



Ensayo

Nombre del Alumno: ALEJANDRA CRUZ PEREZ

Nombre del tema: Ensayo de la unidad 2 y 3

Parcial: 1

Nombre de la Materia: LEGISLACIÓN EN SALUD Y ENFERMERÍA

Nombre del profesor: Flor de María Culebro Estrada

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 8

Relación de la enfermería con la legislación en salud.

2.1 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. Mientras que estos últimos se ocupan de examinar y diagnosticar a los pacientes, los enfermeros se encargan de aplicar el tratamiento que les fue indicado, además de facilitar su recuperación y mejorar su calidad de vida.

Otra labor de un enfermero es la prevención de enfermedades y lesiones. Asimismo, los enfermeros deben vincularse y atender al entorno de los pacientes, como por ejemplo sus familias; y cumplir un rol de intermediarios entre éstas y el médico

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.

Al igual que los médicos, los enfermeros también pueden especializarse, por ejemplo, en enfermería dedicada a los adultos en tercera edad, o en personas con problemas mentales o a los niños

Las personas que elige estudiar enfermería generalmente tienen una clara vocación de servicio, son solidarios y comprometidos. Su gusto por ayudar a los demás y sentir que están aportando algo de valor a las personas es quizás lo que más disfrutan de su labor. Si además eres sociable y tienes una personalidad extrovertida, probablemente disfrutes de ser enfermero/a. La enfermería como disciplina y como profesión tiene como sujeto de atención el hombre, la familia y la comunidad. Su rol y las tendencias de cuidados de salud son y fueron influenciados por los cambios políticos, sociales, culturales, científicos y por las problemáticas de salud de la comunidad. A través de los años, enfermería evolucionó y fue cambiando sus conceptos y las definiciones. 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.

La profesionalización debe entenderse desde dos vertientes: El esfuerzo organizado y sistemático de los miembros de la profesión (Colegios, Asociaciones, Enfermeras, Instituciones Educativas e Instituciones de Salud) para que Enfermería cumpla con los estatutos de profesión, es decir, primero la formación profesional conforme a las características universales del sistema de educación en la carrera, lo que comprende requisitos de ingreso, permanencia y egreso semejantes, contenidos académicos homólogos, perfil académico profesional congruente y un sistema de control de certificaciones académicas como garantía de interés público, ya que es indispensable tener licencia para ejercer nuestra actividad profesional como sucede en todas las sociedades modernas.

Un aspecto más es la acreditación de programas académicos como control de calidad de la formación profesional, que debe ser autónomo y de alta exigencia y con estándares de reconocimiento internacional. De la misma importancia es el sistema de certificación de los profesionistas que asegure el dictamen de suficiencia para tener permiso de práctica profesional reconocida por los pares y el respaldo para mantener la licencia de práctica profesional actualizada y vigente. Es en este sentido necesario la reglamentación, y capacidad de autorregulación, pero también consolidar el sistema de estímulos, asegurar los aranceles que merecen quienes se dedican a tan delicada actividad y tener un sistema de reconocimientos al mérito y

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. En otras palabras, la enfermera (os) que cuida, debe tener un cuerpo de conocimiento formal y vivencial, sumado a esto requiere de su manifestación como persona, única, auténtica, capaz de generar confianza, serenidad, seguridad y apoyo efectivo. Lo anteriormente permite que precisemos que el enfermero que cuida debe tener: conocimiento, compromiso, ética, arte de intuición y la aceptación del otro.

2.13 Los campos de actuación y desarrollo profesional en el momento actual

Si las organizaciones humanas tienen necesariamente que aplicar la administración, se infiere que los campos de acción de la administración son todos aquellos en donde funcionen grupos de personas con objetivos comunes. Por tanto, tenemos que los campos de acción de la materia van desde la familia, hasta la más compleja de las organizaciones humanas, porque en todas ellas es absolutamente necesaria la coordinación sistemática de métodos, técnicas e instrumentos especiales para lograr sus objetivos

Actualmente el sistema de salud en México tiene importantes modificaciones que definen un perfil de enfermería más acorde con la tendencia a la calidad en sus instituciones. 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. Pese a esto último, difícilmente se podrán eliminar las características de la administración de corte neoclásico como: la rigidez, la mecanización, la extrema normatividad, las rutinas establecidas, la centralización en puestos clave, el manejo de premios y castigos, la vigilancia como medio de control, la baja utilización y desperdicio de recursos que predominan en las instituciones del sector salud y, por lo mismo, en los departamentos de enfermería.

El perfil del administrador de enfermería que se presenta tiene como particularidad que puede aplicarse en cualquier tipo de organización de salud. La tendencia a emprender la práctica privada de la profesión requiere, necesariamente, de un perfil para la administradora de enfermería, que pueda ubicar la empresa de estos servicios en una posición de competitividad.

- 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

2.3.2 Investigación en enfermería La investigación en una función ineludible e inseparable del profesional de enfermería. Está en los deberes del código deontológico de enfermería y⁵ debiera estar en el consciente de cada enfermera y enfermero. La investigación en enfermería es aquella realizada por enfermeras(os), cuyos resultados deben aportar mejoras en la práctica de enfermería. También se incluye la investigación realizada por enfermeras(os) en grupos multidisciplinarios donde se desea encontrar la respuesta o solución a un problema específico desde el punto de vista de cada disciplina. La investigación permite generar conocimiento y construir la Evidencia de Enfermería para sustentar las acciones de enfermería con mayor certidumbre y basada en la demostración científica

A. Mejorar la efectividad del cuidado: Las acciones de enfermería deben cumplir con el objetivo para lo cual fueron pensadas y producir el efecto deseado. 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. Por impacto se entiende, que genere y produzca un cambio, que se refleje en una inflexión de la curva epidemiológica del problema, modificando la tendencia del mismo, disminuyendo la frecuencia porcentual del problema de salud. Este impacto puede ir desde un nivel de prevención primaria, secundaria o terciaria o de atención primaria, secundaria o terciaria hasta un nivel epidemiológico y social

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. Investigación clínica: Como profesionales del cuidado y bienestar del paciente, existe un amplio abanico de oportunidades para investigar. Para ello se explicarán brevemente los tipos y diseños de estudio que son factibles de ejecutar.

con una pregunta de investigación, la que definirá si el estudio será observacional, donde el investigador será solo un observador, que medirá y analizará ciertas variables. O será experimental, donde el investigador intervendrá sobre el sujeto de estudio, para producir un efecto positivo en la recuperación de la salud o en la prevención de una enfermedad del paciente. En éstos, se controla el tipo de intervención, la dosis, el tiempo y la administración de ésta. B. Investigación en gestión de calidad: La medición y control de la calidad y seguridad en los procesos de salud, son funciones inherentes de la enfermería y constituye una parte esencial y cardinal para garantizar una gestión y ejecución del cuidado del paciente con los mejores estándares disponibles. 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.

2.14 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

constitucional al libre ejercicio profesional, la persona ejerce los conocimientos adquiridos y procura alcanzar bienestar y existencia digna para sí y su familia, y con ese ejercicio profesional aporta a la comunidad. El ejercicio de ambos derechos fundamentales satisface otro de igual rango: el derecho al desarrollo de la personalidad. Ahora bien, el ejercicio de esos derechos no es ilimitado, encuentran límite en los derechos fundamentales de los demás, en la moral social y en normas de orden público.

El Colegio Profesional y la exigencia de responsabilidad se erigen fundamentalmente como garantías a favor de los usuarios de los servicios que ofrecen esos profesionales colegiados. Sin embargo, la imputación de responsabilidad al profesional por posibles infracciones a reglas técnicas, jurídicas y éticas que dan lugar a la responsabilidad penal, civil, administrativa o ético disciplinario, según cada caso, debe observar las garantías del debido proceso, tendientes a garantizar los derechos de defensa y de inocencia que le asisten a todo imputado (se utiliza este concepto en sentido amplio). La responsabilidad es pues una garantía del usuario frente al profesional.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos da al ejercicio profesional el carácter de garantía de libertad concreta, dentro de la libertad genérica de trabajo, así lo confirma el artículo 5° de nuestra Carta Magna, cuyo texto determina que: A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos

determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. 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. Los dos primeros párrafos del artículo 5° constitucional hacen referencia específica y concreta al ejercicio profesional. Se le reconoce al gobernado el derecho de dedicarse a la profesión que le acomode, sin más limitación que la licitud de su profesión. Lo anterior significa que, si la normatividad prohíbe el ejercicio profesional o lo condiciona a requisitos no reunidos, no podrá una persona dedicarse a esa profesión; ésta es una limitación de carácter legal. Otras limitaciones al ejercicio profesional están comprendidas en la segunda parte del primer párrafo, donde se establece la posibilidad de vedar el ejercicio profesional cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada conforme a la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

La sistematización del primer párrafo del artículo 5° 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

3.11 Sujetos que intervienen en la relación individual de trabajo.

Los elementos subjetivos de la relación individual de trabajo son los sujetos que directamente intervienen en la misma, se identifican en primera instancia: trabajador y patrón, pero como se verá más adelante, este último puede adoptar algunas otras

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. La LFT reconoce la existencia de otra categoría de trabajadores en el artículo 9o., los trabajadores de confianza: La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. 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. De esta forma, los trabajadores de confianza están cercanamente vinculados por el patrón y, en cierta medida, comparten los fines del mismo.

Patrón El otro elemento subjetivo en la relación de trabajo es el patrón, definido por la propia Ley como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, según el artículo 10 de nuestra ley federal del trabajo. Como se observa en la definición, el patrón sí puede ser persona física o moral. Por ejemplo, el Sr. Juan Pérez (persona física) puede contratar a uno o varios trabajadores y constituirse como patrón o la empresa Manufacturas Chávez, S.A. de C.V. (persona moral) puede contratar a uno o varios trabajadores y fungir como patrón de los mismos. Juan D. Pozzo, citado por Néstor de Buen Lozano, señala “... el empleador, patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante la retribución”

La LFT (Ley federal del trabajo), no define la suspensión temporal de la relación de trabajo, pero Mario de la Cueva la define como “...una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”. Conviene resaltar que, en la suspensión de la relación, ambas partes dejan de estar obligadas; es decir, el patrón no está obligado al pago del salario y el trabajador no tiene que prestar el servicio

No debe confundirse esta suspensión con alguna incapacidad derivada del riesgo de trabajo, o con una suspensión por maternidad; en ambos casos, subsiste la obligación del pago del salario, aun cuando el trabajador o trabajadora no se encuentre prestando sus servicios. Durante la suspensión pueden presentarse circunstancias que deriven en la rescisión o terminación de la relación de trabajo, pero, en todo caso, se trata de figuras diferentes. En síntesis, la característica esencial de la suspensión es la temporalidad, es decir, la posibilidad de dejar sin efectos una relación individual, durante algún tiempo específico. Las posibles causas de suspensión se encuentran establecidas en el artículo 42 de la LFT y son las siguientes

Se trata de una medida preventiva para proteger la salud de los demás trabajadores de la empresa. El trabajador enfermo está obligado a notificar la enfermedad al patrón y éste, a decretar la suspensión de la relación de trabajo; en caso de no realizarse la suspensión, el resto de los trabajadores puede negarse a continuar prestando sus servicios, argumentando ese riesgo de contagio.

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.

El trabajador está obligado a regresar a trabajar al día siguiente a la finalización de la incapacidad. • Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

• Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. El patrón no está obligado a pagar el salario de un trabajador que ha sido detenido por su presunta participación en algún delito y tampoco existe la obligación del trabajador de prestar el servicio. Esta suspensión puede convertirse en rescisión de la relación del trabajo, si el trabajador es encontrado culpable y condenado por la comisión del delito del que se le acusó. En esta fracción se establece que, si el trabajador obró en defensa de los intereses o la persona del patrón, este último sí está obligado al pago de los salarios. Esta suspensión dura desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido o a disposición de la autoridad competente y hasta que cause ejecutoria su sentencia