



Códigos Éticos

Nombre del Alumno: Ricardo Oliver López Velasco

Nombre del tema: Códigos Éticos

Parcial: Primero

Nombre de la Materia: Bioética

Nombre del profesor: Valeria Sánchez Carballo

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: Segundo

INTRODUCCION

Un código de ética es el conjunto de reglas por el cuál el profesional rige su actividad en pos del bien común de la sociedad, desenvolviéndose en el ámbito de honestidad, legitimidad y moralidad en beneficio de la sociedad.

El presente Código es el instrumento que permite generar una cultura de sólidos principios y valores que trascienden a los integrantes y a la coyuntura de la Asociación, y, lejos de disminuir la responsabilidad personal en cada acción, señala una dirección a seguir en la búsqueda y contribución del bien común.

Enfermería como una profesión comprometida en la defensa del Derecho Humano y Social a la Salud y la Vida de las personas, familias y comunidades, cuya responsabilidad fundamental y actuación se centra en la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud mental, física, social y espiritual de las personas y brinda acompañamiento y alivio del sufrimiento respetando principios éticos y legales. Coordina sus actividades con la de otros grupos afines: profesionales y técnicos. Cuida de si misma y de aquellos con quienes comparte responsabilidades en el campo disciplinario.

INDICE

Contenido	
¿Qué es un código de ética?.....	4
Características de un código de ética	4
Importancia y beneficios de un código de ética.....	5
Códigos de conducta de empresa. Autorregulación sectorial.....	7
Demanda de la sociedad.....	8
10 CODIGOS ETICOS DE ENFERMERIA.....	10
CONCLUSIÓN	12
BIBLIOGRAFIA	13

MARCO TEORICO

¿Qué es un código de ética?

Un código de ética o código deontológico es un documento que reúne las normas, criterios y valores que resumen el buen ejercicio de una actividad profesional, especialmente en lo que concierne a la ética.

Se trata de mecanismos de autorregulación que, junto a estatutos, libros de estilo, convenios y otros instrumentos, fijan los límites de lo aceptable en el ejercicio de una profesión determinada.

Existen numerosos códigos de ética, de cumplimiento obligatorio para todos los que estén formalmente reconocidos como profesionales del área en cuestión. Se aplican especialmente a quienes pertenecen a algún tipo de colegiatura profesional u organización semejante, ya que estas entidades se ocupan de estandarizar y fomentar un cuidadoso ejercicio profesional.

El incumplimiento de los códigos de ética suele acarrear sanciones, suspensiones o rechazo entre los pares profesionales, o el despido o desvinculación, en el caso de las empresas y organizaciones.

Características de un código de ética

Los códigos de ética son de tipo normativo, obligatorio y ético. Comprenden un marco de reglas para controlar la conducta de las personas. Su incumplimiento conduce a sanciones profesionales y a un enorme desprestigio dentro de la comunidad colegiada, pero no necesariamente acarrea sanciones punibles por ley, dependiendo del caso.

Por otro lado, en un código de ética suele haber guías para la gestión del trabajo, las comunicaciones, la toma de decisiones y otros aspectos que comprometen la calidad de la vida profesional. En ocasiones puede consistir en un código de conducta, vestimenta o vida dentro de una empresa u organización.

Importancia y beneficios de un código de ética

Los códigos de ética deportivos garantizan el juego limpio.

La ética es una parte fundamental de la vida profesional, ya que brinda a la colectividad colegiada un conjunto de normas que garanticen lo más posible su buena reputación, especialmente en aquellos casos en que la vida física, emocional o social de los clientes depende del riguroso comportamiento de los profesionales.

En consecuencia, los códigos de ética brindan al público una serie de lineamientos esperables de un buen profesional. Así, quien recurre al profesional puede saber cuándo alguno no está cumpliendo con sus obligaciones y puede formalizar una denuncia o simplemente cambiar de profesional.

En el caso empresarial, es todavía más importante contar con un código de ética que garantice la armonía profesional (y en ocasiones personal) entre los integrantes de cada equipo de trabajo, de modo que los asuntos individuales no afecten la operatividad del engranaje organizacional completo.

Para lograr una mayor especialización del campo de acción de la ética se utilizan los Códigos de Ética, los cuáles no son más que una compilación de las normas y reglas que determinan el comportamiento ideal o más apropiado para un grupo específico de profesionales. Las reglas de este código pueden estar escritas (como en los casos de la medicina o el derecho) o ser implícitas.

Un código es una afirmación formal de los principios que definen los estándares del comportamiento específico de una compañía. Por lo general no contiene todas las

normas implícitas del comportamiento del profesional, porque se sobreentiende que toda persona que llega a un grado de profesional posee cierta formación y criterio de lo que se debe o no se debe hacer durante su desempeño como profesional.

No es fácil establecer el concepto de lo que es o no es ético. En efecto:

La ética va más allá de las leyes vigentes. Es decir, que ciertas actividades de pueden ser consideradas legales pero no por ello éticas. Por ejemplo, el trabajo infantil puede ser legal en alguna parte del mundo (deseo que no) pero sin duda esta práctica es mala para la sociedad. Por tanto, el hecho de actuar conforme a la ley y los reglamentos establecidos es solo una parte del comportamiento ético. La ética va más allá...

La subjetividad de la ética. Su variación de una sociedad a otra. Cada sociedad o grupo juzga de distinta manera las diferentes actividades y procesos en función de sus valores culturales, intereses particulares, circunstancias específicas e influencia del medio, lo que suele dar lugar a diversas polémicas acerca de lo que es y no es ético. Por ejemplo, una empresa puede considerar que no es faltar a la ética deslocalizar la producción a países con menos nivel salarial. Ciertamente beneficia a los accionistas (quienes perciben mayores beneficios económicos), a los distribuidores (que tienen precios más competitivos), a los clientes (porque tienen una mejor oferta) y a sus empleados (porque tienen mayor estabilidad laboral y/o mejores sueldos del país receptor) y a la sociedad del país receptor al elevar su nivel de vida; pero quizás sindicatos o algunas asociaciones del país de origen no piensen lo mismo acusen a ésta empresa de ser "no ética" porque genera paro en el país de origen y porque genera o promueve directa o indirectamente la explotación en países del segundo o tercer mundo al pagar menos que en el país de origen.

Las cuestiones que tienen que ver con la ética a menudo son ambiguas. Hay y habrá situaciones en las que algunos podrían considerar que las actividades son inapropiadas o carentes de ética en tanto que otros lo considerarán aceptables. Incluso podría darse el caso de que una misma actividad podría considerarse como

ética en un momento dado y no ética en otro momento. Por tanto, es recomendable que las empresas tengan Códigos de Ética con la finalidad de dar a conocer cuáles son las prácticas que la empresa considera aceptables y aquellas que no, con la finalidad de reducir al mínimo la emisión de juicios ambiguos.

Códigos de conducta de empresa. Autorregulación sectorial.

En estrecha relación con el principio de transparencia y como vehículo de expresión de las políticas de RSE, tenemos los códigos de empresa, que como se ha indicado, fija la empresa de forma unilateral.

Cada vez son más las empresas que formulan su propio código. Desde el punto de vista de los empleados y directivos es clave ya que, al pasar a formar parte de la empresa, aceptan el compromiso moral de asumir dicho código en su conducta profesional. Estamos ante un mensaje que se lanza a la sociedad en el sentido de expresar el compromiso de la empresa a asumir determinadas responsabilidades.

El término "autorregulación", generalmente, se usa como el antónimo de "regulación", situándose el discurso entonces en la contraposición genérica entre voluntariedad y normatividad. Esta autorregulación puede entenderse en clave de empresa individualmente considerada, pero también de sector, o territorial.

Sin lugar a duda, las empresas las precisan para corregir los impactos negativos que genera el desarrollo de su actividad y que se emiten para influir en las prácticas de sus socios de negocio globales, y como una manera de informar a los consumidores sobre los principios que se siguen en la producción de los bienes y servicios que manufacturan o venden.

Estamos ante instrumentos muy relevantes para la promoción de los derechos humanos, laborales y medioambientales, así como de las medidas contra la

corrupción, en especial en aquellos países en los que las autoridades públicas no aplican normas mínimas.

Pero este rápido desarrollo de los códigos, como herramienta de RSE, puede ser percibido como una peligrosa tendencia hacia la privatización de los derechos sociales. Así, por ejemplo, sólo pueden complementar, y no sustituir, la legislación nacional o internacional, el diálogo social o la negociación colectiva.

La clave está en si este mecanismo es suficiente para corregir los defectos de mercado y la economía global.

Sin duda las empresas que importan productos de países con escasa protección de los derechos humanos tenderán a adoptar códigos para evitar las críticas, especialmente si sus ventas dependen en buena medida de la imagen de la marca y de la buena voluntad del consumidor. Además del previsible impacto positivo sobre la reputación corporativa, la adopción e implementación de los códigos de conducta pueden aportar otros beneficios empresariales, como una mejora en la relación con los socios, la promoción del buen gobierno corporativo y del cumplimiento legal en los países de operación, y una mejora en la calidad y en la productividad como resultado de un mejor clima laboral.

Demanda de la sociedad.

La sociedad del Primer Mundo demanda que existan unos estándares de comportamiento, que haya códigos, que se comprometan cuyos compromisos sean, de alguna manera, palpables, y medibles.

Ahí reside, justamente, el principal desafío que plantean estos instrumentos: asegurar una aplicación, verificación y control eficaces.

Una forma de facilitarlo, alentada por la Comisión Europea, por ejemplo, la adhesión de las empresas a los códigos de conducta definidos por las organizaciones internacionales. Veamos sus palabras: "La Comisión considera necesario que los códigos de conducta:

Tengan como normas mínimas comunes de referencia los convenios fundamentales de la OIT y las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales.

Incluyan mecanismos adecuados de evaluación y control de su aplicación, así como un sistema de evaluación de la conformidad.

Impliquen en su elaboración, aplicación y control a los interlocutores sociales y otras partes interesadas, inclusive de los países en desarrollo.

Divulguen las experiencias y prácticas correctas de las empresas europeas".

El valor y la fortaleza de un código dependerán de su credibilidad y transparencia. Y ambas están en función del grado en que los trabajadores, los sindicatos, los socios comerciales y los proveedores, los consumidores y otros grupos de interés de la empresa sean conscientes de:

Su transparencia. Esta se basa en la disseminación y comunicación del código a todos los empleados, y a las empresas subsidiarias y contratistas.

Su credibilidad. Esta depende de su alcance, amplitud y de los mecanismos de refuerzo y evaluación. Pueden usarse diferentes fórmulas para monitorizar y verificar la aplicación efectiva de un código: a través de equipos internos de cumplimiento; por medio de auditorías realizadas por instancias ajenas, como consultoras; o por medio de una monitorización independiente que envuelva a terceras partes como ONG locales, instituciones académicas o religiosas.

10 CODIGOS ETICOS DE ENFERMERIA

CAPITULOS CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo primero. - El presente Código norma la conducta de la enfermera en sus relaciones con la ciudadanía, las instituciones, las personas que demandan sus servicios, las autoridades, sus colaboradores, sus colegas y será aplicable en todas sus actividades profesionales.

CAPITULO II. DE LOS DEBERES DE LAS ENFERMERAS PARA CON LAS PERSONAS

Artículo segundo. - Respetar la vida, los derechos humanos y por consiguiente el derecho a la persona a decidir tratamientos y cuidados una vez informado.

Artículo tercero. - Mantener una relación estrictamente profesional con la persona, en un ambiente de respeto mutuo y de reconocimiento de su dignidad, valores, costumbres y creencias.

Artículo cuarto. - Proteger la integridad de la persona ante cualquier afectación ocasionada por la mala práctica de cualquier miembro del equipo de salud.

Artículo quinto. - Mantener una conducta honesta y leal; conducirse con una actitud de veracidad y confidencialidad salvaguardando en todo momento los intereses de la persona.

Artículo sexto. - Comunicar a la persona los riesgos cuando existan, y los límites que tiene el secreto profesional ante circunstancias que impliquen mala intención o daño a terceros.

Artículo séptimo. - Fomentar una cultura de autocuidado de la salud, con un enfoque anticipatorio y de prevención del daño, y propiciar un entorno seguro que prevenga riesgos y proteja a la persona.

Artículo octavo. - Otorgar a la persona cuidados libres de riesgos, manteniendo un nivel de salud física, mental y social que no comprometa su capacidad.

Artículo noveno. - Acordar, si fuera el caso, los honorarios que con motivo del desempeño de su trabajo percibirá, teniendo como base para determinarlo el principio de la voluntad de las partes, la proporcionalidad, el riesgo de exposición, tiempo y grado de especialización requerida.

CAPITULO III. DE LOS DEBERES DE LAS ENFERMERAS COMO PROFESIONISTAS

Artículo décimo. - Aplicar los conocimientos científicos, técnicos y humanísticos debidamente actualizados en el desempeño de su profesión.

CONCLUSIÓN

En conclusión, los códigos de ética ayudarán a articular los valores corporativos y crear acciones éticas y positivas tanto en la toma de decisiones como en los procesos que existen diariamente en las corporaciones. Un Código de Ética puede considerarse como la herramienta que ayuda a los servidores públicos a comprender los principios morales y profesionales para el ejercicio digno de sus actividades, permitiéndoles desempeñar mejor su trabajo como un bien común; y aunque la ética no es coactiva.

BIBLIOGRAFIA

<https://diarioresponsable.com/opinion/14404-codigos-eticos-o-de-conducta-su-concepto-su-necesidad>

<https://concepto.de/codigo-de-etica/>