



Ensayo

Nombre del Alumno: fernanda cruz perez

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

La enfermería como profesión

Introducción Hablar de la Enfermería (como profesión), siempre ha provocado la admiración hacia las personas que orientan sus esfuerzos, hacia un importante acompañamiento en los procesos del cuidado y la preservación de la salud humana. La enfermería es una profesión que desarrolla la práctica del cuidado en las necesidades de salud de los individuos y de la sociedad, a través del conocimiento y la aplicación de la ciencia, la tecnología y la metodología terapéutica (UNAM, 2018).

Desarrollo 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.

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.

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.

En todas las organizaciones humanas es necesario planear, organizar, integrar, dirigir y controlar las acciones para lograr el éxito.

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.

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.

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:

- Enfermedad contagiosa del trabajador.

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 artículo 46 de la LFT permite que trabajador o patrón, en cualquier momento, pueda Rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad siempre que exista una Causa justificada.

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

- 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;

- IV. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

La LFT establece una distinción entre los términos de rescisión y terminación; sin Embargo, en el uso común de los mismos podrían considerarse sinónimos.

Mario de la Cueva define la terminación como “la disolución de las relaciones de trabajo, Por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, Independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su Continuación”.

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.

Esta situación es conocida comúnmente como renuncia.

- El mutuo consentimiento de las partes.

Como se mencionó anteriormente, este supuesto es conocido comúnmente como Renuncia y el trabajador decide generalmente separarse de su trabajo, presentando la Renuncia al patrón y éste decide si la acepta o no.

En el mercado laboral actual, la práctica de firmar renunciaciones sin fecha o documentos en Blanco desde el momento de la contratación se ha vuelto muy frecuente. De esta forma, En el momento en que el patrón decida terminar la relación de trabajo, contará con un

Una de las características de las relaciones de trabajo es el carácter personal que tiene la Misma; esto es, que nadie puede prestar el servicio por cuenta del trabajador.

Por ello, resulta obvio considerar que, una vez muerto el trabajador, no pueda subsistir la Relación de trabajo con algún familiar o dependiente del trabajador; en caso de que así Suciedera, se consideraría una relación distinta, con sus propias condiciones y con Persona diversa.

Dirigir una empresa no es sencillo.

Esta tarea viene acompañada de numerosas responsabilidades e implica una serie de decisiones que no siempre son fáciles de tomar.

Entre ellas, todas las relacionadas a la gestión de los recursos humanos de la organización.

Y sabemos que la salida de miembros del equipo no es una situación fácil y para los equipos de gestión humana implican una serie de papeleos, dentro de los cuales encontramos la: indemnización.

En este sentido, dentro de las decisiones más difíciles de tomar está el hecho de despedir a un empleado.

Decidir sobre el futuro de un colaborador en tu equipo implica decidir sobre el futuro financiero de esa persona.

Pero también es decidir sobre la economía y productividad futura de la compañía.

Si buscamos el significado del término indemnización, encontraremos lo siguiente: es la compensación que debe otorgar una persona por haber ocasionado un daño a otra. La forma común de indemnizar es con dinero, por tanto, la indemnización suele ser monetaria.

Si lo trasladamos al ámbito laboral, la indemnización es una suma de dinero que debe pagar un patrón a sus colaboradores cuando decide rescindir la relación laboral de forma improcedente o sin justificación.

Las condiciones de trabajo, según Mario de la Cueva, son "... las normas que fijan los Requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos

Y lugares de trabajo, y las que determinan las prestaciones que deben percibir los Hombres por su trabajo".

De esta forma, las condiciones de trabajo son las circunstancias o especificaciones que

Rigen o regulan la relación de trabajo.

Cabe recordar que las condiciones de trabajo, establecidas en el Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo (LFT), son el mínimo indispensable para la prestación del servicio.

De ahí que se consideran condiciones de trabajo las siguientes:

- Jornada de trabajo.
- Días de descanso.
- Vacaciones.
- Salario.
- Salario mínimo.
- Aguinaldo.
- Prima de antigüedad.

La jornada de trabajo puede ser, según el artículo 60 de nuestra multicitada ley federal del Trabajo:

- Diurna, la comprendida entre las 6 y las 20 horas, y con una duración máxima de ocho Horas;
- Nocturna, la comprendida entre las 20 y las 6 horas, y con una duración máxima de Siete horas, y
- Mixta, la que comprende horarios de la diurna y la nocturna, siempre que la parte de la Jornada nocturna no exceda de tres horas y media (en otras palabras, que no termine sus Labores después de las 23:30 horas); esta jornada mixta tiene un máximo legal de siete Horas y media.

Dentro de esas jornadas de trabajo, la LFT establece que el trabajador dispone de, por lo Menos, media hora de descanso.

En las empresas siempre existen situaciones que no son ideales, pero que deben estar Contempladas en caso de que ocurran.

Entre esas situaciones, debemos mencionar la necesidad de las horas extra.

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

O bien, cuando se producen errores en las estimaciones de tiempos para las tareas a Realizar.

Asimismo, el pedido de hacer horas adicionales en ocasiones proviene de los empleados,

Aunque no es el caso más común.

Esta situación se presenta, principalmente, en aquellos casos donde el colaborador Necesita la retribución que suponen las horas extraordinarias.

Entonces, las horas extras, establece la Ley Federal del Trabajo serían aquellas que Exceden el límite fijado para cada una de las jornadas laborales que antes vimos.