Acceso el 29 de Noviembre de 2016]. Disponible en: http://www.ejemplode.com/51-curriculum_vitae/2926-ejemplo_de_experiencia_laboral.html

VI. ANEXOS

ANEXO 1. DEFINICIÓN NOMINAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

Dimensión	Variables	Definición	
		Conceptual	Operacional
Características Valóricas	Perfil Valórico	Conjunto de valores propio de una persona que incluye las metas transituacionales deseables, variables en importancia que expresa intereses, ya sean individualistas, colectivistas o ambos, relacionados con un dominio motivacional y que sirven como principios guías para la vida de las personas (49).	Contiene 40 ítems 6 = se parece mucho a mí; 5 = se parece a mí; 4 = se parece algo a mí; 3 = se parece poco a mí; 2 = no se parece a mí; 1 = no se parece en nada a mí.
Características sociodemográficas	Edad	Tiempo que ha vivido una persona (50).	Edad en años
Características sociodemográficas	Sexo	Condición orgánica que distingue al macho de la hembra en los seres humanos (51).	Hombre Mujer
Características sociodemográficas	Estado civil	El estado civil es el lugar permanente que ocupa una persona en la sociedad que depende de sus relaciones de familia y que lo habilita para ejercer derechos y contraer obligaciones (52).	Solero (a) Casado (a) Divorciado (a) Viudo (a) Conviviente Civil
Características sociodemográficas	Etnia	Comunidad humana definida por afinidades raciales, lingüísticas, culturales (53).	Si No ¿Cuál?
Características Sociodemográficas	Tipo de familia	Clasificación de Grupo de personas emparentadas entre sí que viven juntas (54)(55).	Nuclear Extensa Monoparental Ensamblada
Características Sociodemográficas	Religión	Conjunto de creencias religiosas, de normas de comportamiento y de ceremonias de oración o sacrificio que son propias de un determinado grupo humano y con las que el hombre reconoce una relación con la divinidad (dios o varios dioses) (56).	Si No ¿Cuál?
Características Laborales	Grado académico	Distinción que una institución otorga luego de la finalización exitosa de algún programa de estudios (57).	Licenciado Magister Doctorado
Características Laborales	Profesional Enfermero	Es un(a) enfermero(a) con un título universitario para el ejercicio de la enfermería superior (58).	Si No
Características Laborales	Experiencia laboral en la Universidad del Bío-Bío	Conjunto de conocimientos y aptitudes que un individuo ha adquirido a partir de realizar alguna actividad profesional en un transcurso de tiempo determinado (59).	Número de años

ANEXO 2: CUENSTIONARIO DE DESCRIPCIONES VALÓRICAS DE SCHWARTZ (CDV)

Perfiles Personales IV Masculino

A continuación se presentan descripciones breves de distintas personas. Por favor, lea cada descripción y piense cuánto se parece o no se parece cada una de esas personas a usted. Ponga una “X” en uno de los casilleros situados a la derecha para indicar cuánto se parece la persona descrita a usted.

	¿CUANTO SE PARECE ESTA PERSONA A USTED?					
	Se parece mucho a mí	Se parece a mí	Se parece algo a mí	Se parece poco a mí	No se parece a mí	No se parece nada a mí
1. Tener ideas nuevas y ser creativo es importante para él. Le gusta hacer cosas de manera original.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Para él es importante ser rico. Quiere tener mucho dinero y cosas caras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. El piensa que es importante que cada persona en el mundo sea tratada con igualdad. Cree que todos deberían tener las mismas oportunidades en la vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Para él es muy importante mostrar sus habilidades. Quiere que la gente admire lo que hace.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Es importante para él vivir en lugares seguros. Evita cualquier cosa que pudiera poner en peligro su seguridad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. El piensa que es importante hacer muchas cosas diferentes en la vida. Siempre busca experimentar cosas nuevas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. El cree que las personas deben hacer lo que se les dice que hagan. Piensa que la gente debe seguir siempre las reglas, aún cuando nadie la esté observando.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Le parece importante escuchar a las personas que son distintas a él. Incluso cuando está en desacuerdo con estas personas, aún desea entenderlas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. El piensa que es importante no pedir más de lo que uno tiene. Cree que la gente debería estar satisfecha con lo que posee.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Busca cualquier oportunidad para divertirse. Para él es importante hacer cosas que le resulten placenteras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Es importante para él tomar sus propias decisiones acerca de lo que hace. Le gusta tener libertad para planificar y elegir por sí mismo sus actividades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Es muy importante para él ayudar a las personas que lo rodean. Se preocupa por el bienestar de esas personas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Para él es importante ser una persona muy exitosa. Le gusta impresionar a la gente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿CUANTO SE PARECE ESTA PERSONA A USTED?

	Se parece mucho a mí	Se parece a mí	Se parece algo a mí	Se parece poco a mí	No se parece a mí	No se parece nada a mí
14. Es muy importante para él la seguridad de su país. Piensa que el Estado debe mantenerse alerta frente a las amenazas internas y externas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. A él le gusta arriesgarse. Está siempre buscando experiencias estimulantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Es importante para él comportarse siempre de manera apropiada. Evita hacer cualquier cosa que la gente pueda considerar incorrecta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Para él es importante estar a cargo y decir a los demás lo que tienen que hacer. Desea que las personas hagan lo que les dice.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Es importante para él ser leal con sus amigos. Trata de dedicarse a las personas cercanas a él.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. El cree firmemente que las personas deberían proteger la naturaleza. Cuidar el medio ambiente es importante para él.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Las creencias religiosas son importantes para él. Trata firmemente de hacer lo que su religión le manda.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Es importante para él que las cosas estén organizadas y limpias. Le disgusta mucho que las cosas estén desordenadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Piensa que es importante interesarse por las cosas. A él le gusta ser curioso y tratar de entender toda clase de cosas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Cree que toda la gente del mundo deberían vivir en armonía. Para él es importante promover la paz entre todos los grupos del mundo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Piensa que es importante ser un triunfador. El desea mostrar cuán capaz es.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Cree que es mejor hacer las cosas según el modo tradicional. Es importante para él mantener las costumbres que ha aprendido.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Disfrutar de los placeres de la vida es importante para él. Le gusta ser complaciente consigo mismo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Es importante para él responder a las necesidades de los demás. Trata de apoyar a quienes conoce.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Cree que debe respetar siempre a sus padres y a las personas mayores. Para él es importante ser obediente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿CUANTO SE PARECE ESTA PERSONA A USTED?

	Se parece mucho a mí	Se parece a mí	Se parece algo a mí	Se parece poco a mí	No se parece a mí	No se parece nada a mí
29. Desea que todos sean tratados con justicia, incluso las personas que no conoce. Es importante para él proteger a los más débiles en la sociedad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Le gustan las sorpresas. Tener una vida llena de emociones es importante para él.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Se cuida mucho para no enfermarse. Para él es muy importante mantenerse sano.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Progresar en la vida es importante para él. Se esfuerza por ser mejor que otros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Para él es importante perdonar a quienes le han hecho daño. Trata de ver lo bueno en ellos y no guardarles rencor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Es importante para él ser independiente. Le gusta arreglárselas solo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Tener un gobierno estable es importante para él. Le preocupa que se proteja el orden social.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Es importante para él ser amable con la gente todo el tiempo. Siempre trata de no molestar o enojar a los demás.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. El realmente desea disfrutar de la vida. Pasarlo bien es muy importante para él.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Para él es importante ser humilde y modesto. Trata de no llamar la atención.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Siempre desea ser quien toma las decisiones. A él le gusta ser líder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Para él es importante adaptarse e integrarse a la naturaleza. Cree que la gente no debería alterar la naturaleza.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¡Gracias por su colaboración!

Perfiles Personales IV Femenino

A continuación se presentan descripciones breves de distintas personas. Por favor, lea cada descripción y piense cuánto se parece o no se parece cada una de esas personas a usted. Ponga una “X” en uno de los casilleros situados a la derecha para indicar cuánto se parece la persona descrita a usted.

	¿CUANTO SE PARECE ESTA PERSONA A USTED?					
	Se parece mucho a mí	Se parece a mí	Se parece algo a mí	Se parece poco a mí	No se parece a mí	No se parece nada a mí
1. Tener ideas nuevas y ser creativa es importante para ella. Le gusta hacer cosas de manera original.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Para ella es importante ser rica. Quiere tener mucho dinero y cosas caras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ella piensa que es importante que cada persona en el mundo sea tratada con igualdad. Cree que todos deberían tener las mismas oportunidades en la vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Para ella es muy importante mostrar sus habilidades. Quiere que la gente admire lo que hace.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Es importante para ella vivir en lugares seguros. Evita cualquier cosa que pudiera poner en peligro su seguridad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ella piensa que es importante hacer muchas cosas diferentes en la vida. Siempre busca experimentar cosas nuevas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Ella cree que las personas deben hacer lo que se les dice que hagan. Piensa que la gente debe seguir siempre las reglas, aún cuando nadie la esté observando.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Le parece importante escuchar a las personas que son distintas a ella. Incluso cuando está en desacuerdo con estas personas, aún desea entenderlas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Ella piensa que es importante no pedir más de lo que uno tiene. Cree que la gente debería estar satisfecha con lo que posee.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Busca cualquier oportunidad para divertirse. Para ella es importante hacer cosas que le resulten placenteras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Es importante para ella tomar sus propias decisiones acerca de lo que hace. Le gusta tener libertad para planificar y elegir por sí misma sus actividades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Es muy importante para ella ayudar a las personas que la rodean. Se preocupa por el bienestar de esas personas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Para ella es importante ser una persona muy exitosa. Le gusta impresionar a la gente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿CUANTO SE PARECE ESTA PERSONA A USTED?

	Se parece mucho a mí	Se parece a mí	Se parece algo a mí	Se parece poco a mí	No se parece a mí	No se parece nada a mí
14. Es muy importante para ella la seguridad de su país. Piensa que el Estado debe mantenerse alerta frente a las amenazas internas y externas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. A ella le gusta arriesgarse. Está siempre buscando experiencias estimulantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Es importante para ella comportarse siempre de manera apropiada. Evita hacer cualquier cosa que la gente pueda considerar incorrecta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Para ella es importante estar a cargo y decir a los demás lo que tienen que hacer. Desea que las personas hagan lo que les dice.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Es importante para ella ser leal con sus amigos. Trata de dedicarse a las personas cercanas a ella.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Ella cree firmemente que las personas deberían proteger la naturaleza. Cuidar el medio ambiente es importante para ella.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Las creencias religiosas son importantes para ella. Trata firmemente de hacer lo que su religión le manda.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Es importante para ella que las cosas estén organizadas y limpias. Le disgusta mucho que las cosas estén desordenadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Piensa que es importante interesarse por las cosas. A ella le gusta ser curiosa y tratar de entender toda clase de cosas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Cree que toda la gente del mundo deberían vivir en armonía. Para ella es importante promover la paz entre todos los grupos del mundo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Piensa que es importante ser una triunfadora. Ella desea mostrar cuán capaz es.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Cree que es mejor hacer las cosas según el modo tradicional. Es importante para ella mantener las costumbres que ha aprendido.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Disfrutar de los placeres de la vida es importante para ella. Le gusta ser complaciente consigo misma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Es importante para ella responder a las necesidades de los demás. Trata de apoyar a quienes conoce.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Cree que debe respetar siempre a sus padres y a las personas mayores. Para ella es importante ser obediente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿CUANTO SE PARECE ESTA PERSONA A USTED?

	Se parece mucho a mí	Se parece a mí	Se parece algo a mí	Se parece poco a mí	No se parece a mí	No se parece nada a mí
29. Desea que todos sean tratados con justicia, incluso las personas que no conoce. Es importante para ella proteger a los más débiles en la sociedad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Le gustan las sorpresas. Tener una vida llena de emociones es importante para ella.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Se cuida mucho para no enfermarse. Para ella es muy importante mantenerse sana.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Progresar en la vida es importante para ella. Se esfuerza por ser mejor que otros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Para ella es importante perdonar a quienes le han hecho daño. Trata de ver lo bueno en ellos y no guardarles rencor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Es importante para ella ser independiente. Le gusta arreglárselas sola.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Tener un gobierno estable es importante para ella. Le preocupa que se proteja el orden social.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Es importante para ella ser amable con la gente todo el tiempo. Siempre trata de no molestar o enojar a los demás.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Ella realmente desea disfrutar de la vida. Pasarle bien es muy importante para ella.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Para ella es importante ser humilde y modesta. Trata de no llamar la atención.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Siempre desea ser quien toma las decisiones. A ella le gusta ser líder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Para ella es importante adaptarse e integrarse a la naturaleza. Cree que la gente no debería alterar la naturaleza.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 3: FICHA DE DATOS SOCIODEMOGRAFICOS Y LABORALES.

Ficha de datos sociodemograficos y laborales.

Estimada(o) académico participante, el presente documento tiene como finalidad identificar antecedentes personales, características sociales, demográficas y laborales. Esto será de mucha ayuda para llevar a cabo nuestra investigación *“Perfil valórico de los académicos de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán 2017”*. Los datos obtenidos son de uso exclusivo para nuestro estudio y todas las respuestas serán confidenciales.

Instrucciones: Responda de forma clara cada una de las preguntas, sin omitir ninguna de ellas. Marque con una X, cuando se requiera.

1) **Edad:** años.

2) **Sexo:** Hombre Mujer _____

3) **Estado Civil:** Soltero (a) _____ Casado (a) _____ Divorciado (a) _____

Viudo (a) _____ Conviviente Civil _____

4) **Etnia:** Sí _____ No _____ ¿Cuál? _____

5) **Tipo de Familia:** Nuclear _____ Extensa _____ Monoparental _____ Ensamblada _____

6) **Religión:** Si _____ No _____ ¿Cuál? _____

7) **Grado Académico:** Licenciado _____ Magister _____ Doctorado _____

8) **Profesional Enfermero:** Si _____ No _____

9) **Experiencia Laboral en la Universidad del Bío-Bío:** _____ años

Muchas Gracias

ANEXO 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado

Estimado participante:

Quienes suscriben, (María Fernanda Arriagada Alarcón RUT: 18.862.386-7, Lupita Figueroa Carrasco RUT: 18.900.776-0, Camila Fuentes Fuentes RUT: 18.953.569-4, Raúl Fuentes Rojas RUT: 18.789.408-5), estudiantes de Enfermería de la Universidad del Bío-Bío, están realizando el proyecto de investigación titulada: “*Perfil valórico de los académicos de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán 2017*”, siendo dirigida por la académica Mg Marcela Espinoza Espinoza del Departamento de Enfermería de la Universidad del Bío-Bío.

El objetivo del estudio es describir el perfil valórico de los académicos de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán 2017.

Su participación consiste en contestar dos cuestionarios: Cuestionario de Descripciones Valóricas de Schwartz (CDV) y una ficha de datos sociodemográficos y laborales. Es muy importante que conteste estos documentos una sola vez. Esto le tomara aproximadamente **15 minutos**.

La información obtenida a través de este estudio será mantenida bajo estricta confidencialidad. Su nombre no será utilizado y la información será sólo almacenada por los investigadores en dependencias institucionales, no existiendo copias de ésta. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación, por tanto, serán anónimas. Ningún informe o publicación que se genere como resultado de ese estudio lo identificará de ninguna manera. Esta información será sólo utilizada en esta investigación y resguardada por 5 años, posterior a este periodo será eliminada en forma física y virtual.

La participación en este estudio de investigación es de carácter voluntario. Puede decidir no participar o abandonar el estudio en el momento que usted lo decida, incluso posterior al inicio del estudio.

El estudio no conlleva ningún riesgo para su salud ni recibe ningún beneficio. No recibirá compensación por participar. Los resultados grupales estarán disponibles en el Escuela de Enfermería de la Universidad del Bío-Bío, si así desea solicitarlos. Si tiene alguna pregunta sobre esta investigación, se puede comunicar con la académica Marcela Espinoza Espinoza al fono 42-2463134 o al correo electrónico mgespinoza@ubiobio.cl

Este consentimiento se firmará en dos ejemplares, quedando uno en poder del participante.

Si desea contactarse con el Comité de Bioética y Bioseguridad de la Universidad del Bío-Bío para realizar reclamo o consulta relacionada con el proyecto de investigación en la cual usted participa, puede dirigirse al Dr. Sergio Acuña Nelson, Presidente del Comité a través del Email: sacuna@ubiobio.cl, o Teléfono (41)-3111633.

Agradeciendo su participación, le saluda atentamente,

María Fernanda Arriagada Alarcón, Lupita Figueroa Carrasco, Camila Fuentes Fuentes y Raúl Fuentes Rojas.
Estudiantes de Enfermería.

ACEPTACIÓN

Yo, _____, he leído el procedimiento descrito arriba. Los investigadores me han explicado el estudio y han contestado mis preguntas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en el estudio de los tesis de Enfermería, titulado “*Perfil valórico de los académicos de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán 2017*”. He recibido copia de este consentimiento.

.....
Nombre del Participante

.....
Nombre de quien obtiene el CI

.....
RUN del participante

.....
RUN de quien obtiene el CI

.....
Firma de la participante

.....
Firma de quien obtiene el CI

.....
Nombre del Ministro de fe

.....
RUN del Ministro de fe

.....
Firma del Ministro de fe

Chillán, ___/___/ 2017

ANEXO 5: CARTA DE APROBACIÓN DEL COMITÉ DE BIOÉTICA



Universidad del Bío-Bío

CERTIFICACION

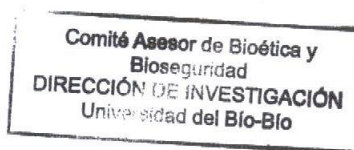
El Comité de Bioética de la Universidad del Bío-Bío, presidio por el Dr. Sergio Acuña N. (Director de Investigación, Docente), con fecha 18 de Abril de 2017, ha revisado el Proyecto titulado "Perfil valórico de los académicos de la Universidad del Bío-Bío Sede Chillán 2017", que está siendo realizado por los estudiantes de 5^{to} año de la carrera de Enfermería, María Arriagada Alarcón, R.U.T.: 18.862.386-7, Lupita Figueroa Carrasco, R.U.T.: 18.900.776-0, Camila Fuentes Fuentes, R.U.T.: 18.953.569-4, Raúl Fuentes Rojas, R.U.T.: 18.789.408-5, y guiado por la Mg. Marcela Espinoza Espinoza del Departamento de Enfermería de la Universidad del Bío-Bío.

Este Comité basa lo que a continuación se señala, en la revisión de los documentos presentados por la Mg. Espinoza:

1. Se ha tenido a la vista el documento de consentimiento informado que firmarán los participantes de la investigación.
2. La metodología utilizada, cuestionario, no vulnera la dignidad de las personas involucradas, por lo tanto no constituye una amenaza bajo ninguna circunstancia ni causa daño emocional ni moral a los investigados.
3. Este comité garantizará el derecho a la privacidad y al anonimato de los sujetos de investigación.
4. El investigador y la académica establecen y garantizarán la confidencialidad de los datos de investigación, en los casos que así lo ameriten.
5. El Comité ha comprobado que la investigación cumple con el respeto a los derechos humanos de los participantes y se ajusta a estándares científicos y éticos propios de la disciplina y de la Institución, los modelos de consentimiento toman en consideración los elementos señalados, con las garantías que se otorgan a sujetos vulnerables.

La presente certificación se extiende para los fines que se estimen pertinentes.


Presidente
Comité Bioética
Universidad del Bío-Bío



Sede Concepción

Avda. Collao N° 1202 Casilla 5-C Fonos: (56-41) 261200 Fono/Fax: (56-41) 322883 –VIII Región – Chile

Sede Chillán

Avda. Andrés Bello s/n Casilla 447 Fono/Fax: (56-42) 253000 / Departamento Ciencias Básicas Fono: 253049 –VIII Región – Chile

E- mail: ubb@ubiobio.cl

www.ubiobio.cl

