



ENSAYO

Nombre del Alumno: Nancy Del Carmen Valencia Hernández

Nombre del tema: Ensayo de las unidades 2 y 3

Parcial I

Nombre de la Materia: Legislación en salud y enfermería

Nombre del profesor: Flor de María Culebro Estrada

Nombre de la Licenciatura en Enfermería

Cuatrimestre 8° "C"

Pichucalco, Chiapas. 13 de febrero del 2025

INTRODUCCIÓN

La enfermería es una profesión fundamental en el sistema de salud, ya que brinda cuidados esenciales a los pacientes y contribuye significativamente a la prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades. Sin embargo, la práctica de la enfermería no solo se rige por principios éticos y científicos, sino también por un marco legal que regula su ejercicio y establece los derechos y obligaciones de los profesionales de la enfermería.

En este sentido, la relación entre la enfermería y la legislación en salud establece los estándares y normas que rigen la práctica de la enfermería, y los profesionales de la enfermería deben estar familiarizados con estas normas para ejercer su profesión de manera efectiva y responsable.

En este ensayo, exploraremos la relación entre la enfermería y la legislación en salud, analizando los principios y normas que rigen la práctica de la enfermería, los derechos y obligaciones de los profesionales de la enfermería, y la importancia de la legislación en salud para garantizar la calidad y seguridad de los cuidados de salud.

RELACIÓN DE LA ENFERMERÍA CON LA LEGISLACIÓN EN SALUD

La enfermería como profesión

La Enfermería es una profesión que consiste en el cuidado de los enfermos de gravedad y pacientes ambulatorios, con el cometido final de asistir y complementar la labor de los médicos. Las tareas que cumplen los enfermeros son muy variadas: suministran medicamentos, completan tareas administrativas, extraen muestras para realizar análisis, higienizan a los pacientes, monitorizan su estado y su evolución y brindan instrucciones para que continúen el tratamiento una vez que abandonen el hospital. También ofrece diversas salidas laborales, como pueden ser la docencia, la investigación y/o el asesoramiento empresarial. Se estableció como campo científico y se describió en numerosas oportunidades como una serie de tareas y técnicas (subordinadas a la medicina); como un servicio humano amplio, como una vocación aprendida y más recientemente como una disciplina en el área de la salud, que maneja el cuidado de esta durante el transcurso del ciclo vital.

El concepto del cuidado de enfermería fue claramente definido por Florence Nightingale, quien lo planteó en conceptos de ciencia y arte, en sus aspectos más valiosos: el cuidado y la entrega.

Características de una profesión aplicada a la enfermería

Es importante también, que en la profesión se haga investigación disciplinar y participe en investigación multi e interdisciplinaria con transferencia de conocimiento de Enfermería a la solución de problemas de salud, lo que se proyecta en publicaciones, desarrollo de tecnología y capacidad de innovación. trayectoria; todos estos factores son los que contribuyen a la profesionalización de la profesión, y a desarrollar el valor de su función en las instituciones, para asegurar que las nuevas generaciones busquen dedicarse a esta delicada tarea de servicio.

Los campos de actuación y desarrollo profesional en el momento actual

ENFERMERÍA ADMINISTRATIVA

En el Departamento de Enfermería no ha eliminado del todo las características de la administración de corte neoclásico, pero la tendencia a administrar con base en procesos gerenciales muestra cambios importantes.

La administradora de enfermería debe:

1.- Poseer condiciones físicas saludables para enfrentar el esfuerzo que significa administrar a un grupo heterogéneo, reconociendo que los conflictos entre la organización formal y la informal son inevitables.

2.- Tener conocimientos de la administración que le permitan tomar decisiones confiables y con alto grado de permanencia.

3.- Contar con experiencia profesional a diferentes niveles de responsabilidad que le permitan conocer las funciones de todo su personal y haberlas experimentado previamente.

4.- Mostrar espíritu de solidaridad gremial y establecer vínculos de comunicación con sus subordinados.

5.- Ser creativo y ejercer un liderazgo compartido, ser innovador y fomentar la motivación y la eficiencia.

6.- Ser profesional y moral en la toma de decisiones, organizado y responsable.

7.- Buscar siempre la actualización constante, así como la de sus subordinados.

8.- Apoyar y fomentar la investigación en la búsqueda de nuevas formas de desarrollo organizacional.

9.- Conocer e incorporar tecnología adecuada para alcanzar los objetivos en materia de salud y específicamente de la atención de enfermería.

10.- Aplicar la administración estratégica en sus áreas de trabajo.

11.- Ser emprendedora y afrontar retos.

12.- Creer en la práctica independiente de enfermería como una necesidad de servicios requeridos por la sociedad actual

Las profesionales de la salud administrativa se pueden desempeñar en las siguientes áreas del mercado laboral a nivel nacional e internacional:

1.- Asistencial: brindar cuidado a las poblaciones en los diferentes niveles de atención de los Sistemas de Salud.

2.- Educativo: liderar el rol educativo en diferentes escenarios de la educación para enfermería desde el nivel técnico hasta el Superior.

3.- Gerencial: desarrollar habilidades administrativas y gerenciales en diferentes organizaciones de salud.

4.- Investigativo: generar investigaciones propias para la disciplina de enfermería e interdisciplinariamente, que contribuyan a la solución de problemas en salud.

5.- Ejercicio Independiente: desarrollar el ejercicio propio del cuidado en programas especiales, en el área comercial y otras áreas relacionadas con la salud. Estos enfoques se originan a partir de diferentes doctrinas y utilizan distintos métodos para la recogida y análisis de datos.

6.- Asistencia clínica: se refiere fundamentalmente a los procedimientos que se realizan a los pacientes por el personal de enfermería.

7.- Administrativa: la función administrativa dentro de enfermería encontramos este proceso administrativo siguiendo las bases del proceso de enfermería, en relación a esto encontramos las fases de planeación, organización, selección del personal, dirección y control.

8.- Docencia: El propósito de la investigación de la enfermería es mejorar el cuidado de la salud.

Investigación en enfermería

La investigación es una función ineludible e inseparable del profesional de enfermería. Está en los deberes del código deontológico de enfermería y debiera estar en el consciente de cada enfermera y enfermero.

El principal objetivo es, mejorar la Calidad de la intervención de enfermería. Este se desglosa en:

- A. Mejorar la efectividad del cuidado: Concretamente, deben tener un impacto positivo en los cuidados y la gestión de éstos, tanto en la prevención como en el tratamiento de los problemas de salud.
- B. Mejorar la eficiencia del cuidado: Es utilizar los recursos que son factibles de percibir, a fin de satisfacer las necesidades del paciente. En el ámbito de la gestión del cuidado, se concreta en el uso racional de los recursos disponibles: humanos, materiales y de tiempo, que permitan hacer efectiva las acciones de enfermería
- C. Mejorar la seguridad de la intervención de enfermería: Específicamente en la prevención y disminución de eventos adversos. Esto se realiza a través de la vigilancia, autoevaluación, medición y formación.
- D. Construir la evidencia científica para sustentar las acciones de enfermería: La práctica de enfermería en las últimas décadas está luchando por conformar un cuerpo de conocimientos propio que le permitan un trabajo independiente de la práctica médica, lo que se logrará, según Castrillón, con la articulación de las teorías generales, la investigación y la práctica fundamentada en evidencias. A este concepto se le ha llamado Enfermería basada en evidencia (EBE), que se define según Ingersoll, como —el uso consciente, explícito y juicioso de información derivada de la teoría y basada en investigación, para la toma de decisiones sobre prestación de cuidados a sujetos o grupos, teniendo en cuenta sus preferencias y necesidades individuales.

Se describen a continuación:

A. Investigación clínica: Como profesionales del cuidado y bienestar del paciente, existe un amplio abanico de oportunidades para investigar.

B. Investigación en gestión de calidad: El profesional de enfermería es el que generalmente conforma o lidera las unidades de calidad de los centros asistenciales. Son los que construyen las normas de calidad y seguridad de los procesos, los indicadores de proceso y de resultado y son parte de las comisiones de acreditación de las instituciones de salud. Es relevante saber que la calidad se mide en tres áreas: en los procesos, en la estructura y en los resultados.

Algunos ejemplos de áreas de estudio son:

- a) La efectividad de los procedimientos, con indicadores de resultado.
- b) La eficiencia del o los procesos y el uso de los recursos (humanos, tiempo y/o económicos), con indicadores de proceso.
- c) La satisfacción del usuario ya sea en la atención directa al paciente o del personal de salud que proporciona la atención.
- d) La evaluación del acceso que tiene el usuario a ésta.

Normas constitucionales, administrativas y civiles de implicación en la ética profesional de enfermería

Los profesionales en Enfermería son titulares de derechos fundamentales o constitucionales en virtud de los cuales alcanzan esa formación profesional y el ejercicio posterior de la misma. En virtud del derecho fundamental a la libre elección de profesión y oficio, la persona escoge de forma autónoma y libre la profesión acorde a su vocación. En las siguientes líneas se pretenden exponer las ideas principales que caracterizan los derechos de libre elección y ejercicio profesional, y en relación con ellos, el Colegio Profesional, los distintos tipos de responsabilidad en las que puede incurrir una persona en su ejercicio profesional y finalmente, los principios y garantías que deben observarse cuando se le siga un procedimiento disciplinario en su contra.

Régimen jurídico del ejercicio profesional

La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

La sistematización del primer párrafo del artículo 5º constitucional nos permite distinguir tres clases de posibles limitaciones a la libertad de ejercicio profesional:

- Limitación establecida en ley general.
- Limitación establecida en determinación judicial cuando se ataquen los derechos de terceros.
- Limitación fijada por resolución gubernativa cuando se ofendan los derechos de la sociedad

El segundo párrafo del artículo 5º constitucional, expresamente, les confiere competencia a las entidades federativas para determinar:

- Cuáles profesiones requieren título para su ejercicio.
- Cuáles son las condiciones que han de llenarse para la obtención de título.
- Cuáles son las autoridades que han de expedir el título.

la revisión de los dispositivos constitucionales que se ha expuesto, se ha intentado delimitar el marco de normas jurídicas de mayor jerarquía que rigen el ejercicio profesional en México.

Derechos laborales para el profesionista del área de enfermería

El Derecho Laboral o Derecho del Trabajo en México tiene su origen en acontecimientos históricos, políticos y económicos.

El artículo 123 Constitucional consta de 2 apartados:

El apartado A: La Ley Federal del Trabajo rige las relaciones comprendidas en este apartado, también es importante describir que este apartado se le conoce como derechos laborales del sector privado.

El apartado B: El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre el trabajador y el patrón; el contrato de trabajo; las condiciones de trabajo tales como la jornada laboral, el salario, los días de descanso, las vacaciones, entre otras; las formas de terminación de la relación laboral y la seguridad social.

Tipos de relaciones de trabajo (Individual y colectivo)

Relación individual del trabajo.

Los primeros, que son los que denominamos elementos personales de la relación individual del trabajo, que estos elementos son el trabajador y patrón.

El elemento objetivo de la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario.

Conviene hacer algunas precisiones respecto al tema denominado relación individual del trabajo:

- Se trata de un trabajo personal porque obliga sólo a las personas en ella involucradas; es decir, el trabajador que preste el servicio será el único obligado a cumplir con lo establecido en la propia relación.
- Debe darse a cambio del servicio prestado un salario; si fuera de otra forma, podría tratarse de otro tipo de relación como servicio social o beca, pero en ningún caso, una relación de trabajo.

Contrato individual de trabajo.

Conforme a la definición citada, no importa la forma en la que se realice el contrato; tampoco importa el nombre que reciba, siempre que el mismo origine la obligación de prestar un trabajo personal subordinado para una parte y, el pago de un salario

para la otra, se estará frente a un contrato de trabajo, regulado por las normas laborales.

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, si está sujeta a un periodo de prueba

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo

V. La duración de la jornada

VI. La forma y el monto del salario

VII. El día y el lugar de pago del salario

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

X. La designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincencial

Duración de la relación individual laboral

La duración en el empleo lo determina invariablemente el contrato de trabajo y el artículo 35 de la legislación laboral, misma que establece la existencia de los tipos de contratos, que para su análisis los dividiremos en:

- Contrato por tiempo determinado
- Contrato por tiempo indeterminado
- Contrato por obra
- Capacitación inicial o a prueba
- Contrato por tiempo determinado

Es el contrato por virtud del cual se establece en forma precisa la fecha de su duración, entendiéndose que tiene fecha de inicio y de término; solamente existirá cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, es el caso de todos los trabajos temporales, promocionales.

- Contrato por tiempo indeterminado

El establecimiento de la regla general, salvo excepción expresa, atribuye al contrato individual de trabajo una naturaleza jurídica especial, a saber: se trata de un contrato puro y simple, esto quiere decir, que no está sujeto a ninguna modalidad. Esta regla general se funda, por otra parte, en el principio de la estabilidad en el empleo.

- Contrato por obra

Es el contrato que surge cuando su naturaleza así lo exija, normalmente van encaminados a la industria de la construcción, puentes, caminos, etc.; se entenderá que el contrato de trabajo tendrá su vigencia todo el tiempo que dure la obra, más si subsiste la materia de trabajo la relación quedará prorrogada por el tiempo que dure dicha circunstancia.

- Contrato inicial o a prueba

Un contrato por capacitación inicial puede ser de gran ayuda para las partes involucrada. Bajo este esquema de trabajo, la empresa se encarga de brindar todas las herramientas y conocimientos necesarios para el personal y será la gerencia directa quien determine si este ha cumplido satisfactoriamente con la capacitación y si se encuentra en condiciones de comenzar un nuevo contrato.

Relaciones colectivas de trabajo.

Es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad

COALICIONES: Un concepto que adquiere significado especial al tratar de temas de Derecho Colectivo del Trabajo es el de Coalición; figura que se encuentra consagrada en el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

SINDICATOS La Ley federal del trabajo señala en su artículo 356: Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Contrato colectivo de trabajo y contrato ley.

El objetivo de un CCT es el de otorgar la seguridad laboral de los trabajadores, teniendo un Sindicato como mediador entre la relación obrero patronal. Una de las obligaciones de los trabajadores es cubrir la cuota del Sindicato, para que este pueda seguir fungiendo como organismo autónomo, y responda ante cualquier situación que se pueda suscitar en la duración del Contrato Colectivo de Trabajo.

- Contrato ley

Por otro lado, el Contrato Ley puede ser solicitado y demandado únicamente por los sindicatos de trabajadores, siempre y cuando cumplan con los requisitos siguientes (artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo).

- Estos sindicatos deben representar, mínimo, a las dos terceras partes de los trabajadores que se encuentren sumados a un sindicato.
- Deben pertenecer a una rama de la industria que se disponga en una o varias zonas económicas o entidades federativas.
- Deben estar ubicadas en una o varias entidades, o en todo el territorio nacional.
- Los sindicatos que soliciten la celebración de un contrato Ley al momento de enviar la solicitud, deben dar fe que cumplen con las normas establecidas anteriormente, expuesto en el artículo 408 de la Ley Federal del Trabajo.

Sujetos laborales

Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo.

- Trabajador

Conforme al artículo 8o. de la LFT, el trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Esta definición, en apariencia bastante simple, requiere algunas precisiones:

- El trabajador no podrá ser una persona moral.
- El servicio que preste debe ser personal; es decir, sólo el trabajador obligado tiene que realizar el trabajo.
- Existe subordinación con respecto a otra persona (patrón), que puede ser física o moral. El mismo artículo 8o. especifica que por trabajo se entenderá cualquier actividad humana, sea intelectual o material, sin importar el grado de preparación que se requiera para realizarla

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Suspensión de la relación de trabajo.

Las posibles causas de suspensión se encuentran establecidas en el artículo 42 de la LFT y son las siguientes:

- Enfermedad contagiosa del trabajador.

La suspensión por enfermedad contagiosa debe iniciarse desde el momento que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad y termina en el periodo que el IMSS fije como incapacidad o antes si desaparece la incapacidad.

Es obligación del trabajador dar aviso al patrón y demostrar su incapacidad mediante certificado médico o corre el riesgo de ser despedido justificadamente.

Rescisión de la relación de trabajo

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

El despido, siempre que sea justificado, provoca la culminación de la relación de trabajo; sin embargo, para quedar eximido de cualquier adeudo con el trabajador, el patrón deberá pagar los siguientes conceptos:

- Parte proporcional del aguinaldo.
- Parte proporcional de vacaciones.
- Prima vacacional.
- Prima de antigüedad.

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo.

- II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador.
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él
- IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador
- X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Terminación de la relación de trabajo

Como se desprende de la definición anterior, en caso de que la terminación se dé por voluntad de las partes, deben concurrir ambas voluntades; o sea, estar de acuerdo patrón y trabajador para el término de la relación de trabajo.

Indemnización laboral

El objetivo de las indemnizaciones laborales es reparar, de algún modo, el daño que se provoca al trabajador con la pérdida de su empleo.

Al garantizar una compensación económica se espera que el trabajador pueda hacer frente a sus gastos durante cierto tiempo.

Despido justificado

El despido justificado, responde al derecho del empleador de rescindir el contrato cuando el trabajador ha incurrido en incumplimiento grave a sus obligaciones, ya sea que se refieran al trabajo contratado o al comportamiento que en general debe tener en relación con su empleo.

Es importante mencionar que cuando existe un despido justificado, el trabajador tiene derecho a que se le otorgue un finiquito, que este comprende lo siguiente:

A toda rescisión de un contrato laboral corresponde el pago por parte del empleador del finiquito al trabajador, sea este último de base o de confianza.

Despido injustificado

El despido injustificado es en el que el empleador, habiendo incurrido en una conducta ilegal, no tiene más responsabilidad que la de pagar una liquidación. Esta característica es importante mencionar existe tal derecho, la diferencia radica en que el trabajador puede optar por su reinstalación, aunque por lo general esta opción acaba siendo sustituida por una indemnización más costosa.

La liquidación debe incluir:

- 3 meses de salario.
- Prima de antigüedad.
- Salarios vencidos (Solo en caso de despido injustificado, con límite de 12 meses a partir de la notificación del despido).
- 20 días de salario por año trabajado (Solo en caso de ser despedido injustificadamente).
- Condiciones laborales, también conocidas como prestaciones laborales (Serán analizadas en la siguiente unidad)

Condiciones de trabajo

De ahí que se consideran condiciones de trabajo las siguientes:

- Jornada de trabajo.
- Días de descanso.
- Vacaciones.

- Salario.
- Salario mínimo.
- Aguinaldo.
- Prima de antigüedad

Concepto de jornada laboral

Los grandes movimientos económicos y políticos iniciados por los trabajadores mexicanos con la finalidad de obtener una jornada de trabajo más justa, se vieron coronados a principios del siglo XX al establecerse en la Constitución de 1917 que la duración máxima de la jornada sería de 8 horas diarias y además se conquistaron otros derechos inherentes a la jornada, ya que anteriormente ésta era notoriamente excesiva e inhumana porque su duración era hasta de 20 horas diarias.

Clases y Duración

La clasificación de las jornadas ha sido preocupación de sociólogos, economistas y quienes han partido de diversos puntos de vista y consideraciones para tal efecto, nuestra ley federal del trabajo establece las siguientes y que son las más comunes que se presentan en una relación laboral.

Jornada extraordinaria.

Este requerimiento puede venir de parte del patrón frente a un proyecto que se extendió más de lo previsto.

Jornada emergente

Este tipo de jornada de emergencia se justifica en la medida en que el trabajador está colaborando a salvar su propia vida, la vida de sus compañeros, la vida del patrón y la existencia misma de la empresa, que es la fuente de trabajo.

Días de descanso

Existen dos tipos de días de descanso para los trabajadores:

- Descanso semanal.
- Descanso obligatorio

Concepto de vacaciones

Es importante mencionar, es que la condición laboral conocida como vacaciones, pueden prescribir, la prescripción es la pérdida o adquisición de derechos por el transcurso del tiempo; en el caso de la prescripción de las vacaciones se trata de

que el trabajador pierde su derecho a disfrutarlas por el transcurso del tiempo y el patrón deja de estar obligado a concederlas.

Concepto de salario

Una definición muy sencilla del salario es la contenida en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, “paga o remuneración regular”. Por su parte, el maestro Mario de la Cueva lo define como “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana.

Tipos Salario

Una clasificación del salario, derivada del artículo 84 de la LFT, es la que lo divide en salario base (o por cuota diaria) y salario integrado.

Por otro lado, el salario integrado es la cantidad en efectivo que recibe el trabajador (salario base), más un conjunto de prestaciones adicionales, entre las que destacan:

- Gratificaciones.
- Percepción.
- Primas.
- Comisiones.
- Prestaciones en especie.

La diferencia entre ambos es que, mientras en el salario por unidad de obra, el patrón aporta los materiales y herramientas, en la determinación a precio alzado, el trabajador aporta tanto los materiales como las herramientas para la realización de la obra.

Conclusión

En este ensayo pude comprender que la relación de la enfermería con la legislación en salud es fundamental para garantizar la calidad y seguridad en la atención sanitaria. Las leyes y regulaciones establecen los estándares y principios éticos que deben seguir los profesionales de enfermería, asegurando prácticas responsables y efectivas.

Además, la legislación protege tanto a los pacientes como a los enfermeros, promoviendo un entorno de trabajo seguro y equitativo. La colaboración continua entre las instituciones legales y sanitarias es crucial para adaptar y mejorar las normativas en respuesta a los cambios en las necesidades de la salud pública.

Aquí algunos de los principales:

- ❖ Establece los requisitos para obtener y mantener la licencia y certificación de los profesionales de salud, asegurando que cumplan con los estándares de educación y competencia.
- ❖ Protege los derechos de los pacientes, incluyendo el derecho a la privacidad, a la información sobre su salud, a consentir o rechazar tratamientos, y a recibir atención sin discriminación.
- ❖ Define las responsabilidades y límites de las diferentes profesiones de salud, asegurando que los profesionales actúen dentro de su ámbito de competencia y ética profesional.
- ❖ Proporciona directrices para proteger la salud y seguridad de los trabajadores de la salud, incluyendo normas sobre el manejo de materiales peligrosos y la prevención de lesiones laborales.
- ❖ Cubre aspectos legales relacionados con la negligencia médica y el mal ejercicio profesional, proporcionando mecanismos para la rendición de cuentas y la reparación de daños.

Bibliografía

https://fileservice.s3mwc.com/storage/uds/biblioteca/2025/01/YtVrT3JZnns3JjI3mR3-legislacion_y_salud.pdf