



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE ENFERMERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS, LABORALES Y NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA Y DEONTOLOGÍA EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO – 2020

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. IUMEY MAGDA JACINTO MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ENFERMERIA

PUNO – PERÚ

2023



DEDICATORIA

En primer lugar, dedicar este proyecto de investigación a Dios, por bendecirme con su amor y bondad otorgándome la oportunidad de seguir superándome.

Dedico con todo mi amor y respeto a mi familia; a mi madre Magda y mi padre René, por su apoyo incondicional, enseñarme a crecer como persona e inculcarme con valores que han sido mi guía, gracias a su esfuerzo y sacrificio es que empiezo mi vida profesional. A mi hermana Nayhely mi cómplice y confidente que me motivaron a seguir adelante en mis momentos críticos.

A mis amigas y amigos que me apoyaron en todo momento, por el apoyo moral que me ayudaron a levantarme a seguir adelante y con los cuales compartimos momentos inolvidables.

Iumey J.



AGRADECIMIENTOS

- *A mi primera casa de estudios superiores: Universidad Nacional del Altiplano – Puno, la facultad de enfermería y a sus docentes por haber compartido sus conocimientos teóricos como prácticos inculcando los valores de enfermería.*
- *A mi directora y asesora de tesis, Dra. Frida Judith Málaga Yanqui, con mucho cariño y respeto por su apoyo incondicional, paciencia, orientación y sugerencias que me brindo durante el desarrollo y culminación de la presente investigación.*
- *A los miembros del jurado revisor, presidente: Mg. Zoraida Nicolasa Ramos Pineda. Primer jurado: M.Sc. Carmen Rosa Calcina Condori, Segundo Jurado; M.Sc. William Harold Mamani Zapana por sus aportes y sugerencias para la culminación de este proyecto.*
- *Al Hospital Regional Manuel Núñez Butrón de Puno por haberme dado las facilidades del caso para la ejecución del presente proyecto de investigación.*
- *A las licenciadas de enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, que mostraron interés y apoyo para la realización de la presente investigación.*

Iumey J.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ACRÓNIMOS

RESUMEN 8

ABSTRACT..... 9

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACION 10

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA 13

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION..... 14

 1.3.1. Objetivos General 14

 1.3.2. Objetivos Específicos 14

1.4. HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION 14

CAPITULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. MARCO TEORICO 15

2.2. MARCO CONCEPTUAL 34

2.3. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION..... 35

 2.3.1. A Nivel Internacional. 35

 2.3.2. A Nivel Nacional 36

 2.3.3. A Nivel Local 39



CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION	41
3.2 AMBITO DE ESTUDIO	42
3.3. POBLACION Y MUESTRA	42
3.4. VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACION.....	45
3.5. TECNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS	46
3.6. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS	47
3.7. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS.....	49

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS	52
4.2. DISCUSIÓN	58
V. CONCLUSIONES.....	65
VI. RECOMENDACIONES	66
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFIAS.....	67
ANEXOS.....	73

ÁREA: Gerencia y gestión en salud

TEMA: Código de ética y deontología de enfermería

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 13 de enero de 2023



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Relación entre las características sociodemográficas, laborales y el nivel de conocimiento del código de ética y deontológica del profesional de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno – 2020.....	52
Tabla 2:	Nivel de conocimiento del profesional de enfermería sobre el código de ética y deontología del Hospital Manuel Núñez Butron Puno – 2020	55
Tabla 3:	Características sociodemográficas del profesional de enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butron Puno - 2020.....	56
Tabla 4:	Características laborales del profesional de enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butron Puno - 2020	57



ACRÓNIMOS

ANA	:	:Asociación Americana de Enfermeras
C.E.D	:	: Código de Ética y deontología
C.E.P	:	:Colegio de Enfermeros del Perú
H.R.M.N.B	:	: Hospital Regional Manuel Núñez Butron.
JCAHO	:	:Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organizations
OG	:	:Objetivo General
OE	:	:Objetivos Específicos
U.N.A.P.	:	:Universidad Nacional del Altiplano



RESUMEN

El cuidado es la esencia de enfermería, basada en la ciencia y normas que se establece dentro del código de ética y deontología, a nivel mundial y nacional se observan diferentes problemas judiciales ante presuntas negligencias en el actuar del profesional de enfermería quienes en algunos casos son sancionados. La presente investigación tuvo como objetivo; determinar la relación entre las características sociodemográficas, laborales y el nivel de conocimiento del código de ética y deontológica del profesional de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno – 2020. El estudio es de enfoque cuantitativo de tipo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 82 profesionales de enfermería que laboran en los servicios de: emergencia, medicina, cirugía, gineco-obstetricia, pediatría, neonatología, UCI y quirófano; la muestra estuvo conformada por 68 profesionales de enfermería, las mismas que fueron seleccionadas por muestreo aleatorio simple considerando los criterios de inclusión y exclusión. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario. Los resultados obtenidos fueron: El conocimiento sobre el código de ética y deontología es deficiente en las siguientes dimensiones: La enfermera(o) y la persona, la enfermera(o) en publicaciones y publicidad, la enfermera(o) y los deberes institucionales; es regular en las siguientes dimensiones: La enfermera(o) y el ejercicio profesional, la enfermera(o) y los deberes con la profesión. Seguidamente en lo que respecta de las características sociodemográficas se obtuvo como resultado: el 100% de profesionales son de sexo femenino, el 35.3% se encuentra entre las edades de 56 a más años y el 33.8% se encuentra entre las edades de 40 a 55 años, asimismo dentro de las características laborales respecto al servicio donde labora el 17.6% labora en el servicio de emergencia y 14.7% en el servicio de neonatología, en cuanto al tiempo de experiencia laboral el 29.4% tiene entre 20 a 29 años de experiencia, el 55.9% son de procedencia universitaria privada, el 64.7% tienen especialidad y el 50% tienen estudios de maestría. Estadísticamente Según el Rho de Spearman, se concluye que existe relación significativa entre la edad, el servicio donde labora, estudios de especialidad, estudios de posgrado y el nivel de conocimiento del código de ética y deontología, con un grado de significancia de $p < 0.05$.

Palabras Clave: Características, conocimiento, código de ética y deontología, enfermera.



ABSTRACT

Care is the essence of nursing, based on science and standards that are established within the code of ethics and deontology, at a global, national level, different judicial problems are observed before the actions of the nursing professional who in some cases are sanctioned. The present investigation had as objective; to determine the relationship between the sociodemographic, labor characteristics and the level of knowledge of the code of ethics and deontology of the nursing professional of the Hospital Manuel Núñez Butrón Puno - 2020. The study is of a quantitative approach of a correlational type, with a non-experimental cross-sectional design. The population was made up of 82 nursing professionals who work in the services of: emergency, medicine, surgery, gynecology-obstetrics, pediatrics, neonatology, ICU and operating room; The sample consisted of 68 nursing professionals, the same ones that were selected by simple randomization considering the inclusion and exclusion criteria. For data collection, the survey technique was applied and the questionnaire was obtained as an instrument. The results obtained were: Knowledge about the code of ethics and deontology is deficient in the following dimensions: The nurse and the person, the nurse in publications and advertising, the nurse and institutional duties; is normal in the following dimensions: he nurse and the professional exercise, the nurse and the duties with the profession. Next, in regards to the sociodemographic characteristics, the result was obtained: 100% of professionals are female, 35.3% are between the ages of 56 and over and 33.8% are between the ages of 40 to 55. years, also within the labor characteristics regarding the service where they work, 17.6% work in the emergency service and 14.7% in the neonatology service, regarding the time of work experience, 29.4% have between 20 to 29 years of experience, 55.9% are of private university origin, 64.7% have a specialty and 50% have master's degrees. Statistically According to Spearman's Rho, it is concluded that there is a significant relationship between age, the service where you work, specialty studies, postgraduate studies and the level of knowledge of the code of ethics and deontology, with a degree of significance of $p < 0.05$.

Keywords: Characteristics, knowledge, code of ethics and deontology, nurse.



CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

La Asociación Americana de Enfermeras (ANA), menciona que la evolución del paciente es la base de los cuidados de los profesionales de enfermería, y según la Comisión Conjunta de Acreditación de Organizaciones de Salud, menciona que las enfermeras constituyen la línea de defensa de la seguridad del paciente (1), actualmente los códigos deontológicos tienen un papel muy importante ya que está constituido por un conjunto de principios, normas, directivas y deberes que orientan y encauzan el ejercicio profesional de la enfermera peruana, donde tiene la obligación de tener una visión integral de la salud, enmarcada en principios éticos y valores morales aplicados en defensa de la vida y la salud de las personas (2).

La tecnología ha hecho que estos cuidados sean cada vez más sofisticados y requieren un enorme conocimiento de la técnica, pero, ¿dónde está el cuidado humano?, la enfermera durante su ejercicio profesional para brindar un cuidado humanizado, debe conocer y aplicar la ética y deontología en el transcurso de su desempeño laboral, con el único fin de brindar atención de calidad al paciente (3), Cabe resaltar que la ética de la enfermera, se basa en preceptos de carácter moral que, aplicados con honestidad aseguran la práctica legal, la conducta honorable, justa, solidaria y competente de la enfermera; mientras que la deontología regula los deberes de la enfermera en el ámbito de su desempeño profesional (2), por ello la importancia de tener un buen conocimiento respecto a estos dos aspectos motivo de estudio.



Al respecto, en Ecuador un estudio realizado sobre el conocimiento y practica del personal de enfermería sobre ética profesional, evidencio que, un 53.3% del personal de enfermería desconoce el código de ética y solo el 26.7% conoce aspectos éticos (4) .

Así mismo en México, otro estudio demostró que en el 99% de los casos analizados se identificaron en la dimensión del ejercicio profesional; el 79% de los casos fueron la mala práctica sin relación causal; en el 20% se evidenció el acto u omisión de enfermería que generó daño a la salud del paciente; en el 65% de los casos existió mala práctica relacionada con la administración de medicamentos, específicamente: 57% omisiones, 10% errores en las dosis ,11% errores en el nombre de los medicamentos , 22% errores en frecuencia (5).

También en Rusia se evidencio que una enfermera realizaba su labor sin portar el uniforme, ya que decidió estar vestida solo con su ropa interior debajo de una bata transparente (6). También, en España personal de enfermería recibió sanción por una negligencia que causó la muerte de una niña en el hospital de Vinaròs, no interpretó bien las anotaciones y por ende no atendió la pauta fijada y preparó la medicación en un alto contenido en glucosa que fue administrado a la niña, el resultado fue una hiperglucemia de un nivel 20 veces por encima de lo normal, esto provocó episodios de convulsiones y pese a los esfuerzos del personal de salud , provocó varias hemorragias cerebrales que causó la muerte de la niña (7).

Por otro lado en Chachapoyas los estudiantes de enfermería manifestaron recibir maltrato físico y psicológico por licenciadas en enfermería y en menor porcentaje por técnicos de enfermería (8). En Piura, una enfermera realizaba videos de pacientes con COVID-19 y fallecidos que grabó dentro de hospital por lo que fue procesada administrativamente (9).



Así mismo en Puno también un estudio realizado sobre el nivel de conocimiento del código de ética y deontología en la función investigación, evidencio que más de la mitad de encuestados obtuvieron nivel de conocimiento deficiente (10).

Un conocimiento bueno, por parte del profesional de enfermería, evitará las faltas en contra del código de ética y deontología, permitirá conocer los valores que defiende la profesión de Enfermería, y se reflejara en un buen desempeño en los cuidados brindados a los pacientes en los diferentes servicios del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón de Puno, por el contrario el conocimiento deficiente podría llevar al profesional de enfermería a cometer faltas en el cuidado, poniendo en riesgo la vida del paciente provocando una desestabilidad laboral y el desprestigio de la profesión.

Sin embargo, sabemos que el conocimiento de los individuos se ve influenciado por diversos factores, como la edad, el sexo y algunas características laborales como el tiempo de servicio, el propio servicio o área donde laboran, la capacitación o estudios pos título de los profesionales entre otros, los mismos que podrían determinar un conocimiento bueno o deficiente en el profesional de enfermería.

Al respecto, no hay muchas investigaciones realizadas, es así que en un estudio se encontró que las tasas de error en la práctica de la enfermera hospitalaria están influenciadas por las características del trabajador; el 90,5% de los profesionales de enfermería encuestados reconocen cometer al menos un error al año en su práctica asistencial, así mismo encontraron que estadísticamente existe asociación entre el conocimiento y la edad, siendo los profesionales de mayor edad los que cometen errores (3). De igual manera se evidencio que los factores sociodemográficos de la enfermera influyen en el buen trato digno en la atención de los pacientes donde resalta la edad de 30 a 39 años de edad, del sexo femenino y los años de antigüedad laboral de 20 a 25 años.



La presente investigación pretende determinar qué características personales y laborales se relacionan con el nivel de conocimiento sobre el código de ética y deontología en los profesionales de enfermería dado que la atención que brinda el personal de enfermería requiere una buena interrelación con su entorno laboral, con el paciente y el familiar responsable; así como el respeto a su autonomía, para brindar una atención de calidad, que ningún otro trabajador del área de la salud está en condiciones de prestar, ya que la enfermera penetra en la intimidad del paciente a fin de cubrir sus necesidades, esto conduce a un apartado al que la ética ha dado un peso sobresaliente la confidencialidad, la misma que es un tema trascendente para el profesional de enfermería que acompaña al paciente y a su familia durante los momentos más críticos.

Durante la práctica pre profesional se pudo observar en algunos profesionales de enfermería, incumplimiento en los procedimientos, faltas de respeto entre colegas, evidenciando también maltrato al paciente tanto física y psicológicamente, lo que nos hace suponer que no conocen el código de ética y deontología, por ello se considera importante realizar la presente investigación, ya que los resultados obtenidos permitirán tener información real sobre el nivel de conocimiento del código de ética y deontología y cuáles son los factores que se relacionan con este conocimiento, resultados que tendrán un aporte teórico para las unidades responsables como la unidad de capacitación, el Colegio de Enfermeros y en base a ellos puedan proyectar capacitaciones permanentes que permitan un desempeño adecuado y de esta manera mejorar el ejercicio profesional.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

Por todo lo mencionado se plantea la siguiente pregunta:

¿Existe relación entre las características sociodemográficas, personales y el nivel de conocimiento sobre el código de ética y deontología en profesionales de enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, Puno – 2020?



1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.3.1. Objetivos General

Determinar la relación entre las características sociodemográficas, personales y el nivel de conocimiento del código de ética y deontológica del profesional de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno – 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de conocimiento del profesional de enfermería sobre el Código de Ética y Deontología.
- Identificar las características sociodemográficas del profesional de enfermería.
- Identificar las características laborales del profesional de enfermería.

1.4. HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION

Ha: Existe relación significativa entre las características sociodemográficas, laborales y el nivel de conocimiento del código de ética y deontología del profesional de enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butron Puno,2020.

No°: No existe relación entre las características sociodemográficas, laborales y el nivel de conocimiento del código de ética y deontología del profesional de enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butron Puno,2020.



CAPITULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. MARCO TEORICO

2.1.1 Características Sociodemográficas

Los factores sociodemográficos son un conjunto de características biológicas, socioculturales, son datos o información general que están presentes en la población sujeta a estudio, pueden incluir atributos medibles como la edad, el sexo el lugar de residencia, es decir son las características del profesional de enfermería a considerar en el estudio (11).

a) **Edad:** Es el tiempo transcurrido desde el nacimiento hasta la actualidad del profesional de enfermería, se relaciona con el desarrollo de maduración fisiológica, la edad también tiene una connotación de madurez o vejez. Es decir la edad está relacionada estrechamente con el proceso de maduración anatómico fisiológico y social que cursa el individuo lo que determina las características especiales de comportamiento, es así que los adultos se caracterizan por la plena vigencia de las capacidades físicas e intelectuales y madurez emocional lo que le permite mayor estabilidad y mejor intervención en el cuidado de la salud (12).

b) **Sexo:** Son las características biológicas que definen a los seres humanos como hombre o mujer. Estos son un conjunto de características biológicas que tienden a diferenciar a los humanos como hombres o mujeres(13), se define también como masculino o femenino (14).



2.1.1.1. Características laborales

Son aspectos que determinan el estado laboral o de trabajo del profesional (15).

a). Servicio donde labora: La enfermera posee una amplia preparación para actuar en los diferentes campos, donde conoce bien todos los procedimientos y está en condiciones de aplicar personalmente cualquiera de ellos cuando la condición del paciente exija mayor pericia o conocimiento (15). En el presente estudio se consideran los siguientes servicios intrahospitalarios; Emergencias, medicina, cirugía, gineco-obstetricia, pediatría, neonatología, unidad de cuidados intensivos y quirófano.

b). Tiempo de experiencia laboral: Hace referencia al conjunto de conocimientos y aptitudes que el profesional de enfermería va adquiriendo en el transcurso de su ejercicio profesional en un tiempo determinado, la experiencia es considerada como un elemento muy importante en lo que se refiere a la preparación del profesional de enfermería dando un mejor desempeño laboral en general. Comúnmente, la experiencia laboral se mide a partir de los años que ha laborado en un hospital o centro de salud y ha dedicado a alguna actividad específica, aunque también abarca los tipos y diversidad de trabajo que ella o el haya realizado.(16)

c) Universidad de procedencia:

Se refiere a la institución universitaria donde él o la enfermera culminó sus estudios de pre- grado que comprende las instituciones nacionales y privadas que tiene como periodo de estudio 5 años (17).

d) Especialidades de Enfermería: Es el estudio académico post título que lo acredita como especialista en determinado campo de la profesión de enfermería, con el objetivo de profundizar a nivel teórico, técnico y metodológico (18).

e) Estudios de Post grado: Corresponde al ciclo de estudios que haya realizado el o la enfermera y se cursa tras la obtención de grado. Comprende los estudios



conducentes a un nuevo grado académico como el de maestría y programas de doctorado (18).

2.1.2. Conocimiento

El conocimiento es una de las capacidades más relevantes del ser humano, ya que le permite entender la naturaleza de las cosas que los rodean, sus relaciones y cualidades por medio del razonamiento. Desde esta perspectiva se puede concebir al conocimiento como el conjunto de informaciones y representaciones abstractas interrelacionadas que se han acumulado a través de las observaciones y las experiencias. El conocimiento tiene su origen en la percepción sensorial de nuestro entorno, el cual va evolucionando hacia el entendimiento y culmina en la razón. Un conocimiento puede ser adquirido de forma “a priori”; es decir, independiente de la experiencia, por tanto, solo es suficiente el razonamiento para obtenerlo. También, el conocimiento puede ser obtenido “a posteriori”; pero para adquirirlo se requiere de la experiencia (19). Para Alavi y Leidner definen el conocimiento como la información que el individuo posee en su mente, personalizada y subjetiva, relacionada con hechos, procedimientos, conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos que pueden ser o no útiles. (20)

El conocimiento brinda diversos conceptos y teorías que estimulan el pensamiento humano creativo, guían la enseñanza y la investigación, lo que permite generar nuevos conocimientos. Por lo que el conocimiento debe ser eje de interés en la formación de las enfermeras, aunado al desarrollo de habilidades y destrezas, lo que sin duda les guiará a ser excelentes. En la experiencia, las enfermeras que atienden al ser humano con problemas de salud, frecuentemente se preguntan si actuaron e hicieron todo lo posible ante las situaciones que presenta el enfermo, y si en su actuar aplicaron sus conocimientos para el bien del enfermo, estos conocimientos fundamentan su saber y les permiten



enfrentar los diversos problemas clínicos, además de facilitar la implementación de los procesos de enfermería, La profesionalización de enfermería está basada y enfocada en los aspectos culturales, científicos y humanísticos y es lo que hace su cambio diario, continuo y trascendente en la atención, que apoya el proceso de cuidar, por lo que la actualización con diversas herramientas, más la investigación y la experiencia obtenidas, son una fuente inagotable de conocimientos para la enseñanza en las áreas donde realiza sus actividades diarias incrementando la seguridad en sus acciones.(21)

Niveles de conocimiento:

- a) **Nivel conocimiento bueno:** Denominado también bueno, porque hay adecuada distribución cognitiva, las intervenciones son positivas, la conceptualización y el pensamiento son coherentes, la expresión es acertada y fundamentada por parte de la enfermera, donde conoce el código de ética y deontología en un 73% a un 100%.
- b) **Nivel conocimiento regular:** Llamado también regular, hay una integración parcial de ideas, conceptos básicos sobre el código de ética y deontología y emite otros, eventualmente el profesional de enfermería propone modificaciones para un logro de sus objetivos y la corrección es esporádica con las ideas en el ejercicio profesional, donde tiene un conocimiento entre 38% a un 70%.
- c) **Conocimiento deficiente:** Considerado como pésimo, porque hay ideas desorganizadas, sobre el código de ética y deontología , los términos no son precisos ni adecuados, por parte de la o él enfermero obteniendo un conocimiento entre 0% a un 35% (22) .



2.1.3. Código de ética y deontología de enfermeros del Perú

Los códigos deontológicos son documentos, creados por los organismos profesionales oficiales donde contienen los principios, normas y preceptos que han de guiar e inspirar a sus miembros en el ejercicio ético de su trabajo profesional, los códigos, además de ser la guía necesaria de la conducta aceptable de los profesionales en ejercicio, sirven de patrón objetivo para juzgar, conforme al régimen disciplinario establecido (23). Es esencial para el ejercicio de la práctica profesional que la enfermera peruana conozca, aplique y difunda los preceptos establecidos en el presente código de ética y deontología, ninguna enfermera podrá eximirse de su cumplimiento por desconocimiento del mismo, ya que toda enfermera peruana está en la obligación de tener una visión integral de la salud, enmarcada en principios éticos y deontológicos aplicados en defensa de la vida y la salud de las personas.(2)

La ética

Para entender la definición es necesario ir al origen etimológico del término ética proviene del vocablo «éthos», que significa «carácter», «modo de ser». Entonces, la ética sería el modo de ser, que la persona adquiere para sí misma, a lo largo de su vida asociada a determinadas acciones con características de hábitos (24). La ética como la ciencia referida al estudio filosófico de la acción y la conducta humana estudia la moralidad en cuanto al acto humano que le pertenece de manera exclusiva por proceder a cierto fin. Entonces la ética estudia los actos humanos, conscientes y voluntarios, no los actos del hombre inconscientes e involuntarios. Por otro lado, la ética profesional pretende regular las actividades que se realizan en el marco de la profesión, se trata de la disciplina que está constituida por el conjunto orgánico de derechos y obligaciones morales, deriva sus finalidades y normas específicas (25).



Para Connock y Johns, menciona que hablar de ética es hablar de justicia, de decidir entre lo que está bien y lo que está mal, es definir cómo aplicar reglas que fomenten un comportamiento responsable tanto individual como en grupo. También es la esencia de cada persona que sostienen valores, las cuales afectan en las decisiones de cada persona (26).

Aristóteles, define la ética como una ciencia para la práctica del bien. Él defendía que el hombre debería tener como gran objetivo la práctica del bien, pues solamente adoptando esta conducta tendría una vida virtuosa y feliz; Según el filósofo resalta que el concepto de felicidad aparece como un elemento de importancia en la investigación de Aristóteles. Es entendido como la característica de gran relieve en lo que respeta a la realización humana, dado al hecho de que estar delante de la existencia de la felicidad ya demuestra que se está en camino cierto para lograr las metas y objetivos. Por eso, la felicidad es tan buscada y deseada, coincide con el placer resultante de la realización de las virtudes inherentes al alma humana (27).

En enfermería se sustenta en el concepto de la profesión desde sus inicios, Florence Nightingale enunció al decir que: Enfermería es cuidar, por lo que la práctica profesional está estrechamente ligada a la ética, en tanto la enfermera es un profesional que mayor tiempo permanece cercano al paciente y a su vez con frecuencia se enfrentan a múltiples dilemas éticos (24) , ya que estudia las razones de los comportamientos en la práctica de la profesión de dichas conductas, principios, normas, directivas y deberes que orientan y encauzan el ejercicio profesional de la enfermera Peruana (28).

La deontología.

La deontología es una disciplina cuyo objeto es el estudio de las normas de comportamiento específicas del sanitario. Esta disciplina incluye las normas morales, objeto de la ética tradicional normas deontológicas propiamente dichas, recogida en los



códigos, normas jurídicas de cada país. La deontología o teoría deontológica se puede considerar como una teoría ética que se ocupa de regular los deberes, traduciéndolos en preceptos, normas morales y reglas de conducta; El término deontología fue acuñado por primera vez por Jeremy Bentham, que la define como la rama del arte y de la ciencia cuyo objeto consiste en hacer en cada ocasión lo que es recto y apropiado, cuando esta teoría se aplica al estricto campo profesional hablamos de deontología profesional y es ella, en consecuencia, la que determina los deberes que son mínimamente exigibles a los profesionales en el desempeño de su actividad. Estos deberes, es habitual que se plasmen en códigos de ética que rigen la actuación de los representantes de la profesión con el fin de que a través del buen hacer se obtengan resultados deseables. Cuando se habla de deontología profesional se entiende los criterios compartidos por el colectivo profesional convertidos en un texto normativo, un código deontológico. (29)

Capítulo I: La enfermera(o) y la persona

- Artículo 1º.- La enfermera(o) brinda cuidados de enfermería respetando la dignidad humana y la particularidad de la persona, sin distinción de índole personal, política, cultural, económica o social.
- Artículo 2º.- La enfermera(o) debe respetar los valores, usos, hábitos, costumbres y creencias de la persona, familia y comunidad; siempre que estos no pongan en riesgo su salud, considerando los principios bioéticos de autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia.
- Artículo 3º.- El cuidado de enfermería en la interrelación enfermera(o)-persona debe centrarse en los problemas del usuario y en los valores y principios fundamentales: respeto, equidad, fraternidad, solidaridad y justicia.



- Artículo 4°.- Es deber de la enfermera(o) brindar atención eminentemente humana, oportuna, continua y segura, considerando la individualidad de la persona a quien cuida.
- Artículo 5°.- La enfermera(o) debe interactuar en todo momento con empatía e identificación con la persona a la que brinda el cuidado.
- Artículo 6°.- La enfermera(o) debe adoptar formas apropiadas de comunicación con la persona usuaria, especialmente con las personas que presenten dificultades para relacionarse porque habla otro idioma o dialecto.
- Artículo 7°.-Comete falta ética la enfermera(o) que no denuncie ante las autoridades competentes cualquier tipo de tortura y/o maltrato físico, mental o sexual de las personas a su cuidado.
- Artículo 8°.-La enfermera(o) debe respetar las creencias religiosas y facilitar la relación de la persona a su cuidado con el representante de su credo para la ayuda espiritual necesaria.
- Artículo 9°.- La enfermera(o) debe incorporar a la familia como parte activa en el cuidado de la persona en los niveles preventivo- promocional, tratamiento, recuperación y rehabilitación.
- Artículo 10°.- La enfermera(o) debe brindar información veraz, clara y oportuna dentro del área de su competencia a la familia y/o comunidad con el consentimiento de la persona, considerando su estado de salud y las excepciones que la ley establece.
- Artículo 11°.- La enfermera(o) debe proteger el derecho de la persona a la comunicación y promover los lazos afectivos con su entorno.



- Artículo 12°.-La enfermera(o) debe cerciorarse de que la persona, familia y comunidad reciban información clara, suficiente y oportuna para fundamentar el consentimiento informado.
- Artículo 13°.- Es deber de la enfermera(o) fomentar en la persona, familia y sociedad una cultura de autocuidado de la salud, con un enfoque de promoción y prevención del riesgo y daño que permita desarrollar un entorno seguro y su capacidad de autodeterminación.
- Artículo 14°.- Es deber de la enfermera(o) vigilar que la tecnología empleada y los avances científicos aplicados sean compatibles con la seguridad, dignidad y los derechos de las personas.

Capítulo II: La enfermera(o) y la sociedad

- Artículo 15°.-La enfermera(o) debe cumplir los deberes cívicos y cooperar con la participación ciudadana en defensa de la salud y la vida de la persona, familia y comunidad.
- Artículo 16°.- La enfermera(o) debe compartir la responsabilidad de mantener el medioambiente natural y protegerlo contra el empobrecimiento, la contaminación, la degradación y la destrucción.
- Artículo 17°.- Es deber de la enfermera(o) prestar sus servicios solidarios a la comunidad en circunstancias de emergencias y desastres.
- Artículo 18°.-Es deber de la enfermera(o) impartir educación referente a la salud de la comunidad con el fin de contribuir a la generación de una cultura ecológica.



Capítulo III: La enfermera(o) y el ejercicio profesional

- Artículo 19°.-La enfermera(o) tiene como responsabilidad primordial el respeto a los derechos humanos orientando su atención hacia las personas que requieran sus cuidados.
- Artículo 20°.-La enfermera(o) es responsable de su actuación profesional y de mantener vigente su competencia por medio de la capacitación continua de acuerdo con los avances científicos, tecnológicos y culturales.
- Artículo 21°.-La enfermera(o) debe aceptar y reconocer la responsabilidad individual que le compete en la toma de decisiones durante su desempeño profesional en el ámbito asistencial, administrativo, docente y de investigación.
- Artículo 22°.-La enfermera(o) debe evaluar con juicio crítico y técnico la competencia del personal asignado a su cargo, basándose en los principios éticos.
- Artículo 23°.- La enfermera(o) debe tomar la decisión más adecuada y oportuna en el cuidado de la persona cuando está en riesgo la vida del paciente, considerando los principios de autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia.
- Artículo 24°.- La enfermera(o) debe asegurar y garantizar la continuidad del cuidado de Enfermería.
- Artículo 25°.- La enfermera(o) debe mantener el secreto profesional, a excepción de aquellos en los que esté en riesgo la vida de la persona.
- Artículo 26°.- La enfermera(o) debe administrar a la persona el tratamiento farmacológico prescrito por el personal profesional competente, debiéndose negar a participar en procedimientos no éticos.



- Artículo 27°.-La enfermera(o) debe ser objetiva y veraz en sus informes, declaraciones, testimonios verbales o escritos, relacionados con su desempeño profesional.
- Artículo 28°.- Los registros de enfermería deben ser claros, precisos, objetivos, sin enmendaduras, y realizados por la enfermera(o) que brinda el cuidado debiendo registrar su identidad.
- Artículo 29°.- La enfermera(o) comete falta ética cuando omite o altera la información con el fin de favorecer o encubrir a terceras personas.
- Artículo 30°.- Las faltas y violaciones al presente código de ética y deontología son sancionadas independientemente de las que son juzgadas y resueltas de acuerdo con las leyes civiles y/o penales, dictadas por las autoridades competentes.
- Artículo 31°.- La enfermera(o) comete falta grave contra la ética al no denunciar las infracciones al código de ética y deontología cometidas por otra enfermera(o).
 - Artículo 32°.- Constituyen graves faltas a la ética:
 - a) El ejercicio ilegal de la profesión.
 - b) La presentación de documentación adulterada, así como el empleo de recursos irregulares, sea para obtener el título profesional o para concurso de plazas.
 - c) La revalidación de un título extranjero obtenido por medios irregulares.
 - d) Ostentar especialidades y/o grados académicos que no le correspondan.
 - e) La participación en actos reñidos contra la moral y la ética en perjuicio de la imagen profesional. Estos hechos no están exentos de las investigaciones y sanciones penales correspondientes.



- Artículo 33°.- Constituye falta ética discriminar por intereses de grupos o de personas la participación de enfermeras(os) en concursos de provisión y promoción de plazas.
- Artículo 34°.- Se considera actos incompatibles con la ética y con la profesión de Enfermería obtener ventajas en concursos para provisión o promoción de cargos por medios ilícitos.
- Artículo 35°.-La enfermera(o) debe promover la salud y el bienestar familiar a fin de que los niños sean protegidos y cuidados, asegurando un crecimiento sano y digno. Asimismo, debe denunciar los casos de abuso infantil en salvaguarda de los derechos del niño.
- Artículo 36°.- La enfermera(o) debe colaborar con organismos, instituciones y/o asociaciones que tengan como finalidad el desarrollo de servicios de prevención y atención a personas con discapacidades diferenciadas.
- Artículo 37°.- La enfermera(o) debe brindar atención al adulto mayor sano y/o enfermo manteniendo su autonomía y su independencia, fomentando su autocuidado orientado a la mejora de su calidad de vida.
- Artículo 38°.- La enfermera(o) debe velar por que la persona en fase terminal no sea sujeto de encarnizamiento terapéutico, preservando la dignidad del paciente.
- Artículo 39°.- Es deber moral de la enfermera(o) valorar el desempeño profesional de otro miembro de la orden cuando este realice acciones que enaltecen la profesión, y debe comunicarlas oportunamente a las instancias respectivas.
- Artículo 40°.- Es deber moral de la enfermera(o) con cargo directivo estimular la iniciativa y la creatividad de los miembros de la orden, así como fomentar su reconocimiento con equidad y justicia



- Artículo 41°.- La enfermera(o) con cargo directivo debe velar por que la dotación del personal necesario garantice el cuidado de la persona en caso de contingencia de carácter natural o social.
- Artículo 42°.-
- La enfermera(o) debe fomentar la formación y el funcionamiento de los comités de ética de enfermería en las instituciones de salud que faciliten el manejo de los dilemas éticos que se presentan en la práctica profesional favoreciendo la toma de decisiones con un análisis reflexivo y ético.
- La enfermera(o) debe participar activamente en los comités de ética institucionales.
- Artículo 43°.-Las enfermeras(o) deben vigilar que las funciones y las actividades propias de la profesión no sean ejecutadas por otros profesionales o personal técnico de enfermería o auxiliar.

Capítulo IV: La enfermera(o) y las relaciones humanas

- Artículo 44°.- La enfermera(o) debe reconocer el valor de sus colegas como personas y como profesionales, propiciando su desarrollo en el campo científico, sociocultural, personal y ético.
- Artículo 45°.- La enfermera(o) debe obrar con honestidad, veracidad y lealtad ante los miembros de la orden, orientando sus acciones y actividades profesionales hacia el mejoramiento de las relaciones interpersonales.
- Artículo 46°.- Es contrario a la ética emitir críticas negativas contra las colegas, debiendo manejar con prudencia, y sin complicidad, la información que pueda



dañar la imagen y el prestigio de las mismas y de otros miembros del equipo de salud.

- Artículo 47°.- La enfermera(o) debe brindar apoyo moral a la colega en dificultad para que esta pueda afrontar y superar con dignidad los problemas personales y/o dificultades que interfieran con su ejercicio profesional.
- Artículo 48°.- La enfermera(o) debe aceptar y hacer críticas constructivas, recomendaciones y sugerencias que fortalezcan su desarrollo profesional.
- Artículo 49°.- La enfermera(o) debe cautelar su autonomía profesional y su dignidad personal al interactuar con los miembros del equipo de salud, respetando las funciones que a cada uno le compete.
- Artículo 50°.- Es contrario al Código ético y deontológico emitir juicios de valor que puedan perjudicar la reputación moral y profesional de otros integrantes del equipo de salud.
- Artículo 51°.- La enfermera(o) debe tener un trato respetuoso, comprensivo y tolerante, favoreciendo con esta conducta el clima laboral y la sana convivencia.
- Artículo 52°.- La enfermera(o) debe interactuar y compartir con los miembros de la Orden conocimientos y experiencias que contribuyan a mejorar el cuidado y el fortalecimiento ético-profesional.
- Artículo 53°.- La enfermera(o) que accede a cargos directivos o de responsabilidad administrativa debe ser imparcial y tratar con corrección y justicia a los miembros de la Orden, aun en casos de discrepancia.
- Capítulo V: la enfermera(o) en docencia e investigación
- Artículo 54°.- Es deber de la enfermera(o) demostrar una sólida formación científica, técnica y humanística que la conduzca a la certificación, asegurando una preparación profesional de alta calidad.



- artículo 55°. - Es deber de la enfermera(o) incentivar a través de su ejemplo profesional la formación ética y deontológica de los estudiantes de enfermería.
- Artículo 56°.- Es deber de la enfermera(o) estimular el pensamiento analítico, crítico y reflexivo en los estudiantes de enfermería en la toma de decisiones éticas.
- Artículo 57°.- Es deber de la enfermera(o) velar por que las funciones o las actividades inherentes de la profesión no sean incluidas en el currículum de otros profesionales, personal técnico o auxiliar.
- Artículo 58°.- La enfermera(o) que participa en investigaciones debe ceñirse a los principios éticos, bioéticos, leyes y declaraciones universales vigentes.
- Artículo 59°.- Es deber de la enfermera(o) mantener su independencia profesional y ética para decidir su intervención en investigaciones, evitando su participación en aquellas que pongan en riesgo la vida y la salud de la persona, familia y comunidad.
- Artículo 60°.- La enfermera(o) difundirá el resultado de su investigación científica e informará del mismo al colegio de enfermeros del Perú.
- Artículo 61°.- La enfermera(o) debe participar en equipos multidisciplinarios que desarrollen investigación epidemiológica y/o experimentales dirigidos a obtener información sobre los riesgos ecológicos.

Capítulo VI: la enfermera(o) en publicaciones y publicidad

- Artículo 62°.- La enfermera(o) en consideración de su propio prestigio y el de la profesión debe observar y mantener la debida prudencia cuando por motivos profesionales utilice los medios de comunicación social.



- Artículo 63°.- La enfermera(o) no debe participar ni permitir que su nombre sea utilizado en campañas de publicidad que atenten contra la dignidad del ser humano, los derechos de las personas y la imagen profesional.
- Artículo 64°.- Es contraria a la ética la apropiación, en forma parcial o total, de trabajos científicos.
- Artículo 65°.- Comete falta contra la ética profesional la enfermera(o) quien sin consentimiento utilice en sus publicaciones, exposiciones habladas o escritas, los nombres de pacientes, fotografías o datos que puedan identificarlos y/o lesionar su individualidad y derechos.
- Artículo 66°.- La enfermera(o) que hace publicaciones que se relacionan con la profesión utilizando seudónimo debe comunicar su identidad al colegio de enfermeros del Perú.
- Artículo 67°.- Es contrario a la ética competir de manera desleal utilizando medios ilícitos para beneficio personal.

Capítulo VII: La enfermera(o) y los deberes con la profesión

- Artículo 68°.- Es deber de la enfermera(o) participar en actividades que contribuyan a los avances científicos, tecnológicos y éticos de la profesión de enfermería.
- Artículo 69°.- Es contrario a la ética participar en actos de proselitismo político, religioso y propaganda comercial que dañen la imagen profesional.
- Artículo 70°.- Es deber de la enfermera(o) vestir el uniforme de acuerdo con las normas institucionales, manteniendo las reglas de bioseguridad en salvaguarda de la sociedad.



- Artículo 71°.- La enfermera(o) debe observar y mantener las normas de conducta personal y profesional que fomenten la confianza de la sociedad y eleven el estatus profesional.
- Artículo 72°.- Es deber de la enfermera(o) mantener un estado de salud que no comprometa su capacidad física y mental para otorgar cuidados de enfermería, asimismo velar por la salud del personal a su cargo.
- Artículo 73°.- Es contrario a la ética profesional participar en concursos de promoción y previsión de plazas sin la representatividad del colegio de enfermeros del Perú.
- Artículo 74°.- Comete falta contra la ética, la enfermera(o) que utilice recursos económicos y/o materiales a su cargo con fines personales.
- Artículo 75°.- Es deber de la enfermera(o) conservar el prestigio de su profesión mediante el correcto desempeño de sus funciones.

Capítulo VIII: La enfermera(o) y los deberes institucionales

- Artículo 76°.- Es deber de la enfermera(o) registrar en el colegio de enfermeros del Perú los grados y títulos obtenidos.
- Artículo 77°.- Es contrario a la ética alterar las disposiciones o impedir el cumplimiento del estatuto y reglamento del colegio de enfermeros del Perú y la ley del trabajo de la enfermera(o).
- Artículo 78°.- Constituye un deber ético-moral de la enfermera(o) su identificación y lealtad con la entidad rectora de la profesión de enfermería.
- Artículo 79°.- Es deber de toda enfermera(o) cumplir y asumir con responsabilidad el cargo para el que ha sido elegida(o) en el colegio de enfermeros del Perú



- Artículo 80°.- Es deber de toda enfermera(o) aceptar y cumplir con responsabilidad las designaciones en comisiones encomendadas por el colegio de enfermeros del Perú.
- Artículo 81°.- Los miembros directivos del consejo nacional y consejos regionales y los integrantes de comités asesores y/o comisiones tienen la responsabilidad ética y moral de cumplir las normas establecidas en el estatuto y reglamento del colegio de enfermeros del Perú.
- Artículo 82°.- Constituye una obligación de la enfermera(o) que ocupa un cargo de gestión administrativa proporcionar las facilidades a las enfermeras(os) con cargos directivos y/o comisiones para el cumplimiento de sus funciones.
- Artículo 83°.- La enfermera(o) que integra el consejo directivo nacional o consejos regionales deberá cumplir las funciones y obligaciones al cargo asumido con criterios éticos y deontológicos de conformidad con los instrumentos normativos del colegio de enfermeros del Perú.
- Artículo 84°.- La enfermera(o) que asume un cargo directivo nacional o regional en el colegio de enfermeros del Perú deberá asistir a las sesiones de consejo directivo regional y nacional y consejo nacional, según normas establecidas.
- Artículo 85°.- Es deber moral de toda enfermera(o) colegiada cumplir con las cotizaciones del colegio de enfermeros del Perú, su incumplimiento dará lugar a la inhabilitación correspondiente por el tiempo que determina el estatuto y reglamento.
- Artículo 86°.- Los miembros directivos del consejo nacional y consejos regionales asumirán la responsabilidad de la marcha administrativa de la institución.



- Artículo 87°.- Es deber de la enfermera(o) cumplir los deberes y obligaciones establecidos en el estatuto y reglamento del colegio de enfermeros del Perú.
- Artículo 88°.- Es responsabilidad ética y moral de los comités electorales, nacional y regionales velar por que el proceso eleccionario se desarrolle dentro de un clima de respeto y transparencia.
- Artículo 89°.- Es deber del comité electoral nacional y regional separar y denunciar a los candidatos y/o personeros que cometan faltas e irregularidades cometidas durante el proceso de elecciones.
- Artículo 90°.- Es deber del consejo nacional y consejos regionales del colegio de enfermeros del Perú velar por la autonomía y autorregulación de la profesión mediante el establecimiento de estándares éticos que favorezcan las condiciones de trabajo.
- Artículo 91°.- Es deber de la enfermera(o) mantener comunicación y colaboración con las organizaciones de enfermería para impulsar el desarrollo profesional.
- Artículo 92°.- Es deber de los comités de ética y deontología de los consejos regionales del colegio de enfermeros del Perú asesorar a los comités de ética de enfermería de las diferentes instituciones de salud.
- Artículo 93°.- Es deber del consejo nacional coordinar, fomentar y asesorar las actividades de los comités de ética de los consejos regionales del colegio de enfermeros del Perú.
- Artículo 94°.- Es deber del consejo nacional y consejos regionales del colegio de enfermeros del Perú mantener actualizado y difundir periódicamente, entre los miembros de la orden, el código de ética y deontología del CEP (2).



2.2. MARCO CONCEPTUAL

2.2.1. Conocimiento: No existe una única definición de conocimiento. Sin embargo, existen muchas perspectivas desde las que se puede considerar el conocimiento; siendo la consideración de su función y fundamento, un problema histórico de la reflexión filosófica y de la ciencia. La rama de la filosofía que estudia o que relaciona el conocimiento es la epistemología o teoría del conocimiento. La teoría del conocimiento estudia las posibles formas de relación entre el sujeto y el objeto. Se trata por lo tanto del estudio de la función del entendimiento propio de la persona (19).

2.2.2. Código: Se trata, por lo tanto, de normas creadas para ejercer un control sobre los vínculos civiles establecidos por personas tanto físicas como jurídicas, ya sean privadas o públicas (30).

2.2.3. Ética: se relaciona con el estudio de la moral y de la acción humana. El concepto proviene del término griego ethikos, que significa “carácter”. Una sentencia ética es una declaración moral que elabora afirmaciones y define lo que es bueno, malo, obligatorio, permitido, etc. en lo referente a una acción o a una decisión (25).

2.2.4. Deontología.: Deontología es un concepto que se utiliza para nombrar a una clase de tratado o disciplina que se centra en el análisis de los deberes y de los valores regidos por la moral (29).

2.2.5. Profesional: Es quien ejerce una profesión, un empleo o trabajo que requiere de conocimientos formales y especializados. Para convertirse en profesional, una persona debe cursar estudios, por lo general, terciarios o universitarios y contar con un diploma o título que avale los conocimientos adquiridos y la idoneidad para el ejercicio de la profesión (31).

2.2.6. Enfermera: La enfermería es una profesión que comprende la atención, cuidado autónomo y colaboración de la salud del ser humano (32).



2.2.7. Características Sociodemográficas: Son un conjunto de características biológicas, socioculturales, son datos o información general que están presentes en la población sujeta a estudio (11).

2.2.8. Características Laborales: Son aspectos que determinan el estado laboral o de trabajo del profesional (15)

2.3. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

2.3.1. A Nivel Internacional.

El estudio realizado en Guatemala 2018, cuyo objetivo fue determinar la aplicación del código de ética de enfermería por el personal profesional de enfermería, el estudio es de tipo descriptivo, cuantitativo de corte transversal, se utilizó como instrumento una boleta de opinión, se encontró como resultados que el 67% de los participantes fueron entre las edades de 30 a 49 años, el 92% corresponde al de sexo femenino, el 8% al sexo masculino, de acuerdo a los años de trabajo, el 33% tienen entre 20 años a más, en cuanto al primer capítulo del código de ética sobre el ejercicio de eficiencia, eficacia y equidad, el 96% responde que en el actuar se ejerce con eficiencia y eficacia; el segundo capítulo sobre las actitudes de la enfermera(o) en su ejercicio; el 97% siempre vela por la seguridad del paciente; el tercer capítulo que es sobre la enfermera(o) y sus colegas el 92% respondió que manejan las relaciones interpersonales entre colegas y el último capítulo sobre la enfermera(o) y la sociedad el 94% utiliza el conocimiento en beneficio de la sociedad (34).

La presente investigación fue realizada en Ecuador 2019, cuyo objetivo fue describir los componentes del código deontológico del profesional de enfermería y las implicaciones bioéticas del cuidado en emergencia, el método de estudio se basó con un enfoque cualitativo, de tipo fenomenológico, donde se usó como instrumento entrevista semi estructurada de preguntas abiertas. obteniéndose los siguientes resultados, el



profesional de enfermería si brinda los cuidados con ética, es responsable pero a pesar de que con el paciente tiene un buen trato, se observa y evidencia que no mantiene un ambiente de compañerismo existe la rivalidad y el egoísmo con otros profesionales de la salud y esto genera conflictos al momento de realizar las actividades diarias de enfermería (35) .

Estudio realizado en Ecuador 2017, tuvo como objetivo determinar los valores éticos incorporados a la práctica clínica y su relación en la calidad del cuidado enfermero en estudiantes de la carrera de enfermería, con un enfoque de tipo descriptivo transversal, obtuvo como resultados; el 47% muestra el valor de la responsabilidad, el 45% destacan el valor de la solidaridad, el 32% raras veces aplican la honestidad al momento de brindar los cuidados necesarios, en cuanto a la actitud de los estudiantes y su relación en el estado de salud del paciente se obtuvo que el 60% de los pacientes indican que la actitud de quien los atiende siempre ayuda a mejorar su estado de salud (36).

2.3.2. A Nivel Nacional

Estudio realizado en Lambayeque 2020 , donde su objetivo fue determinar la relación entre conocimiento y aplicación de los aspectos legales del enfermero , se aplicó como metodología de tipo cuantitativa correlacional con un diseño transversal – no experimental, donde tuvo como instrumento el cuestionario, obteniendo como resultados que; el 68,2% del personal de enfermería del hospital referencial de Ferreñafe muestra un nivel de conocimiento regular, especialmente en la dimensión de conocimiento sobre los derechos aplicables al ejercicio profesional de enfermería; En cuanto a la relación entre las variables nivel de conocimiento y aplicación de los aspectos legales en el ejercicio profesional de enfermería, fue equivalente a 0.683 con un nivel de significancia de menor a 0.05, y el cual es interpretado como un grado de correlación positiva alta entre ambas variables en estudio (37).



Otra investigación realizada en Tarapoto , cuyo objetivo fue determinar el nivel de conocimiento relacionado a la aplicación del código de ética y deontología en el ejercicio profesional de enfermería, la presente investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, se utilizó como instrumento el cuestionario, obteniéndose los siguientes resultados, el 72,50% presentan un nivel de conocimiento medio; sobre el código de ética y deontología de enfermería, el 16.25% nivel de conocimiento bajo y el 11.25% presenta nivel de conocimiento alto, el 47.50% se encuentran entre las edades de 26 a 36 años de edad, el 80% son de sexo femenino, el 70% laboran en el área asistencial, el 18.75% laboran en el servicio de medicina, el 63.75% tienen más de 5 años como experiencia laboral, el 61.25% son egresadas de universidades públicas, el 71.25% no tienen estudios de posgrado como son maestrías y doctorados, el 70% si tienen especialidad, en cuanto a la relación de sus variables se obtuvo un nivel de significancia $p < 0,05$, evidenciándose que si existe relación entre ambas variables (22) .

Otro estudio realizado en Lambayeque, tuvo como objetivo determinar el conocimiento sobre aspectos éticos legales en estudiantes de enfermería en estudio correspondiente al VII y VIII ciclo 2016-II, la investigación fue de tipo cuantitativo descriptivo, de corte transversal, el instrumento se realizó a través de un cuestionario ,obtuvieron como resultados ; el 58% de estudiantes manifestaron tener conocimiento regular , el 42% conocimiento bueno; En relación a ciclos académicos el 71% predominó el conocimiento regular en las estudiantes del octavo ciclo y el 48% del séptimo semestre. Así mismo el conocimiento bueno lo obtuvieron las estudiantes del séptimo con un 52% y tan solo un 23% las del octavo ciclo (38).



Estudio realizado en Cajamarca, tuvo como objetivo determinar y analizar el grado de asociación que existe entre la educación en valores impartidos en la escuela académico profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca, la metodología de estudio fue de tipo descriptivo, analítico de corte transversal y correlacional, se utilizó como instrumento un cuestionario, obtuvo como resultados , la asociación significativa entre educación en valores con el ejercicio ético profesional de acuerdo con la opinión del mismo profesional, el jefe inmediato y el estudiante de Enfermería, es decir, el buen ejercicio ético profesional está asociado directamente con la educación en valores éticos y morales impartidos casi siempre y frecuentemente. Los valores que destacan dentro del estudio son: honestidad, honradez, solidaridad, veracidad, lealtad, respeto y justicia (39).

Estudio realizado en el Callao, tuvo como objetivo relacionar las actitudes de las internas de enfermería, y la aplicación de la deontología en el cuidado a pacientes hospitalizados, el método de estudio fue descriptivo cuantitativo, correlacional de corte transversal, se utilizó como instrumento un cuestionario, obtuvo como resultado que; el 53% de internas tuvieron actitud medianamente favorable, el 20% con actitudes favorable y cabe resaltar que el 27% internas con actitudes desfavorable en la aplicación de la deontología en el cuidado de pacientes hospitalizados, en cuanto a la correlación de variables se obtuvo que existe la dispersión de puntos $(r) = 0,70 + 0,75$ que representa una correlación positiva directa entre ambas variables (40).

Estudio realizado en Tarapoto, tuvo como objetivo determinar la noción y aplicación del código de ética y deontología en los licenciados de Enfermería del Hospital Santa Gema - Yurimaguas. Periodo julio-diciembre 2020, la metodología de estudio fue no experimental de enfoque cuantitativo, descriptivo, de corte transversal; Se utilizó



como técnica la entrevista y como instrumento se utilizó un cuestionario ; se obtuvo como resultados: los licenciados en Enfermería según dimensión: La enfermera (o) y la persona, el 48.0% tienen buena noción del Código de Ética y Deontología profesional, seguido de un 40.0% tienen regular noción y finalmente un 12.0% presentan mala noción del código de ética y deontología, Licenciados en Enfermería según dimensión: La enfermera (o) y el ejercicio profesional, el 52.0% tienen regular noción del Código de Ética y Deontología profesional, seguido de un 34.0% tienen buena noción y finalmente un 14.0% presentan mala noción del Código de Ética y Deontología profesional y según la dimensión: La enfermera (o) y las relaciones humanas, el 56% tienen regular noción del Código de Ética y Deontología profesional, seguido de un 32.0% tienen buena noción y finalmente un 12.0% presentan mala noción del Código de Ética y Deontología profesional, del mismo modo, el 64.0% de los Licenciados en Enfermería que laboran en el Hospital Santa Gema, presentan inadecuada aplicación del Código de Ética y Deontología profesional, seguido de un 36.0% si presentan adecuada aplicación del Código de Ética y Deontología profesional (41).

2.3.3. A Nivel Local

Estudio realizado en puno, tuvo como objetivo determinar el nivel de conocimiento sobre la función de investigación establecido en el código de ética y deontología en las enfermeras(os), el tipo de investigación es exploratorio descriptivo, con diseño no experimental transversal, se utilizó como instrumento cuestionario, los resultados muestran que el 71% de las enfermeras(os) tienen conocimiento deficiente, el 58.1% con respecto al nivel de conocimiento sobre los principios bioéticos, leyes y declaraciones universales vigentes aplicados en investigación científica, también es deficiente, el 56.5% respecto al deber de mantener su independencia profesional y ética en investigación no lo conoce; también, el 91.9% el nivel de conocimiento sobre la



difusión de resultados de las investigaciones que establece el código de ética y deontología es deficiente, sin embargo, el 79.0% de enfermeras(os) conocen sobre el deber de informar los resultados de las investigaciones al colegio de enfermeros del Perú; por último el 83.9% de enfermeras(os) poseen un conocimiento deficiente, sobre el deber de participar en equipos multidisciplinarios que desarrollen investigación epidemiológica y/o experimental (10).

CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION

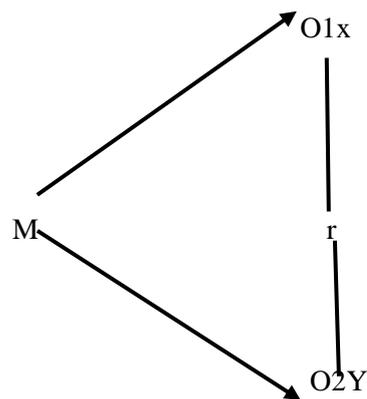
3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo correlacional ya que este tipo de estudio tienen como propósito describir el grado de asociación entre ambas variables en estudio en un determinado momento (42).

3.1.2. Diseño de la investigación

El estudio se realizó con diseño no experimental porque no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables, es decir en su entorno natural ; de corte transversal ya que estudia las variables en un determinado momento (42).

El diagrama es el siguiente:



M: Muestra de profesionales en Enfermería

X: Nivel de conocimiento del código de ética y deontología

Y: Características personales del profesional de enfermería

O1: Observación 1

O2: Observación 2



r: Relación entre las variables

3.2 AMBITO DE ESTUDIO

La presente investigación se llevó a cabo en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón de categoría II-2, que forma parte de la dirección regional de salud Puno, depende administrativa y económicamente del gobierno regional, tiene como domicilio legal la Av. El Sol N.º 1022 cercado de la ciudad de Puno, departamento y provincia de Puno. Siendo un establecimiento de referencia regional, brinda atención integral ambulatoria y hospitalaria especializada y otras atenciones médico quirúrgicas de carácter recuperativo a través de sus unidades funcionales puestas a disposición de la población y con una capacidad resolutive acorde a la demanda de servicios de salud. La unidad de análisis estuvo conformada por las Enfermeras que laboran en los servicios de: emergencia, medicina A, medicina B, cirugía A, cirugía B, gineco-obstetricia, pediatría, neonatología, UCI y quirófano; donde mayoritariamente las profesionales de enfermería son de sexo femenino, con edades, que van entre 28 y 50 años de edad y con una experiencia laboral de aproximadamente más de 20 años de servicio intrahospitalario.

3.3. POBLACION Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población estuvo constituida por 82 profesionales asistenciales de enfermería que laboran de manera regular en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón de Puno.

El mismo que se evidencia en el siguiente cuadro:

Nº	MUESTRA DE ESTUDIO	MUESTRA
	SERVICIOS DE HOSPITALIZACION	
1	Medicina A	10
2	Cirugía A	16
3	Pediatría	5
4	Neonatología	10



5	Gineco- Obstetricia	5
SERVICIOS CRITICOS		
6	Emergencia	12
7	Unidad de Cuidados Intensivos	5
CENTRO QUIRURGICO		
8	Centro Quirúrgico	5
	TOTAL	68

Fuente: Jefatura de Enfermería del Hospital Manuel Núñez Butron Puno- 2020

3.3.2. Muestra

La muestra estuvo constituida por 68 profesionales asistenciales de enfermería que cumplen con los criterios de inclusión. La misma que fue elegida Por muestreo aleatorio simple, para lo que se utilizó la siguiente formula.

$$n = \frac{N(z^2 x p x q)}{e^2 X (N-1) + (z^2 x P x q)}$$

$$n = \frac{82 x (1.96^2 x 0.55 x 0.5)}{0.05^2 x (82-1) + (1.96^2 x 0.5 x 0.5)}$$

$$n = \frac{78.72}{1.16}$$

$$n = 68$$

N: Población

n: Muestra

p: Proporción de las unidades de análisis que poseen la característica del objeto de estudio

q: Proporción de las unidades de análisis que no poseen las características objeto de estudio

Z: Nivel de confianza

e : Error probable

Criterios de inclusión

A. Profesionales de enfermería que laboraron en el Hospital Regional Manuel

Núñez Butron.

B. Que accedieron voluntariamente a participar de la encuesta.



Criterios de exclusión

- A. Profesionales de enfermería que cumplen el periodo de vacaciones.
- B. Profesionales de enfermería con licencia de enfermedad, maternidad.
- C. Profesionales de enfermería que no deseen participar en el estudio.

Observando lo anterior la muestra fue conformada por 68 licenciadas en enfermería, a continuación, se hace la presentación:

3.4. VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACION

Variable dependiente: Nivel de conocimiento del código de ética y deontología.

Variable independiente: Características sociodemográficas y laborales del profesional de enfermería.

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSION	INDICADORES	INDICE
V.D. Nivel de conocimiento del código de ética y deontología	La ética y deontología es encargada de analizar la conducta humana, los valores, los principios, normas y comportamientos propios de cada individuo que se manifiesta a través de su actuar diario frente a la sociedad, este conocimiento Se ha obtenido después de la enseñanza cuando se han capacitado y adquirido habilidades donde han usado técnicas de evaluación del aprendizaje obtenido.	-La enfermera(o) y la persona	Valoración de las preguntas (1, 2, 3)	- Nivel de Conocimiento Bueno 19 – 26 puntos.
		-La enfermera(o) y la sociedad	Valoración de las preguntas (4, 5)	- Nivel de Conocimiento Regular 10 – 18 puntos.
		- La enfermera(o) y el ejercicio profesional	Valoración de las preguntas (6,7,8, 9 ,10, 11, 12 ,13, 14)	- Nivel de Conocimiento Deficiente 0 – 9 puntos.
		-La enfermera(o) y las relaciones humanas	Valoración de las preguntas (15, 16)	
		La Enfermera (o) en Docencia E Investigación	Valoración de las preguntas (17,18, 19)	
		-La Enfermera(O) En Publicaciones Y Publicidad	Valoración de las preguntas (20)	
		-La Enfermera(O) Y Los Deberes Con La Profesión	Valoración de las preguntas (21, 22)	
		-La Enfermera(O) Y Los Deberes Institucionales	Valoración de las preguntas (23, 24, 25, 26)	



VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSION	INDICADORES	INDICE
V.I. Características Sociodemográficas y Laborales	Cualidades que permiten identificar a algo o alguien	Sociodemográficas	Sexo	Femenino Masculino
			Edad	a) 24 - 39 años b) 40 - 55 años c) 56 a más
		Laborales	Servicio donde labora	a) Medicina A Y B c) Cirugía A Y B e) Emergencia f) Gineco - obstetricia g) Pediatría y Neonatología j) Unidad de Cuidados Intensivos k) Centro Quirúrgico
			Tiempo experiencia laboral	a) 1 - 9 años b) 10 - 19 años c) 20 - 29 años d) 30 a más
			Universidad de procedencia	a) Pública b) Privada
			Especialidades de enfermería	a) Si b) No
			Estudios de posgrado	a) Maestría b) Doctorado

3.5. TECNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

3.5.1. Técnica

La técnica que se utilizó fue la encuesta con la finalidad de determinar la relación entre las características sociodemográficas, personales y el nivel de conocimiento del código de ética y deontología del profesional de enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butron Puno.



3.5.2. Instrumento

El instrumento que se aplicó fue el cuestionario, elaborado por Fiorela L & Sandy L (2018), realizado en base al código de ética y deontología del colegio de enfermeros del Perú. Dirigido a enfermeras, que consta en dos partes: una primera parte hace referencia a los datos generales y la segunda parte hace referencia a los conocimientos propiamente dicho, diseñadas en forma estructurada de acuerdo a las dimensiones e indicadores de nuestro estudio, que consta de 26 interrogantes con tipo de respuestas cerradas politómicas, el cuestionario tiene el puntaje máximo de 26 puntos, 1 punto cada interrogante que se estableció el nivel de acuerdo a la escala de Stanones, otorgado el puntaje de la siguiente manera: (Anexo 03)

- Nivel deficiente: de 0 a 9 puntos.
- Nivel regular: de 10 a 18 puntos.
- Nivel bueno: de 19 a 26 puntos

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

Respecto a la validez y confiabilidad, el instrumento pasó por el proceso de validez de contenido, para ello en el estudio de Fiorela L & Sandy L (2018) se sometió a juicio de expertos donde participaron 3 profesionales licenciados en enfermería, posteriormente en el presente estudio se realizó la prueba piloto en 8 enfermeras asistenciales del Hospital Carlos Monje Medrano Juliaca, para tal efecto se realizó el coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach obteniéndose como resultado un nivel de confiabilidad de 0.811. (Anexo 04)

3.6. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Para recolectar la información se realizó las siguientes actividades:



3.4.1. Coordinación

- a) Se solicitó a la decana de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano la carta de presentación para la autorización del proceso de recolección de datos de la presente investigación dirigido al director del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, Puno.
- b) Una vez obtenida la autorización se presentó a mesa de partes del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, con la solicitud, Copia de oficio de autorización y copia de voucher de pago por derechos de trámite.
- c) Posteriormente se me remitió la carta de presentación por la Oficina de Unidad y Apoyo a la Investigación del Hospital Regional Manuel Núñez Butron
- d) Finalmente fue enviada a la oficina de Jefatura en Enfermería para realizar el correspondiente trámite y se procedió a la ejecución de la investigación.

EJECUCIÓN:

Una vez obtenida la autorización y realizando los trámites correspondientes se procedió a la ejecución de la siguiente manera:

- a) Se realizó la respectiva presentación como autora de la investigación a cada enfermera que labora en el hospital Manuel Núñez Butron, se hizo referencia del tema a investigar, exponiendo los procedimientos del llenado del cuestionario y la finalidad de los objetivos de dicho proyecto de investigación.
- b) Se realizó la entrega del consentimiento informado a profesionales de enfermería.
- c) Se hizo la entrega del cuestionario en forma personal, explicándoles el procedimiento para el llenado de datos, el tiempo aproximado para responder los cuestionarios fue de 15 a 20 minutos.

- d) En oportunidades se realizó la entrega de los cuestionarios a las licenciadas para que en días posteriores puedan entregar las encuestas con las respectivas respuestas ya que no disponían de mucho tiempo por la carga laboral en el momento de encuestar.
- e) Así mismo, se realizó el control de calidad según el llenado de cuestionarios, identificando que todas se encuentren correctamente desarrolladas y se guardó la confidencialidad de los datos obtenidos.
- f) Finalmente, se les dio el agradecimiento a cada una de los profesionales de enfermería por su participación.

3.7. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

DISEÑO ESTADISTICO

Para la prueba de hipótesis, se realizó la prueba estadística de correlación de Spearman, indica la situación relativa de los mismos sucesos con respecto a las dos variables de estudio.

Formula de coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Dónde:

n = la cantidad de sujetos que se clasifican
 x_i = el rango de sujetos i con respecto a una variable
 y_i = el rango de sujetos i con respecto a una segunda variable
 $d_i = x_i - y_i$

Es decir, d_i es la diferencia entre los rangos de X e Y (Anderson et al., 1999).

NIVEL DE SIGNIFICANCIA: El nivel de significancia que se elige es de 0.01

RANGO	RELACION
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
0.00 No existe	Correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil



+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.90 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández Sampieri & Fernández Collado (1998)

REGLA DE DECISION (aceptación o rechazo de hipótesis)

El coeficiente de Spearman expresa el grado de relación que existe entre las dos variables fundamentada por Hernández Sampieri y Fernández collado, (1998); los rangos se pueden puntuar de -1.00 hasta +1.00, el signo indica la dirección de la correlación positiva o negativa, el valor numérico expresa la magnitud de correlación. Si la prueba estadística de Spearman resulta de (-1.00 a -0.10) existe una correlación nula negativa, si resulta (0.00) se determina que no existe correlación y si resulta (+0.01 a +1.00) se determina que existe una fuerte asociación de correlación positiva.

- Ha: Existe relación significativa entre el nivel de conocimiento del código de ética y deontología y las características personales del profesional de enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butron Puno,2020. (ANEXO 05)

PROCESAMIENTO DE DATOS

Para el análisis de los datos se realizó lo siguiente:

- Se hizo la codificación de los instrumentos de recolección de datos.
- Se realizó la matriz de datos utilizando el programa Excel 2016.
- Se plasmó la información en una base de datos en el programa SPSS versión 22.
- Para determinar la correlación de las variables en estudio se usó la versión 21 del programa estadístico SPSS (Statistical Package of the Social Sciences)
- Se realizó las tablas de acuerdo a los objetivos planteados.



- Se interpretó en el capítulo de resultados y discusión.



CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

OG.

Tabla 1: Relación entre las características sociodemográficas, laborales y el nivel de conocimiento del código de ética y deontológica del profesional de enfermería del Hospital Manuel Núñez Butrón Puno – 2020.

Nivel de conocimiento	DEFICIENTE		REGULAR		BUENO	
	N°	%	N°	%	N°	%
Características Sociodemográficas y Laborales						
Características Sociodemográficas						
Edad	Nivel de correlación: Rho de Spearman -0.301			Grado de Sig.: 0.013		
24- 39 años	6	28.6	10	47.6	5	23,8
40 – 55 años	8	34.8	13	56.5	2	8,7
56 a más años	16	66.7	5	20.8	3	12.5
Sexo						
Femenino	30	44.1	28	41.2	10	14.7
Masculino	0	0	0	0	0	0
Características laborales						
Servicio donde labora	Nivel de correlación: Rho de Spearman -0.623			Grado de Sig.: 0.000		
Medicina	0	0	6	60	4	40.0
Cirugía	1	6.3	9	56.2	6	37.5
Emergencia	7	58.3	5	41.7	0	0
Gineco – Obstetricia	4	80.0	1	20.0	0	0
Pediatría	5	100.0	0	0	0	0
Neonatología	7	70.0	3	30.0	0	0



Unidad de Cuidados Intensivos	2	40.0	1	20.0	0	0
Centro Quirúrgico	4	80	1	20.0	0	0
Tiempo de experiencia labora	Nivel de Correlación: Rho de Spearman -0.135			Grado de Sig.: 0.273		
1 a 9 Años	3	23.1	8	61.5	2	15.4
10 a 19 Años	9	56.3	6	37.5	1	6.3
20 a 29 Años	6	30.0	10	50.0	4	20.0
30 a Mas años	12	63.2	4	21.1	3	15.8
Universidad de procedencia	Nivel de Correlación: Rho de Spearman 0.192			Grado de Sig.: 0.116		
Privada	13	34.2	19	50.0	6	15.8
Estatad	17	56.7	9	30.0	4	13.3
Especialidad	Nivel de Correlación Rho de Spearman 0.516			Grado de Sig.:0.000		
Si	10	22.7	26	59.0	8	18.18
No	20	83.3	2	8.3	2	8,3
Estudios posgrado	Nivel de correlación: Rho de Spearman 0.704			Grado de Sig.: 0.000		
Doctorado	0	0	2	20.0	8	80.0
Maestría	10	29.4	22	64.7	2	5.9
Ninguno	20	83.3	4	16.7	0	0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno – 2021.

En la tabla se observa que, respecto a la característica sociodemográfica edad, el nivel de conocimiento en el grupo etario de 56 años a más es deficiente en el 66.7% y regular en el grupo de 24 a 39 y 40 a 55 años con 47.6% y 56.5% respectivamente; estadísticamente al aplicar la prueba de Rho de Spearman se obtuvo -0.301 y una $P=0.013$ lo cual indica una correlación negativa media; en la relación conocimiento y genero solo se tuvo profesionales del sexo femenino quienes tuvieron conocimiento deficiente en el 44.1% y regular en el 41.2%. En cuanto a las características laborales respecto al servicio donde labora el 100% de enfermeras de pediatría, 80.0% de gineco- obstetricia,



70% de neonatología , 58.3% emergencia y 40% UCI 80 tuvieron conocimiento deficiente mientras que las enfermeras de medicina y cirugía tuvieron conocimiento regular con el 60% y 56.2% respectivamente, al aplicar la prueba de Rho de Spearman se obtuvo -0.623 y una $P=0.000$ lo que indica una correlación negativa considerable; en relación al tiempo de experiencia las enfermeras de 30 a más años de labor, obtuvieron conocimiento deficiente en el 63.2% de igual manera las de 10 a 19 años con 56.3%, al aplicar la prueba de Rho de Spearman se halló -0.135 y una $p=0.273$ lo que indica que no existe relación significativa; en relación a la universidad de procedencia el 56.7% tuvieron conocimiento deficiente y procedían de universidad estatal mientras que el 50% tuvieron conocimiento regular y procedían de universidad privada, al realizar la prueba de Rho de Spearman se obtuvo 0.192 y una $P=0.116$ lo que indica que no existe correlación significativa; respecto a los profesionales que cursaron alguna especialidad , el 59% obtuvieron conocimiento regular y el 83.3% que no cursaron estudios de especialidad tuvieron conocimiento deficiente, al aplicar la prueba de Rho de Spearman se halló $-0,516$ con un $P= 0.000$ lo que indica una correlación negativa considerable; finalmente en relación a los profesionales que tienen estudios de doctorado, el 80% tienen conocimiento bueno y los que tienen maestría, el 64.7% obtuvieron conocimiento regular, al aplicar la prueba de Rho de Spearman se obtuvo 0.704 y una $P= 0.000$ lo que indica una correlación positiva considerable.

OE. 1

Tabla 2: Nivel de conocimiento del profesional de enfermería sobre el código de ética y deontología del Hospital Manuel Núñez Butron Puno – 2020

Nivel de conocimiento Dimensiones De código de ética y deontología	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
La enfermera(o) y la persona	56	82.0	11	16.0	1	1.0	68	100
La enfermera(o) y la sociedad	29	43.0	26	38.0	13	19.0	68	100
La enfermera(o) y el ejercicio profesional	3	4.0	47	69.0	18	26.0	68	100
-La enfermera(o) y las relaciones humanas	31	46.0	31	46.0	6	9.0	68	100
La enfermera (o) en docencia e investigación	32	47.0	30	44.0	6	9.0	68	100
La enfermera(o) en publicaciones y publicidad	48	71.0	8	12.0	12	18.0	68	100
-La enfermera(o) y los deberes con la profesión	17	25.0	44	65.0	7	10.0	68	100
La enfermera(o) y los deberes institucionales	42	62.0	22	32.0	4	6.0	68	100

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno – 2021.

La tabla muestra que, en las dimensiones la enfermera y la persona, la enfermera en publicaciones y publicidad y la enfermera y los deberes institucionales obtuvieron conocimiento deficiente con el 82.0%, 71% y 62% respectivamente y en la dimensión la enfermera y el ejercicio profesional y deberes con la profesión, obtuvieron conocimiento regular con el 69% y 65% respectivamente.



OE. 2

Tabla 3: Características sociodemográficas del profesional de enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butron Puno - 2020

Características demográficas	Frecuencia (fi) (n = 68)	Porcentaje (%)
Sexo		
Femenino	68	100.0
Masculino	0	0.0
Edad		
24- 39 Años	21	30.9
40 a 55 Años	23	33.8
56 a Mas	24	35.3

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno – 2021.

La tabla nos muestra que, el 100% de profesionales encuestados son del sexo femenino, el 35.3% tienen 56 años a más, y el 33.8% tienen edades entre 40 a 55 años.

O.E. 03**Tabla 4:** Características laborales del profesional de enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butron Puno - 2020

Características laborales	Frecuencia (fi) (n = 68)	Porcentaje (%)
Servicio donde labora		
Medicina	10	14.8
Cirugía	16	23.4
Emergencia	12	17.6
Gineco Obstetricia	5	7.4
Pediatría	5	7.4
Neonatología	10	14.7
Uci	5	7.4
Centro Quirúrgico	5	7.4
Tiempo de experiencia laboral		
1 a 9 años de experiencia	13	19.1
10 a 19 años de experiencia	16	23.6
20 a 29 años de experiencia	20	29.4
30 años a más de experiencia	19	27.9
Universidad de procedencia		
Privada	38	55.9
Estatal	30	44.1
Especialidad		
Si	44	64.7
No	24	35.3
Estudio de posgrado		
Doctorado	10	14.7
Maestría	34	50.0
Ninguno	24	35.3

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno – 2021

La tabla nos muestra que respecto al servicio donde labora, el 23.4% son del servicio de cirugía, 17.6% de emergencia, 14.8% de medicina y 14.7% de neonatología; respecto al tiempo de experiencia laboral, el 29.4% tienen de 20 a 29 años de



experiencia laboral y el 27.9% 30 años de experiencia; así mismo el 55.9% proceden de universidad privada y el 44.1% de universidad estatal; el 64.7% cuentan con estudios de especialidad y 50% tienen estudios de maestría y 35.3% no cuentan con estudios de posgrado.

4.2. DISCUSIÓN

La ética de la enfermera se basa en preceptos de carácter moral, aplicados con honestidad, asegurando la práctica legal, la conducta honorable, justa, solidaria y competente de la enfermera y la deontología en enfermería regula los deberes de la enfermera en el ámbito de sus labores profesionales. Por lo tanto, el código de ética y deontología está constituida por un conjunto de principios, normas, directivas y deberes que orientan y encauzan el ejercicio profesional de la enfermera peruana, sin obviar lo que disponga la legislación civil, penal y administrativa del Perú (43).

La tabla 1 responde al objetivo general, al relacionar el nivel de conocimiento del código de ética y deontología con la edad; se encontró conocimiento deficiente en las dos terceras partes en los profesionales de 56 años a más.

Respecto a las características laborales y el servicio donde labora en pediatría, centro quirúrgico, gineco-obstetricia y neonatología tienen conocimiento deficiente y casi la mitad con conocimiento regular laboran en medicina y cirugía, por otro lado las enfermeras con más de 30 años de experiencia laboral tienen conocimiento deficiente así mismo algo más de la mitad de enfermeras proceden de universidad estatal tienen conocimiento deficiente; un poco más de la mitad de enfermeras que cuentan con estudios de especialidad y tienen conocimiento regular, en cuanto a estudios de posgrado (maestría) las dos terceras partes tienen conocimiento regular. Estadísticamente se demostró que existe relación significativa entre las características sociodemográficas,



laborales con el nivel de conocimiento del código de ética y deontología, existiendo relación negativa media con la edad; correlación negativa considerable con el servicio donde labora y correlación positiva considerable con estudios de especialidad y posgrado (maestría).

De acuerdo a los resultados obtenidos en la edad podríamos deducir que a medida que van pasando los años van dejando de mantener la información de manera constante esto podría deberse al estado físico mental en el periodo de adulto y adulto mayor como también a la rutina que mantienen en el trabajo; así mismo el conocimiento regular demostrado por los profesionales de medicina y cirugía puede deberse a la demanda de pacientes y diversidad de patologías donde en algunos casos le brindan más importancia a la praxis de acuerdo al código de ética y deontología, por otro lado según los años de experiencia a medida que se acercan a los 30 años de experiencia, podríamos suponer que van entrando en rutina laboral olvidando capacitarse en cuanto al código de ética y deontología, en cuanto a estudios de especialidad y de posgrado los profesionales que no pudieron realizar no tienen buen conocimiento esto puede deberse a que dentro de los estudios después del pre grado se concientiza de manera más óptima.

No existen muchos estudios que relacionen las características demográficas y laborales con el nivel de conocimiento del código de ética y deontología de enfermería, por lo que los resultados de la presente investigación no pueden ser contrastados con estudios similares.

Guevara Y.(37) concluyó que existe relación entre el nivel de conocimiento y la aplicación de aspectos legales en el ejercicio profesional de enfermería donde se obtuvo un nivel de correlación positiva moderada entre ambas variables, ya que a medida que haya un mejor nivel de conocimientos sobre los aspectos legales también habrá un mejor



nivel de aplicación en el ejercicio profesional de enfermería, así mismo según Luna F, Legonia S.(22) donde señala existe relación entre ambas variables, obtuvo un nivel de significancia de $p < 0,05$ ya que a mayor nivel de conocimientos mayor aplicación adecuada sobre el código de ética y deontología en el ejercicio profesional, también Abastos M. (40) menciona que existe relación significativa entre las actitudes de las internas de enfermería y la aplicación de la deontología en el cuidado de pacientes hospitalizados con una probabilidad de $p < 0.05$.

Entonces de acuerdo a los resultados y los hallazgos de diferentes estudios, se puede inferir que las características Sociodemográficas y laborales se relaciona con el nivel de conocimiento que poseen los profesionales de enfermería.

El conocimiento, es el proceso progresivo y gradual desarrollado por el hombre para aprender su mundo y realizarse como individuo, se define también como “El campo del saber que trata del estudio del conocimiento humano desde el punto de vista científico”. El hombre sigue su avance y para comprender mejor su circunstancia explora una nueva manera de conocer. A esta perspectiva la llama investigación y su objetivo es explicar cada cosa o hecho que sucede en su alrededor para determinar los principios o leyes que gobiernan su mundo y acciones (44). Entonces la enfermera va adquiriendo conocimientos de manera progresiva a partir de las experiencias adquiridas durante su desempeño laboral.

Con respecto al nivel de conocimiento del profesional de enfermería sobre el código de ética y deontología (tabla 2) se obtuvo conocimiento deficiente, en las dos terceras partes en las siguientes dimensiones; la enfermera(o) y la persona, la enfermera(o) y publicidad, la enfermera(o) y los deberes institucionales y casi la mitad en las dimensiones; la enfermera (o) y la sociedad, la enfermera (o) en docencia e



investigación, así mismo se obtuvo conocimientos regular en más de la mitad de profesionales en las dimensiones; la enfermera(o) y el ejercicio profesional, la enfermera(o) y los deberes con la profesión y en casi la mitad en la dimensión enfermera(o) y las relaciones humanas.

Al respecto Ponce S.(10) evidencio a nivel general que, el nivel de conocimiento del código de ética y deontología en función a la investigación fue deficiente en las dos terceras partes de encuestados. Mientras que en la investigación realizada por Luna F. Legonia S.(22) menciona que más de la mitad de encuestados obtuvo el nivel de conocimiento medio; al igual que el estudio realizado por Gonzales P. Guevara K.(38). sobre el conocimiento de aspectos éticos legales en estudiantes de enfermería, donde obtuvo nivel de conocimiento regular, en más de la mitad de sus participantes

A diferencia de Chistama K, y Rojas L.(41) , menciona que, en la dimensión la enfermera y la persona obtuvieron un nivel de conocimiento bueno , pero guardando concordancia en las dimensiones; la enfermera y las relaciones humanas, la enfermeray el ejercicio profesional que tuvieron un nivel de conocimiento regular en más de la mitad de sus encuestados y que presentan una inadecuada aplicación del Código de Ética y Deontología .

Así mismo, la investigación realizada sobre conocimiento de los aspectos legales de enfermería por Guevara Y.(37) donde menciona que más de la mitad de profesionales en enfermería encuestados presenta un alto nivel de conocimiento especialmente en la dimensión de conocimiento sobre el ejercicio profesional de enfermería.

Del mismo modo, en el estudio realizado por Chuquilín H.(39) menciona la dimensión sobre el ejercicio profesional, donde refiere que brinda cuidados respetando la dignidad humana y que más de la mitad de profesionales respeta la equidad,



solidaridad, justicia, creencias religiosas de los pacientes y practican normas de conducta que fomenta la confianza de los usuarios, Según Raines, refiere que la enfermera necesita tener conocimientos firmes sobre la ética de su profesión para identificar los dilemas éticos en su práctica, analizarlos y desarrollar habilidades que le permitan tomar decisiones adecuadas en la atención de su paciente.

El conocimiento regular obtenido en las dimensiones la enfermera y el ejercicio profesional, relaciones humanas y lo deberes con la profesión, podríamos atribuir a que en el área asistencial esto se pone en práctica constantemente; ya que son dimensiones importantes del que hacer de enfermería; es decir durante el cuidado que se brinda al paciente es prioritario mantener adecuadas relaciones humanas, así mismo ejercer función docente, educando al paciente y familia respecto a los cuidados brindados.

Con respecto a las características sociodemográficas en la tabla 3, se muestra que en su totalidad los profesionales de enfermería son del sexo femenino y las dos terceras partes se encuentran en la edad de 40 a 56 años a más; resultados similares a lo encontrado por Rodríguez E.(34) quien demostró que el mayor porcentaje de encuestados fueron del sexo femenino, quienes se encuentran entre las edades de 30 a 49 años; a diferencia del estudio realizado por Luna F. Legonia S.(22) que encontró que las edades de los profesionales estudiados en su mayoría son de 26 a 36 años.

Por lo que podríamos deducir que la edad es un factor importante en cuanto al conocimiento del código de ética y deontología ya que en las investigaciones mencionadas se encontró que los mayores de 40 años el conocimiento es deficiente, mientras que en los de 30 años el conocimiento es regular, por lo que deduciríamos que a mayor edad menor conocimiento; Esto podría deberse a que con el paso de los años no es de su interés los contenidos del código de ética y deontología ya que mencionaron que



por la carga laboral y familiar este aspecto no tiene importancia para ellos. no brindarle importancia desde que culminan el estudio de pregrado como también a escasas capacitaciones sobre el tema en el campo laboral

Finalmente, en la tabla 4 respecto a las características laborales: Se obtuvo que un mayor número de profesionales de enfermería laboran en los servicios de cirugía, emergencia, medicina y neonatología, respecto a la experiencia laboral casi la tercera parte tienen entre 20 a 29 años de experiencia; más de la mitad proceden de la universidad privada; las dos terceras partes cuentan con estudios de especialidad y la mitad tienen estudios de maestría.

Según Rodríguez S.(15) menciona que la enfermera posee una amplia preparación para actuar en los diferentes servicios y está en condiciones de aplicar diferentes procedimientos según el paciente lo requiera,

Para Meyer y Schwager(45) definen que la experiencia profesional son conocimientos que se adquieren a lo largo del tiempo y que se asocia a los años de ejercicio laboral , lo que permite a la enfermera desarrollarse en el cumplimiento de las obligaciones laborales, por otro lado la universidad de procedencia hace referencia a la culminación de estudios del profesional de enfermería y finalmente los estudios de posgrado que corresponden a los estudios para la obtención del grado académico como el de maestría y doctorado.

Los resultados del presente estudio se asemejan con los de Luna F. Legonia S.(22) Y Chuquilin H. (39) quienes encontraron que el mayor número de enfermeras se encuentra en los servicios de medicina ,uci y emergencia; y que los profesionales de enfermería cuenta con más de 5 años de experiencia laboral , resaltando de universidades



públicas y la mitad de encuestados que realizaron estudios de especialidad y estudios de posgrado, obteniendo un nivel de conocimiento regular.

Los resultados obtenidos podríamos atribuir a que las enfermeras actúan poniendo en acción los conocimientos aprendidos y la practica dentro del marco del código de ética y deontología, capacidades que desarrollan los principios científicos resultantes de la investigación que adquiere el profesional de enfermería; el contar con estudios de especialidad y posgrado, los hace más reflexivos, y aunado al tiempo de experiencia laboral permite que tengan un mejor conocimiento.

Por todo lo mencionado la enfermera debe involucrarse estrechamente en el conocimiento de la ética y deontología ya que no solo implica de los años de experiencia laboral obtenida, del servicio donde labore o de la universidad donde proviene, sino del conocimiento que se desarrolla con la experiencia y la importancia que asume en los estudios que realice el profesional de enfermería, como en la formación continua en ética y deontología poniendo énfasis a lo largo de la vida laboral para así realizar un cuidado eficiente en cualquier establecimiento de salud tanto privada como estatal.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Estadísticamente a través de la correlación de Spearman se demostró que existe relación significativa entre las características sociodemográficas, laborales y el nivel de conocimientos sobre el código de ética y deontología.

SEGUNDA: Respecto al nivel de conocimiento sobre el código de ética y deontología se encontró que; el conocimiento de los profesionales de enfermería es deficiente en las dimensiones: Enfermera(o) y la persona, enfermera(o) y los deberes institucionales, enfermera (o) en publicaciones y publicidad.

TERCERA: Dentro de las características **sociodemográficas** de los profesionales de enfermería se encontró que, en su totalidad son de sexo femenino cuyas edades están entre las edades de 40 a 56 años y más.

CUARTA: Así mismo respecto a las características laborales de los profesionales de enfermería se encontró que un mayor número de profesionales de enfermería labora en los servicios de cirugía, emergencia, medicina y neonatología, el tiempo de experiencia de enfermeras es de 20 a 29 años, el mayor número de profesionales proceden de universidad privada y más de la mitad de ellas cuentan con estudios de especialidad y maestría.



VI. RECOMENDACIONES

DIRECCION REGIONAL DE SALUD PUNO

Realizar capacitaciones y talleres dirigidos a los profesionales de enfermería sobre el código de ética y deontología del colegio de enfermeros del Perú, que permita a la enfermera ejercer su profesión de manera eficiente al laborar en diferentes establecimientos de salud.

A LA JEFATURA DE ENFERMERIA

Formar equipos de auditorías, capacitaciones y supervisiones que permitan y garanticen el conocimiento del código de ética y deontología del colegio de enfermeros del Perú, especialmente dirigidos a los profesionales de más de 40 años de edad, y a los que tengan 30 años de experiencia laboral, poniendo en énfasis en los profesionales que laboran en pediatría y gineco- obstetricia, enfocándose en las siguientes dimensiones del código de ética y deontología: Enfermera (o) y la persona , enfermera (o) y los deberes institucionales , enfermera (o) en publicaciones y publicidad, dimensiones importantes en el cuidado de enfermería.

A LOS BACHILLERES DE ENFERMERIA

Realizar estudios similares enfatizando en la aplicación y puesta en práctica del código de ética y deontología en el desempeño diario del profesional de enfermería.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Sanz Gómez AI, Iriarte Ramos S, Gascón Catalán A. Aspectos sociodemográficos y laborales en el error asistencial de enfermería. *Enfermería Glob.* 2016;15(3):176.
2. Vasquez GA. Colegio de enfermeros del Perú código de ética y deontología [Internet]. [cited 2021 Nov 18]. Available from: https://www.academia.edu/15368227/COLEGIO_DE_ENFERMEROS_DEL_PERU_Código_de_Ética_y_Deontología
3. Gómez S, Isabel A, Ramos I, Catalán G. Aspectos sociodemográficos y laborales en el error asistencial de enfermería Socio-demographic and work related issues in nursing care errors.
4. Andrango C, Estefanía A, Jurado P, Fernanda P. Calidad de atención que presta el personal de San Pablo y su relación con el nivel de satisfacción del usuario, durante el periodo 2011-2012.
5. Meljem-Moctezuma J, Pérez-Castro Y Vázquez J, Soto-Arreola MO. Identificación de la mala práctica de enfermería a partir de la queja médica. *Rev CONAMED.* 2013;18(1):6–16.
6. Coronavirus Rusia | Enfermera rusa es sancionada por atender a pacientes con COVID-19 en ropa interior | Vladimir Putin | Pandemia | Covid-19 | MUNDO | PERU21 [Internet]. [cited 2021 Nov 18]. Available from: <https://peru21.pe/mundo/coronavirus-rusia-enfermera-rusa-es-sancionada-por-atender-a-pacientes-con-covid-19-en-ropa-interior-vladimir-putin-pandemia-covid-19-noticia/?ref=p21r>
7. Juzgan a dos enfermeras por una negligencia que causó la muerte de una niña en



- el Hospital de Vinaròs [Internet]. [cited 2021 Nov 18]. Available from: <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/juzgan-a-dos-enfermeras-por-una-negligencia-que-causo-la-muerte-de-una-nina-en-el-hospital-de-vinaros/>
8. Altamirano MA. Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza Amazonas, Chachapoyas -2016.
 9. Tik Tok Piura: Enfermera publica videos de pacientes con COVID-19 y presuntos fallecidos que grabó dentro de hospital | Sullana | RPP Noticias [Internet]. [cited 2021 Nov 18]. Available from: <https://rpp.pe/peru/piura/tik-tok-piura-enfermera-publica-videos-de-pacientes-con-covid-19-y-presuntos-fallecidos-que-grabo-dentro-de-hospital-sullana-noticia-1331774?ref=rpp>
 10. Ponce SV, Para U, El O, De T. Universidad Nacional del Altiplano facultad de enfermería escuela profesional de enfermería conocimiento sobre la función de investigación.
 11. Cinthia Martinez Fierro EPFAaYC. Factores sociodemograficos que condicionan la sobrecarga en el cuidador primario del paciente pediatrico con leucemia en un instituto especializado - 2018. *Photosynthetica* [Internet]. 2018;2(1):1–13. Available from: <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76887-8>
<http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-93594-2>
<http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-409517-5.00007-3>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jff.2015.06.018>
<http://dx.doi.org/10.1038/s41559-019-0877-3>
 12. Osorio P. La edad mayor como producción sociocultural. *Comun y Medios*. 2012;0(22):30–5.
 13. Organización Mundial de la Salud. La salud sexual y su relación con la salud



- reproductiva: un enfoque operativo. Hum Reprod Program [Internet]. 2018;1–12.
Available from: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/274656/9789243512884-spa.pdf>
14. Significado de Género (Qué es, Concepto y Definición) - Significados [Internet].
[cited 2021 Nov 17]. Available from: <https://www.significados.com/genero/>
15. Rodríguez S naysha perez. Características personales y laborales en la satisfacción
laboral en profesionales de enfermería, 2015. 2015;
16. Experiencia laboral - Qué es, definición y concepto | Economipedia [Internet].
[cited 2021 Nov 17]. Available from: <https://economipedia.com/definiciones/experiencia-laboral.html>
17. Wikipedia la enciclopedia libre. Universidad [Internet]. [cited 2021 Nov 17].
Available from: <https://es.wikipedia.org/wiki/Universidad>
18. Wikipedia la enciclopedia libre. Posgrado [Internet]. [cited 2021 Nov 17].
Available from: <https://es.wikipedia.org/wiki/Posgrado>
19. Alan Neill D y, Liliana CS. Procesos y Fundamentos de la Investigación. J Chem
Inf Model [Internet]. 2018;53(9):1689–99. Available from:
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLaInvestiacionCientifica.pdf>
20. Urbáez MF. Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la
teoría de las relaciones humanas [Internet]. [cited 2022 Feb 7]. Available from:
<https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260242.html>
21. Graciela MJ. El conocimiento y la enfermería [Internet]. [cited 2022 Feb 7].
Available from: <https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=1163>



22. Luna Lazo F, Legonia Shapiama SM. Nivel de conocimiento y aplicación del código de ética y deontología en el ejercicio profesional de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto. periodo febrero - julio 2018 [Internet]. [cited 2021 Nov 18]. Available from: <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3084>
23. Arévalo MDN. Análisis del código deontológico de enfermería. 2008;
24. Trujillo NM. La Ética y la investigación en enfermería [Internet]. [cited 2022 Feb 13]. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192010000100006&fbclid=IwAR3xjKGYIeJzhGDZ0h2QHZD39kGqdzVSwur-SZAPUzRUA2GOMi7PUSmYGCc
25. Ruiz JRR. Ética Profesional y Deontología [Internet]. [cited 2021 Nov 17]. Available from: <https://blogs.uladech.edu.pe/juan-roger-rodriguez-ruiz/etica-profesional-y-deontologia/>
26. Zambrano MM. Capítulo II Marco teorico 2.1 La ética. Utp [Internet]. 1996;1–38. Available from: <http://www.rrppnet.com.ar/imagencorporativares.htm>,
27. Bieger M, Garcia PS. La Ética bajo la concepción de Aristóteles.
28. Liss MG. Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería [Internet]. [cited 2022 Apr 20]. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21762015000200009
29. Gandía E, Universidad Miguel Hernandez. Deontología Profesional: Los Códigos Deontológicos. 2009;3.
30. Definición de código - Qué es, Significado y Concepto [Internet]. [cited 2021 Nov



- 17]. Available from: <https://definicion.de/codigo/>
31. Significado de Profesional (Qué es, Concepto y Definición) - Significados [Internet]. [cited 2021 Nov 17]. Available from: <https://www.significados.com/profesional/>
32. Definiciones | ICN - International Council of Nurses [Internet]. [cited 2021 Nov 17]. Available from: <https://www.icn.ch/es/politica-de-enfermeria/definiciones>
33. ¿Qué es Característica? » Su Definición y Significado [2021] [Internet]. [cited 2021 Nov 17]. Available from: <https://conceptodefinicion.de/caracteristica/>
34. Bayar S. Aplicación del código de ética por el personal profesional de enfermería, servicio de pediatría Hospital Regional de Occidente, Quetzaltenango, Guatemala. año 2018. 2018;
35. Véliz A, Valdivieso A. Componentes del código deontológico del profesional de enfermería y las implicaciones bioéticas del cuidado en emergencia, Hospital general Guasmo Sur [Internet]. 2015. 136 p. Available from: http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/8640/1/Cabanilla_Guaman_Leyddi_Janneth.pdf
36. Cartuche Muñoz MJ. Ética en ea práctica clínica de estudiantes de Enfermería en relación a la calidad del cuidado Enfermero 2016-2017. 2017;90.
37. Anely GLY. Conocimiento y aplicación de los aspectos legales en el enfermero, en el Hospital Referencial de Ferreñafe 2020. 2020;0-2.
38. Gonzales Pisfil P, Guevara Sir K. Conocimiento sobre Aspectos Éticos Legales en Estudiantes de Enfermería de Una Universidad Nacional de Lambayeque [Internet]. [cited 2021 Nov 18]. Available from:



<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/1279>

39. Herrera HC. Educación en valores y ejercicio ético profesional en enfermería. 2016;
40. Abarca MJA. Actitudes de las internas de enfermería sobre deontología y su aplicación en el cuidado de pacientes hospitalizados en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión , 2017- 2018. 2011;
41. Karito Chistama Reyes LARD. Noción y aplicación del Código de Ética y Deontología en los licenciados en Enfermería del Hospital Santa Gema - Yurimaguas , 2020. Available from: <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
42. R. Hernandez CF. Metodología de la investigación. Vol. 53, Journal of Chemical Information and Modeling. 2014. 1689–1699 p.
43. Carruitero B. Código de Ética y Deontología. Col Enfermeros del Perú [Internet]. 2008;189. Available from: <http://ceptumbes.org.pe/documento/1.pdf>
44. Ramírez A V. La teoría del conocimiento en investigación científica. Am Coll Occup Environ Med [Internet]. 2009;70(3):217–24. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1025-55832009000300011&script=sci_arttext
45. Golpe V. La experiencia Laboral. 2015;23. Available from: https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos_finales/Archivos/trabajo_final_de_grado_valentina_da_luz_0.pdf
46. Queirós PJP. El conocimiento en enfermería y la naturaleza de sus saberes. 2016;20(3):1–2.



ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación	Problema de la investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis de la investigación	Metodología de la investigación	Población y muestra	Variables de la investigación
Características sociodemográficas, laborales y nivel de conocimiento sobre el código de ética y deontología en profesionales de enfermería del hospital regional Manuel Núñez Butron, Puno – 2020	¿Existe relación entre las características sociodemográficas, laborales y el nivel de conocimiento sobre el código de ética y deontología en profesionales de enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, Puno – 2020?	Objetivos General -Determinar la relación entre las características sociodemográficas, laborales y el nivel de conocimiento del código de ética y deontología del Hospital Manuel Núñez Butron Puno – 2020. Objetivos Específicos 1. Identificar el nivel de conocimiento del profesional de enfermería sobre el Código de Ética y Deontología del Hospital Manuel Nuez Butron Puno – 2020. 2.-Determinar las características sociodemográficas del	Ha: Existe relación significativa entre las características sociodemográficas, laborales y el nivel de conocimiento del código de ética y deontología del Hospital Regional Manuel Núñez Butron Puno,2020. Nº: No existe relación entre las características sociodemográficas, laborales y el nivel de conocimiento del código de ética y deontología del Hospital Regional Manuel Núñez Butron Puno,2020.	La investigación es de tipo descriptivo, correlacional con diseño transversal	La población de estudio está constituida por 82 enfermeras La muestra de estudio está constituida por 68 enfermeras	Variable dependiente: Nivel de conocimiento del ética y deontología. Variable independiente: Características sociodemográficas, laborales del profesional de enfermería.



ANEXO 2



CONSENTIMIENTO INFORMADO
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
FACULTAD DE ENFERMERÍA ESCUELA PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA



Consentimiento Informado

TITULO: “Características sociodemográficas, laborales y nivel de conocimiento sobre el código de ética y deontología del profesional de enfermería del Hospital Manuel Núñez butrón puno, 2020”

Fecha.....

Yo: Iumey Magda Jacinto Mamani identificado con DNI N°73448213, egresada de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, previo a la elaboración de mi proyecto de investigación, tenga usted un saludo cordial de nuestra alma mater, y mencionarle que estoy realizando el estudio con el objetivo de “determinar la relación entre las características personales y el nivel de conocimiento del código de ética y deontológica del profesional de enfermería del Hospital Manuel Núñez butrón puno, 2020. Se solicita su consentimiento para participar de forma voluntaria en el estudio, con la seguridad de que no se afectará en absoluto su integridad física ni moral. Le informo, además, que, si usted opta por participar en el estudio, toda la información obtenida será manejada de forma confidencial o privada, anónima, de uso exclusivo por los investigadores y destruidas posteriormente. La aplicación de los instrumentos dura en promedio 20 minutos, y si tuviera alguna duda pida aclaración, que gustoso lo contestaremos.

FIRMA DEL CONSENTIMIENTO: He leído la información arriba. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y todas las preguntas han sido contestadas satisfactoriamente y/o no fue necesario hacer preguntas. Estoy de acuerdo en todos los puntos indicados en la copia del consentimiento que se me ha entregado y firmo en señal de conformidad de que participo en forma voluntaria en la investigación que aquí se describe

.....
Firma del participante



ANEXO 3

INSTRUMENTO

INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO

FACULTAD DE ENFERMERIA

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



CUESTIONARIO

“Características sociodemográficas, laborales y nivel de conocimiento sobre el código de ética y deontología del profesional de enfermería del Hospital Manuel Núñez butrón puno, 2020”

Presentación

Buenos días Licenciada (o) en Enfermería, soy estudiante de la carrera profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano, Iumey Magda Jacinto Mamani, estoy realizando un estudio en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón de Puno, con la finalidad de obtener información sobre “Nivel de Conocimiento del Código de Ética y Deontología y características sociodemográficos, laborales del profesional de enfermería”. Para lo cual solicitamos su colaboración a través de una respuesta sincera a las preguntas que a continuación se le presentan, expresándole que los datos son de carácter anónimo. Agradezco anticipadamente su participación en el estudio.

Instrucciones: las preguntas de este instrumento presentan cuatro alternativas de respuesta, se sugiere que se lea bien antes de responder y marque con un aspa la alternativa que considere verdadero.

Datos Generales

Edad: _____ Sexo: Femenino () Masculino ()

Área de desempeño laboral: asistencial Docencia
Administrativa Investigación

Servicio en el que trabaja: _____

Tiempo de experiencia laboral: _____

Universidad donde culminaron sus estudios: _____

Estudios de Post grado: Doctorado Maestría Ninguno

Ud; Estudio alguna especialidad: Si No

SI es sí, mencione su especialidad: _____



CONOCIMIENTOS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA

1. La enfermera(o) al brindar atención a la persona NO debe considerar:

- a. La particularidad de la persona
- b. Hábitos, costumbres y creencias de la persona.
- c. Los principios de autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia
- d. Valores de respeto equidad y fraternidad y solidaridad

2. En la interrelación persona – enfermera(o), el cuidado de enfermería, debe:

- a. Centrarse en su enfermedad física.
- b. Centrarse en los problemas del usuario y en los valores y principios fundamentales
- c. Centrarse solo en sus problemas de salud y económicos.
- d. Todas las anteriores.

3. Dentro del código de ética y deontología, los derechos del paciente que la Enfermera(o) debe proteger son:

- a. Interacción con los demás de su entorno
- b. La comunicación y promoción de lazos afectivos con el entorno.
- c. Su libertad de decidir sobre su salud, aunque sea nocivo para el propio paciente.
- d. Ninguna de las anteriores.

4. Es deber de la enfermera vigilar la tecnología empleada y los avances científicos, pero deben ser compatibles con:

- a. Que se respete la dignidad de la persona
- b. Brinde seguridad y protejan derechos de la persona
- c. A, b
- d. Ninguna de las anteriores

5. Son deberes de la enfermera(o) con la comunidad y se encuentran en el código de ética y deontología del CEP, excepto:

- a. Prestar solidariamente sus servicios en emergencias y desastres
- b. Educar para contribuir a una cultura ecológica
- c. Asumir la responsabilidad del cuidado del medioambiente natural.
- d. Cooperar con la participación ciudadana en defensa de la vida.

6. Es responsabilidad de la enfermera(o) en el ejercicio profesional:

- a. Actualización de sus conocimientos y avances tecnológicos
- b. Respeto de los derechos humanos de las personas que requieran su cuidado
- c. Todas las anteriores
- d. Ninguna de ellas



7. Los registros de enfermería, informes o documentos deberán considerar los siguientes valores:

- a. Veraces, cortos y ordenados
- b. Sin correcciones, resaltando lo importante y ordenados.
- c. Claros, precisos, sin enmendaduras
- d. Ninguno de ellos.

8. El secreto profesional de la enfermera(o) se mantendrá siempre, excepto:

- a. Cuando se lo exija la familia del paciente
- b. Cuando está en riesgo la vida de la persona
- c. Cuando se le transfiera a otro servicio.
- d. Cuando sea menor de edad.

9. Tomar una decisión adecuada y oportuna en el cuidado de la persona requiere aplicar los principios de:

- a. Autonomía y justicia
- b. Beneficencia y no maleficencia
- c. Solidaridad.
- d. a, b.

10. En la administración de medicamento farmacológico la enfermera(o) siempre tendrá en cuenta:

- a. La prescripción escrita del profesional competente.
- b. Indicación telefónica del profesional competente.
- c. Indicación verbal del profesional competente.
- d. b, c.

11. En el ejercicio profesional, la enfermera(o) comete falta a la ética, excepto:

- a. Cuando omite o altera información para favorecerse ella o terceros.
- b. Cuando no busca ventaja en concursos por medios ilícitos.
- c. Cuando no denuncia las infracciones al código de ética cometidas por otra enfermera.
- e. Cuando discrimina por interés personal o de grupo la participación de enfermeras
- f. en concurso de previsión y promoción de plazas

12. Son faltas graves a la ética y sancionadas penalmente:

- a. El ejercicio ilegal de la profesión.
- b. Uso de documentación falseada para titulación o concursos.
- c. La obtención de la revalidación de un título por medios regulares.
- d. a, b



13. Es deber moral de la enfermera(o) en el ejercicio profesional:

- a. Reconocer y valorar desempeño laboral de otro miembro de la orden que enaltecen a la profesión.
- b. Velar porque la dotación de personal se ajuste al presupuesto institucional.
- c. Estimular la iniciativa, creatividad y fomentar reconocimiento de los miembros de la orden.
- d. a y c

14. No son faltas graves a la ética, en el ejercicio profesional:

- a. Ostentar especialidades o grados académicos que no le corresponden
- b. Evaluar con juicio crítico y técnico la competencia de su personal.
- c. Perjudicar la imagen institucional con actos reñidos contra la moral.
- d. a, b.

15. Todo lo mencionado va de acuerdo al código de ética y deontología, excepto una:

- a. Reconocer el valor de sus colegas como personas y como profesionales
- b. Emitir juicios de valor que puedan perjudicar la reputación moral del equipo de salud.
- c. Hacer críticas constructivas, recomendaciones y sugerencias que fortalezcan su desarrollo
- d. Obrar con honestidad, veracidad y lealtad ante los miembros de la orden.

16. Cuando una enfermera(o) accede a cargos directivos o de responsabilidad

Administrativa debe ser:

- a. Imparcial y justa con los miembros de la orden, aun en casos de discrepancias.
- b. Honesta e inflexible con los miembros de la orden en todo momento.
- c. Riguroso en las indisciplinas con los miembros de la orden.
- d. Flexible con los errores de los miembros de la orden, aun en casos de discrepancias.

17. Es contrario a la ética profesional, uno de ellos.

- a. Incentivar a través del ejemplo la formación ética y deontológica de los estudiantes de enfermería.
- b. Estimular el pensamiento crítico, ético y reflexivo en la toma de decisiones éticas.
- c. Demostrar una sólida formación técnica y humanística que la conduzcan a la certificación profesional.
- d. Delegar actividades o funciones propias de la profesión a otros profesionales o personal técnico.



18. ¿Cree Ud. que es deber de la enfermera(o) la enseñanza, no siendo docente, durante su desempeño laboral?

- a. No es deber
- b. SI ella o él desea
- c. No opina
- d. Si es un deber.

19. Para la enfermera(o) que realiza investigación, cuál de los siguientes enunciados es incorrecto.

- a. Ceñirse a los principios éticos y bioéticos
- b. Ceñirse a las leyes y declaraciones vigentes.
- c. Difundir sus resultados de investigación e informar al Colegio enfermeros del Perú.
- d. Evitar participar en investigaciones para obtener información sobre riesgos ecológicos

20. De acuerdo a los principios del código de ética y deontología de Enfermería, marque con V la respuesta correcta o verdadera y con F la respuesta Incorrecta o falsa

- a. La enfermera debe ser prudente cuando utilice medios de comunicación por motivos profesionales ()
- b. La enfermera puede participar en campañas de publicidad aun si atentan contra los derechos y la imagen profesional. ()
- c. La enfermera puede publicar como propios trabajos científicos realizados por otra persona. ()
- d. La enfermera puede utilizar en sus publicaciones, exposiciones habladas o escritas o datos que identifican o exponen a los investigados. ()

21. De los siguientes enunciados sobre la Enfermera (o), marque con V la respuesta correcta o verdadera y con F la respuesta Incorrecta o falsa

- a. Es deber vestir el uniforme de acuerdo a la región donde se encuentra o comodidad ()
- b. Participar en actos de proselitismo político o religioso o propaganda comercial que dañan la imagen profesional. ()
- c. No debe participar en concursos de promoción y previsión de plazas sin la representatividad del Colegio de Enfermeras(os) del Perú. ()
- d. Para lograr el estatus profesional es necesario mantener las normas de conducta personal y profesional, que fomenten confianza de la sociedad. ()

22. La enfermera(o) que utiliza recursos económicos y/o materiales a su cargo con fines personales, está:

- a. Cometiendo falta contra la ética profesional
- b. Cometiendo un error administrativo
- c. No comete ninguna falta grave.
- d. Cometiendo un acto inmoral no perjudicial.



23. La enfermera(o) tiene deberes con el Consejo Regional del Colegio de Enfermeros del Perú. A Excepción de una:

- a. Registrar en el colegio de enfermeros del Perú, los cargos o títulos obtenidos.
- b. Identificación con la entidad rectora de la profesión de enfermería
- c. Poder exceptuarse de asumir el cargo en el cual ha sido elegido
- d. Cumplir los deberes y normas establecidas en el Estatuto
- e. Mantener comunicación con las organizaciones de enfermería para impulsar el desarrollo de la profesión.

24. Son deberes del Consejo Nacional y Consejos Regionales del Colegio de Enfermeras(os) del Perú, a excepción de:

- a. Asesorar los comités de ética de enfermería de las diferentes instituciones de salud.
- b. Velar por la autonomía y por la autorregulación de la profesión mediante el establecimiento de estándares éticos que favorezcan las condiciones de trabajo.
- c. Mantener y difundir actualizado el código de ética y deontología del CEP, periódicamente entre los miembros de la orden.
- d. Coordinar, fomentar y asesorar las actividades de las instituciones de la salud.

25. El código de ética y deontología está conformado por:

- a. 7 capítulos y 90 artículos
- b. 8 capítulos y 94 artículos
- c. 9 capítulos y 94 artículos
- d. 8 capítulos y 90 artículos.

26. El código de ética vigente fue actualizado en el:

- a. 2006
- b. 2000
- c. 2009
- d. 2015

ANEXO 4

PRUEBA DE CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Fórmula del Coeficiente Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum_{j=1}^n s_j^2}{s_x^2} \right]$$

n : Numero de ítems

$\sum_{j=1}^n s_j^2$: Sumatorio de las varianzas de los n ítems.

s_x^2 : Varianza de las puntuaciones totales en el test

Alfa de Chronbach	N° de elementos
0.808	32

La prueba Alfa de Chronbach alcanzó un coeficiente de: 0.808, por lo que se comprueba que el instrumento es confiable.

Según el criterio general de Goerge y Mallery (2003) recomienda evaluar los coeficientes de Alpha de Cronbach de la siguiente manera

Coeficiente Alpha	>0.9 es excelente
Coeficiente Alpha	>0.8 es bueno
Coeficiente Alpha	>0.7 es aceptable
Coeficiente Alpha	<0.6 es cuestionable
Coeficiente Alpha	>0.5 es pobre
Coeficiente Alpha	<0.5 es inaceptable

El análisis de la fiabilidad se aplicó a todos los componentes del instrumento, se puede observar en las estadísticas de fiabilidad se obtuvo un valor de Alpha de Cronbach de 0.808, el cual presenta un nivel bueno de fiabilidad por lo que el instrumento es fiable para su aplicación.

ANEXO 5

CUADRO DE ANALISIS CORRELACIONAL

Edad:

			Puntaje obtenido en el examen	Edad
Rho de Spearman	Puntaje obtenido en el examen	Coefficiente de correlación	1.000	-,301*
		Sig. (bilateral)		0.013
		N	68	68
	Edad	Coefficiente de correlación	-,301*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.013	
		N	68	68

Resultado: Rho de Spearman -0.301 lo que indica que la edad tiene correlación negativa media.

Servicio en el que trabaja:

			Puntaje obtenido en el examen	Servicio en el que trabaja
Rho de Spearman	Puntaje obtenido en el examen	Coefficiente de correlación	1.000	-,623**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	68	68
	Servicio en el que trabaja	Coefficiente de correlación	-,623**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	68	68

Resultado: Rho de Spearman -0.623 indica que el servicio donde laboran las enfermeras tiene correlación negativa considerable.



Tiempo de experiencia:

			Puntaje obtenido en el examen	Tiempo de Experiencia
Rho de Spearman	Puntaje obtenido en el examen	Coefficiente de correlación	1.000	-0.135
		Sig. (bilateral)		0.273
		N	68	68
	Tiempo de Experiencia	Coefficiente de correlación	-0.135	1.000
		Sig. (bilateral)	0.273	
		N	68	68

Resultado: Según el nivel de significancia no existe correlación con la variable: tiempo de experiencia.

Universidad donde culmino sus estudios:

			Puntaje obtenido en el examen	Universidad donde culmino sus estudios
Rho de Spearman	Puntaje obtenido en el examen	Coefficiente de correlación	1.000	0.192
		Sig. (bilateral)		0.116
		N	68	68
	Universidad donde culmino sus estudios	Coefficiente de correlación	0.192	1.000
		Sig. (bilateral)	0.116	
		N	68	68

Resultado: Según al grado de significancia no existe correlación respecto a la dimensión: universidad donde culmino sus estudios.



Estudios de posgrado:

			Puntaje obtenido en el examen	Estudios de Post grado
Rho de Spearman	Puntaje obtenido en el examen	Coeficiente de correlación	1.000	,704**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	68	68
	Estudios de Posgrado	Coeficiente de correlación	,704**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	68	68

Resultado: Rho de Spearman +0.704 indica que los estudios post- grado tienen correlación positiva considerable.

Estudios de Especialidad:

			Puntaje obtenido en el examen	Estudio alguna especialidad
Rho de Spearman	Puntaje obtenido en el examen	Coeficiente de correlación	1.000	-,516**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	68	68
	Estudio alguna especialidad	Coeficiente de correlación	-,516**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	68	68

Resultado: Rho de Spearman -0.516 indica que el estudio de especialidad tiene correlación negativa considerable.

ANEXO 6

TABLAS:

DIMENSIÓN 1: LA ENFERMERA(O) Y LA PERSONA						
N.º	ITEMS	CORRECTO		INCORRECTO		
		Nº	%	Nº	%	
1	La enfermera(o) al brindar atención a la persona no debe considerar:	17	25%	51	75%	
2	En la interrelación persona – enfermera(o), el cuidado de enfermería, debe:	22	32%	46	68%	
3	Dentro del código de ética y deontología, los derechos del paciente que la Enfermera(o) debe proteger son:	14	21%	54	79%	

Dimensión 2: La enfermera(o) y la sociedad

Nº	Items	Correcto		Incorrecto	
		Nº	%	Nº	%
4	Es deber de la enfermera vigilar la tecnología empleada y los avances científicos, pero deben ser compatibles con:	30	44%	38	56%
5	Son deberes de la enfermera(o) con la comunidad y se encuentran en el código de ética y deontología del CEP, excepto:	22	32%	46	68%

DIMENSIÓN 3: LA ENFERMERA(O) Y EL EJERCICIO PROFESIONAL

Nº	ITEMS	CORRECTO		INCORRECTO	
		Nº	%	Nº	%
6	Es responsabilidad de la enfermera(o) en el ejercicio profesional:	50	74%	18	26%



7	Los registros de enfermería, informes o documentos deberán considerar los siguientes valores:	63	93%	5	7%
8	El secreto profesional de la enfermera(o) se mantendrá siempre, excepto:	60	88%	8	12%
9	Tomar una decisión adecuada y oportuna en el cuidado de la persona requiere aplicar los principios de:	41	60%	27	40%
10	En la administración de medicamento farmacológico la enfermera(o) siempre tendrá en cuenta:	47	69%	21	31%
11	En el ejercicio profesional, la enfermera(o) comete falta a la ética, excepto:	21	31%	47	69%
12	Son faltas graves a la ética y sancionadas penalmente:	65	96%	3	4%
13	Es deber moral de la enfermera(o) en el ejercicio profesional:	21	31%	47	69%
14	No son faltas graves a la ética, en el ejercicio profesional:	16	24%	52	76%

DIMENSIÓN 4: LA ENFERMERA(O) Y LAS RELACIONES HUMANAS.

N°	ITEMS	CORRECTO		INCORRECTO	
		N°	%	N°	%
15	Todo lo mencionado va de acuerdo al código de ética y deontología, excepto una:	21	31%	47	69%
16	Cuando una enfermera(o) accede a	22	32%	46	68%



cargos directivos o de
responsabilidad
Administrativa debe ser:

DIMENSIÓN 5: LA ENFERMERA (O) EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

N°	ITEMS	CORRECTO		INCORRECTO	
		N°	%	N°	%
17	Es contrario a la ética profesional, uno de ellos:	35	51%	33	49%
18	¿Cree Ud. que es deber de la enfermera(o) la enseñanza, no siendo docente, durante su desempeño laboral?	40	59%	28	41%
19	Para la enfermera(o) que realiza investigación, cuál de los siguientes enunciados es incorrecto.	27	40%	41	60%

DIMENSIÓN 6: LA ENFERMERA(O) EN PUBLICACIONES Y PUBLICIDAD

N°	ITEMS	CORRECTO		INCORRECTO	
		N°	%	N°	%
20.1	La enfermera debe ser prudente cuando utilice medios de comunicación por motivos profesionales	26	38%	42	62%
20.2	La enfermera puede participar en campañas de publicidad aun si atentan contra los derechos y la imagen profesional	23	34%	45	66%
20.3	La enfermera puede publicar como propios trabajos científicos realizados por otra persona.	33	49%	35	51%



20.4	La enfermera puede utilizar en sus publicaciones, exposiciones habladas o escritas o datos que	22	32%	46	68%
DIMENSIÓN 7: LA ENFERMERA(O) Y LOS DEBERES CON LA PROFESIÓN					
		CORRECTO		INCORRECTO	
N°	ITEMS	N°	%	N°	%
21.1	Es deber vestir el uniforme de acuerdo a la región donde se encuentra o comodidad	24	35%	44	65%
21.2	Participar en actos de proselitismo político o religioso o propaganda comercial que dañan la imagen profesional.	36	53%	32	47%
21.3	No debe participar en concursos de promoción y previsión de plazas sin la representatividad del Colegio de Enfermeras(os) del Perú.	21	31%	47	69%
21.4	Para lograr el estatus profesional es necesario mantener las normas de conducta personal y profesional, que fomenten confianza de la sociedad.	18	26%	50	74%
22	La enfermera(o) que utiliza recursos económicos y/o materiales a su cargo con fines personales, está:	54	79%	14	21%

DIMENSIÓN 8: LA ENFERMERA(O) Y LOS DEBERES INSTITUCIONALES

		CORRECTO		INCORRECTO	
N°	ITEMS	N°	%	N°	%
23	La enfermera(o) tiene deberes con el Consejo Regional del Colegio de	16	24%	52	76%



Enfermeros del Perú. A					
Excepción de una:					
24	Son deberes del Consejo Nacional y Consejos Regionales del Colegio de Enfermeras(os) del Perú, a excepción de:	14	21%	54	79%
25	El código de ética y deontología está conformado por:	35	51%	33	49%
26	El código de ética vigente fue actualizado en el:	28	41%	40	59%



ANEXO 7

DOCUMENTO DE PRESENTACION DE TESIS

REGION DE SALUD PUNO
"HOSPITAL REGIONAL "MANUEL NUÑEZ BUTRON"
UNIDAD DE APOYO A LA INVESTIGACION Y DOCENCIA
Dr. Ricardo Palma N° 120 - Telefax: 351021 - Telef: 369496 - 367737

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Puno, 03 de Mayo del 2021.

OFICIO N° 02 - 2021 - U/AID - HR "MNB" - PUNO.

Señora Lic.:
EUDOCIA FLORES QUISPE.

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA.

Presente.

ASUNTO: Presentación de Tesis.

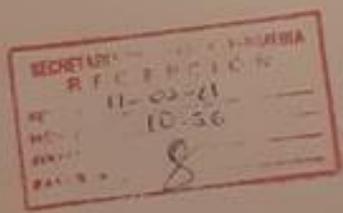
Es grato dirigirme a usted para saludarle y presentar a la Señorita **Jumey Magda JACINTO MAMANI**, alumna de la Universidad Nacional del Altiplano - Carrera Profesional de Enfermería, quien realizará el Proyecto de Investigación Titulado: "NIVEL DE CONOCIMIENTO DEL CODIGO DE ETICA Y DEONTOLOGIA Y CARACTERISTICAS PERSONALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NUÑEZ BUTRON - PUNO", con Autorización de su Jefatura a partir de la fecha. Se solicita brindar las facilidades del caso.

Es propicia la oportunidad para expresarle mis consideraciones más distinguidas.

Atentamente,

AIM / MBA.
CC. Arch. Direcc.
UAI.


Dra. J. MARITA BLANCO
JEFE DE UAI
CAMP. UNASCPUNO. 12020



ANEXO 8

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

Fotografías tomadas durante el proceso del llenado del Cuestionario por parte de las Licenciadas que laboran en los En el Hospital Regional Manuel Núñez Butron.



