



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE

Análisis de las prácticas éticas dentro del ejercicio profesional del personal Auxiliar de Enfermería del Seguro Social Campesino en la provincia de Loja, e implementación de un Código de Ética para esta Institución, año 2012.”

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA:

Salinas Garrido María Eugenia

DIRECTOR DE TESIS:

Cuenca Jiménez, Roberto Carlos, Msc.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2013

CERTIFICACIÓN:

MSc.

Roberto Cuenca,

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

C E R T I F I C A :

Que el presente trabajo, denominado “ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS ÉTICAS DENTRO DEL EJERCICIO PROFESIONAL DEL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO EN LA PROVINCIA DE LOJA, E IMPLEMENTACIÓN DE UN CÓDIGO DE ÉTICA PARA ESTA INSTITUCIÓN AÑO 2012” realizado por el profesional en formación: Salinas Garrido María Eugenia, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, enero de 2013

f)

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Salinas Garrido María Eugenia, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

Salinas Garrido, María Eugenia

C. I. 1104066855

DEDICATORIA.

A Dios por ser el Personaje principal de mis propósitos,

A mis amados padres Elvia y Rodrigo, por formarme con calidad humana, entregándome su apoyo oportuno y completo, haciendo posible que yo alcanzara esta importante meta.

También quiero dedicar a cada uno de mis hermanos, a mis sobrinos todos en especial, quienes estando lejos, los sentí siempre cerca, ¡respaldándome!

Con amor, para ustedes mi maravillosa familia.

E U G E N I A.

AGRADECIMIENTO:

Especialmente hago ostensible mi agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja, en su Modalidad Abierta, que me brindó la oportunidad para superarme y culminar mi carrera profesional.

A sus Autoridades docentes y personal, por los depositarios de sus sabios conocimientos que me supieron guiar fomentando mi superación Profesional.

Debo expresar en estricta justicia mi agradecimiento al **Msc. Roberto Carlos Cuenca**, Director de Tesis, quien con sus sabios consejos, amabilidad, dedicación y paciencia supo guiar el desarrollo de este trabajo.

Mi eterna gratitud también, a las Autoridades de la Jefatura Provincial del Seguro Social Campesino, particularmente a la Licenciada María Augusta Ojeda, por su sensible actitud y respaldo incondicional.

Estoy profundamente Agradecida con todo el Personal Auxiliar de Enfermería, sus nombres pueden no estar, pero fue su cooperación en innumerables detalles que facilitó el proceso de mi investigación.

Finalmente, agradezco a mis familiares y amigos, y a todas las personas que de una u otra manera me brindaron su apoyo generoso y posibilitaron la culminación de este modesto aporte intelectual.

TABLA DE CONTENIDOS

	Carátula.....	i
	Certificación.....	ii
	Cesión de Derechos.....	iii
	Dedicatoria.....	iv
	Agradecimiento.....	v
	Tabla de Contenidos.....	vi
	Resumen.....	vii
1	Introducción.....	1
2	Marco Teórico.....	9
2.1	Los Valores Éticos.....	9
2.2	Definición de Valores.....	9
2.3	Tipos de Valores.....	11
2.4	Importancia de los valores.....	14
2.5	Conocimiento y grado de aplicación de valores éticos en la práctica de enfermería....	18
2.5.1	Las características de cada valor y su escala de importancia.....	19
2.6	Importancia de los valores en la práctica de las actividades del auxiliar de enfermería	25
2.7	Conocimiento y grado de aplicación de los valores éticos en las actividades que realiza.	37
2.8	Razones por los que considera conveniente crear un manual de código de ética.....	38
3	El código de ética en las organizaciones.....	39
3.1	Conceptos y principios fundamentales.....	39
3.2	Importancia del manejo de un código de ética en las organizaciones	43

3.3	El código de ética en la gestión administrativa.	48
3.3.1	Códigos de ética como herramienta administrativa en los negocios.....	50
3.4	Redacción de un código de ética.....	52
3.5	Fundamentos de un código de Ética.....	52
3.6	Principios y valores a tomar en cuenta.....	53
3.7	Elementos recomendados de un código de ética.	54
3.8	Legalidad de un código de ética.....	54
4	Metodología.....	56
4.1	Síntesis de la seguridad social.....	56
4.2	Principios fundamentales de la seguridad social.....	57
4.3	El seguro social campesino.....	58
4.4	El departamento provincial del seguro social campesino Loja y Zamora Chinchipe.....	61
4.5	Recursos humanos.....	64
4.6	Características del personal (recursos humanos).....	72
4.7	Normas actualizadas de la gestión administrativa del seguro social campesino.....	78
5	Interpretación análisis y discusión de los resultados.....	82
5.1	El diagnóstico del auxiliar de enfermería, su actitud ética y su entorno en los disp.....	82
5.2	Resultados.....	83
5.2.1	Los directivos, su actitud ética y su entorno en el departamento Provincial del seguro social campesino Loja.....	106
6	La Propuesta.....	123
6.1	Tema.....	123
6.2	Contexto.....	139

6.3	Justificación.....	140
6.4	Objetivos.....	141
6.5	Metodología.....	141
6.6	Plan de Acción.....	144
6.7	Anexos.....	163
7	Conclusiones y Recomendaciones.....	165
7.1	Conclusiones.....	165
7.2	Recomendaciones.....	166
8	Referencias Bibliográficas.....	167
9	Anexos.....	169

RESUMEN

“ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS ÉTICAS DENTRO DEL EJERCICIO PROFESIONAL DEL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO EN LA PROVINCIA DE LOJA, E IMPLEMENTACIÓN DE UN CÓDIGO DE ÉTICA PARA ESTA INSTITUCIÓN AÑO 2012.”

El presente estudio busca analizar un marco conceptual propio para el Auxiliar de enfermería como profesión, y su influencia en el desarrollo de la misma con una visión ética, holística y humanista y así también la manera cómo se manifiestan los aspectos éticos-sociales en los diagnósticos de enfermería como profesión.

También se ha considerado pertinente realizar una introducción previa del Seguro Social Campesino. Sujetos a sus normas y desenvolvimiento, con una definición que enfoque a la Cultura para el Trabajo Social de la Auxiliar de Enfermería, dentro de su conducta moral, la aplicación de los principios, normas y valores éticos.

Mediante la presente investigación nos proyectamos a una evaluación del desempeño profesional realizado por el personal Auxiliar de Enfermería del Seguro Social Campesino en nuestra provincia, además proponemos la difusión e implementación de un Código de Ética propio para el mencionado Departamento, con finalidad que el presente código sea instituido, difundido, implementado y se le dé el seguimiento necesario con el aval de la Jefatura Provincial en sus miembros Administrativos.

1. INTRODUCCIÓN

“La felicidad es algo final y autosuficiente, y es el fin de cuanto hacemos.

El hombre feliz es el que vive bien y obra bien, porque virtualmente hemos definido a la felicidad como una especie de vida dichosa y conducta recta” ARISTÓTELES

“ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS ÉTICAS DENTRO DEL EJERCICIO PROFESIONAL DEL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO EN LA PROVINCIA DE LOJA, E IMPLEMENTACIÓN DE UN CÓDIGO DE ÉTICA PARA ESTA INSTITUCIÓN AÑO 2012.”

Es un trabajo que no interviene en realizar una crítica a la falta de práctica de valores imperante hoy en día en quienes trabajan como Auxiliares de Enfermería en el Departamento del Seguro Social Campesino en la Provincia de Loja; más bien formará parte de la solución de un problema con la elaboración de un CÓDIGO DE ÉTICA y un PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL PROFESIONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA; medio por el cual estaremos aportando a la mejora del desempeño profesional de quienes ejercen la enfermería, pretendiendo de este modo llegar a estos Profesionales de los 48 dispensarios del SSC en la provincia de Loja ya que en la mayoría de los ejercicios profesionales es muy importante la práctica de ética, se propone instar a este tipo de profesional una verdadera preocupación por el otro, planteando la vida moral, el sentido del deber y la ley, con la capacidad de crecer y ser cada día más humanos.

En el profesional auxiliar de enfermería se reflejan los más altos valores morales y sociales con los que se ha comprometido, observando todas las normas legales y éticas en su comportamiento, así que sus acciones, decisiones y opiniones tratarán de orientarse en él.

dentro de su conducta moral, la aplicación de los principios, normas y valores éticos, tanto aquellos universalmente reconocidos como los propios de su cultura, sociedad y profesión, cómo estos profesionales responden verdaderamente a las necesidades reales de una comunidad, sus principales funciones y rol dentro de la sociedad campesina ecuatoriana, que los beneficios obtenidos alcancen el máximo de sus afiliados, que exista relación a tono con los más importantes fundamentos de la moral y la ética.

Aclarar conceptos, normativas sobre valores y reglas en la conducta profesional de manera que puedan ser aplicadas en los roles diversos y en la mayoría de las situaciones por el personal Auxiliar de Enfermería, con la finalidad de, orientar su ejercicio profesional respetando y protegiendo los derechos humanos.

Es justificable el planteamiento de este tema por cuanto es frecuente encontrar desajustes e inconsistencias dentro del personal que dificultan la contribución al análisis racional de los problemas.

Considerando que en esta área profesional permanece la necesidad de encontrar alternativas de mejoramiento en la forma que le permitan desempeñar su ejercicio con calidad, conciencia y garantía para el logro del desarrollo integral de toda sociedad en el bienestar que conlleva a la salud de todos los ciudadanos.

Sobre este marco del *deber ser* para una vida civilizada, respetando lo que se considera deseable y conveniente para bien de la sociedad, de la profesión, de los usuarios de los servicios del auxiliar de enfermería, es importante mencionar que la observancia de las normas éticas es una responsabilidad personal, de conciencia y de voluntad para estar en paz consigo mismo. Por lo tanto, sería importante que el auxiliar se adhiera a un código de ética

Un código de ética hace explícitos los propósitos primordiales, los valores y obligaciones de la profesión. Tiene como función tocar y despertar la conciencia del profesionista para que el ejercicio profesional se constituya en un ámbito de legitimidad y autenticidad en beneficio de la sociedad, al combatir

la deshonestidad en la práctica profesional, sin perjuicio de las normas jurídicas plasmadas en las leyes que regulan el ejercicio de todas las profesiones.

Es importante fomentar un código que inspire respeto a la vida, las ideas, la dignidad, la salud, a la muerte, valores y creencias de la persona y su ambiente.

Este código de ética sería un documento que establece en forma clara los principios morales, deberes y obligaciones para guiar el buen desempeño profesional. Esto exige excelencia en los estándares de la práctica, manteniendo una estrecha relación con la ley de ejercicio profesional que determina las normas mínimas aceptadas por ambos para evitar discrepancias. Para una mejor comprensión del tema se utilizara un lenguaje claro, contar con un marco conceptual y una declaración de principios que sirvan de base para contextualizar el desarrollo del capitulado en el que se precisan los deberes del auxiliar de enfermera para con las personas, los deberes como profesional, para con su inmediato superior, para con sus colegas y su profesión, así como los deberes para con la sociedad.

El compendio de los deberes para que el auxiliar asuma al aceptar como suyo un código de ética se resumirá también en un Decálogo.

“Ser un profesional significa que una persona hace una promesa de saber y ser lo que requiere la profesión. La sociedad confiando en esa promesa. Espera que el profesional Auxiliar de Enfermería este comprometido con sus ideales. Al final todo se basa en el compromiso de cada profesional”.

Los valores, actitudes y prácticas éticas dentro del ejercicio profesional personal auxiliar de enfermería del seguro social campesino en la provincia de Loja no genera un ambiente laboral altamente satisfactorio, debido a que no cuentan con un código de Ética a responsabilidad de la Institución.

Hoy Las actividades del trabajo del personal auxiliar de enfermería las realizan de forma rutinaria y monótona, teniendo muy pocas oportunidades para desarrollar sus habilidades y capacidades, en algunos casos existe

incumplimiento de funciones, responsabilidades y desmotivación personal por la falta de programas de capacitación continua y de un régimen de incentivos.

Las relaciones interpersonales y grupales están deterioradas, entre el usuario interno (personal de salud) y el usuario externo (afiliados), existe desconfianza y poca cooperación entre las dos partes.

Además hace falta una recaudación de los propósitos del personal auxiliar de enfermería para que asuma un papel activo en el desarrollo de la productividad que beneficia tanto a la institución como a los miembros de una comunidad campesina.

Dentro del personal operativo del seguro social campesino, además de la desmotivación de un buen número de los recursos humanos que en él laboran, no equilibran la visión a futuro de esta institución, así como también al incremento de las oportunidades de desarrollo.

Es frecuente encontrar desajustes e inconsistencias dentro del personal que dificultan la contribución al análisis racional de los problemas.

OBJETIVOS:

Para llevar a efecto el presente trabajo se ha tomado a consideración los siguientes objetivos:

Objetivo General.

El objetivo general de este estudio, comprender una indagación sobre los conocimientos que tiene el personal Auxiliar de enfermería del Seguro Social Campesino en relación a las Actitudes y prácticas Éticas de la institución respecto de la ética profesional.

Objetivos específicos:

- Identificar el Código de Ética Institucional para el ejercicio profesional del Auxiliar de Enfermería.
- Medir el grado de conocimiento del Auxiliar de enfermería sobre las estrategias y normas éticas del Auxiliar de Enfermería, plantear estrategias de cambio, que permitan mantener actitudes positivas, o mejorar actitudes negativas si en tal caso las hay, todo ello para su crecimiento profesional y personal, así como el crecimiento de la empresa donde se desempeña.
- Establecer cuáles son los problemas éticos más frecuentes en la práctica diaria a juicio de los profesionales.
- Medir el grado de importancia que los profesionales otorgan a cada uno de los problemas éticos más frecuentes.
- Propuesta de un Manual o Código de Ética

El Diseño Metodológico

a. Tipo de Estudio

- La investigación que se realizada corresponde a la investigación Descriptiva.
- Se aplicara la investigación Estudio de Campo en los capítulos.
La Técnica de la Encuesta.- Aplica a las encuestas realizadas a quienes cumplen la función de Auxiliares de Enfermería en los diferentes dispensarios del SSC.
- La Técnica Bibliográfica.- Herramienta que nos ayuda a sintetizar y resumir la información existente en textos, folletos, revistas, manuales, etc.

b. Método de Investigación

Se consideró el método o técnica de investigación de campo para analizar la motivación y productividad del personal auxiliar de enfermería

c. Técnicas de Recolección de información.

Utilizamos la técnica del análisis de documentos, con la finalidad de analizar materiales impresos que nos ayude a contrastar y complementar el tema de la motivación y la productividad, luego optaremos por la técnica de la encuesta y la entrevista con la finalidad de obtener una información espontánea y abierta mediante un proceso sistematizado y controlado.

d. Tratamiento de la información

En la recopilación de la información, se acudirá a métodos manuales de registro y procedimientos electrónicos.

Los datos se presentarán en forma textual, tabular y gráfica.

Para el análisis de la información se utilizarán la estadística como herramienta técnica, organigramas, flujo gramas y diagramas de los sistemas y procedimientos

e. El Método Analítico - Sintético.-

Para el análisis de la documentación bibliográfica obtenida, para realizar síntesis tanto para el aspecto teórico del proyecto como para la propuesta a realizarse como es el Código de Ética y el Plan de Capacitación para el Personal Auxiliar de Enfermería.

El proyecto se encuentra estructurado desde los capítulos siguientes:

- En el capítulo dos “LOS VALORES ÉTICOS, IMPORTANCIA Y SU APLICACIÓN EN EL DEPARTAMENTO PROVINCIAL DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO“

En este capítulo se plantean las generalidades sobre los valores, tales como su definición, tipos de valores, así como las características de cada valor y su escala de importancia. Se presenta también un detalle de los valores específicos que deben ser practicados por el personal Auxiliar de Enfermería del SSC en la provincia de Loja

- El Capítulo tres EL CÓDIGO DE ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES
Se hace una definición de la Ética, sus valores, su importancia y su aplicación.

- En el Capítulo cuatro SÍNTESIS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Se presenta una descripción regular de la Institución “Seguro Social Campesino” con extensión en la provincia de Loja.

- En el Capítulo cinco “INTERPRETACIÓN ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS”

Se trata sobre la práctica y muestra del proceso investigativo, refiriéndonos a la información de las encuestas realizadas, presentando un diagnóstico del Profesional Auxiliar de Enfermería en la provincia de Loja, refiriéndonos a sus actitudes, principios, orientaciones y guías en el desarrollo de su

trabajo. Para lo cual se aplican dos encuestas, una dirigida al personal Auxiliar de Enfermería y otra a los Directivos del Departamento Provincial, se reflejan los resultados obtenidos mediante la tabulación de las encuestas y se emite una conclusión.

- En el capítulo seis “PROPUESTA: ELABORACIÓN DE UN CÓDIGO DE ÉTICA” Indicamos el contenido del código equitativamente aplicable al personal Auxiliar de Enfermería. basados en situaciones reales vividas a diario en la institución.

2. MARCO TEÓRICO

“Si alguna vez tenemos la dicha de conocer la perfección en cualquiera de sus formas, nosotros, que imperfectamente nos movemos dentro de la imperfección, conservaremos esta huella impregnada en nuestro ser. Jamás podremos olvidar que este estado existe y que puede alcanzarse” **FAUSTO AGUIRRE**

2.1 LOS VALORES ÉTICOS, IMPORTANCIA Y SU APLICACIÓN EN EL DEPARTAMENTO PROVINCIAL DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO

2.2 DEFINICIÓN DE VALORES

Este concepto abarca contenidos y significados diferentes y ha sido abordado desde diversas perspectivas y teorías. En sentido humanista, se entiende por valor lo que hace que un hombre sea tal, sin lo cual perdería la humanidad o parte de ella.¹ “El valor se refiere a una excelencia o a una perfección. Por ejemplo, se considera un valor decir la verdad y ser honesto; ser sincero en vez de ser falso; es más valioso trabajar que robar. La práctica del valor desarrolla la humanidad de la persona, mientras que el contravalor lo despoja de esa cualidad”.

- a) ² “Cualidades que poseen algunas realidades, llamadas bienes, por la cual son estimables”.
- b) Desde un punto de vista socio-educativo, los valores son considerados referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona. Son guías que dan determinada orientación a la conducta y a la vida de cada individuo y de cada grupo social.

¹ Vásquez, E. (1999). Reflexiones sobre el valor (I). Suplemento Cultural de Últimas Noticias, (1.606), 1-3.

² (Diccionario Enciclopédico Universal AULA, 1993)

- c) ³ "Todo valor supone la existencia de una cosa o persona que lo posee y de un sujeto que lo aprecia o descubre, pero no es ni lo uno ni lo otro. Los valores no tienen existencia real sino adherida a los objetos que lo sostienen. Antes son meras posibilidades."

A lo largo de la historia de la humanidad, las personas siempre han procurado adquirir aquellos bienes que consideran valiosos y ese proceso les ha permitido desarrollar actitudes que consideran dignas de importancia, sin embargo es muy difícil hablar de un esquema de valores y aun que se hable tanto del tema, mucha gente no lo acepta fácilmente lo que en una época era considerado moralmente malo, hoy día no parece serlo.

Los valores son normas, modelos ideales, enseñanzas y cualidades de realización de un ser, una cosa o un hecho despertando así mayor o menor aprecio, admiración o estima y adquiriendo un grado de importancia, significación o eficacia de algo.

Podemos determinar entonces que los valores están relacionados con las convicciones humanas de lo que le parece bueno, de lo que es mejor y de lo más óptimo; así los valores nos proporcionan aspectos fundamentales para la realización humana y su superación tales como: alegría, satisfacción y felicidad; estos aspectos fortalecen, ennoblecen, satisfacen e inspiran a las personas.

⁴ "En términos generales, VALOR es la cualidad por la que un ser, una cosa o un hecho despierta mayor o menor aprecio, admiración o estima. Es decir, un valor nos indica la importancia, significación o eficacia de algo"

Los valores surgen con un especial significado y cambian o desaparecen en las distintas épocas. Las primeras influencias que recibe un individuo provienen de

³ Prieto Figueroa, L. B. (1984). Principios generales de la educación. Caracas: Monte Ávila.

⁴ Maggi Yáñez R, Barriga Arceo F, Madrigal Mejía C, Perez Rios P y Aceves Zavala J.(1997). Desarrollo humano y calidad. Valores, Modulo I Valore y Actitudes. México: Limusa, Noriega Editores

la familia y es así precisamente, donde se da una gran parte de la educación humana, entendida esta como la transmisión de valores y el complemento de la educación académica. Las relaciones familiares han de estar basadas en el cariño en el respeto de unos a otros y en la solidaridad, para ello la mejor forma de educar es con el ejemplo. Hay que fomentar la familia basada en el respeto mutuo, el amor, la cooperación, sin dejar de lado el orden jerárquico, ni la disciplina correspondiente.

La relevancia de la información, el desarrollo tecnológico y el conocimiento de los procesos productivos y sociales dentro de la sociedad modifican las maneras de entender el mundo de una forma más acertada y eficiente.

Por esta razón, se dice que el hombre es el ser superdotado de virtudes, actitudes y valores que a medida que interactúa con los demás se enriquece y fortalece su personalidad, es decir los cambios en su conducta y forma de ser (o actuar) se debe a la práctica de valores inculcados desde su niñez.

Entonces podemos decir que los valores son; el eje fundamental en todo ser humano y son los que le hacen al hombre diferente del resto de seres vivos, también son principios con respecto a los cuales las personas sienten un fuerte compromiso de “conciencia” y lo emplean para juzgar lo adecuado de las conductas propias y ajenas.

Los valores están relacionados con las convicciones humanas de lo que es bueno, de lo que es mejor y de lo que es óptimo, ya que ellos tienen la facultad de proporcionarnos alegría, satisfacción y felicidad, aspectos fundamentales en la búsqueda de la realización humana y la superación.

2.3 TIPOS DE VALORES:

Los valores se pueden clasificar en grupos utilizando diversos criterios. Hay quienes lo dividen en lógicos, éticos y estéticos. Otros diferencian más y añaden a los anteriores los místicos, eróticos y religiosos. Una clasificación bastante generalizada los agrupa en valores: útiles, vitales, lógicos, estéticos, éticos y religiosos.

No es posible encontrar una ordenación deseable o clasificación única de los valores; las jerarquías valorativas son cambiantes, fluctúan de acuerdo a las variaciones del contexto y a la óptica de los autores. Múltiples han sido las tablas de valores propuestas. Lo importante a resaltar, es que la mayoría de las clasificaciones propuestas incluye la categoría de valores éticos y valores morales.

⁵La jerarquía de valores incluye:

- (a) valores de lo agradable y lo desagradable,
- (b) valores vitales,
- (c) valores espirituales: lo bello y lo feo, lo justo y lo injusto, valores del conocimiento puro de la verdad, y
- (d) valores religiosos: lo santo y lo profano.

La clasificación más común discrimina valores lógicos, éticos y estéticos.

⁶También han sido agrupados en: objetivos y subjetivos, o en valores inferiores (económicos y afectivos), intermedios (intelectuales y estéticos) y superiores (morales y espirituales). ⁷ Formuló valores instrumentales o relacionados con modos de conducta (valores morales) y valores terminales o referidos a estados deseables de existencia (paz, libertad, felicidad, bien común).

⁸Una clasificación detallada en seis grupos:

- Valores, técnicos, económicos y utilitarios;
- Valores vitales (educación física, educación para la salud)
- Valores estéticos (literarios, musicales, pictóricos)

⁵ Scheler, M. (1941) *Ética. Nuevo ensayo de fundamentación de un personalismo ético* (H. Rodríguez Sanz, Trad.). (1ª. ed.). Revista de Occidente, I.

⁶ Frondizi, R. (1972). *¿Qué son los valores?* (3a. ed.). México: FCE.

⁷ Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.

⁸ (Marín Ibáñez, 1976) Marín Ibáñez, R. (1976). *Valores, objetivos y actitudes en educación*.

- Valores intelectuales (humanísticos, científicos, técnicos)
- Valores morales (individuales y sociales) y
- Valores trascendentales (cosmovisión, filosofía, religión)”

Otro tipo de contexto propone la siguiente clasificación:

⁹“Valores morales: El valor moral te lleva a constituirte como hombre, a hacerte más humano, pero eso solo podrá lograrse sí decides alcanzar dichos valores mediante el esfuerzo y siendo perseverante. Algunos valores morales son la justicia, la libertad, la honestidad.

Valores éticos: Son medios adecuados para conseguir nuestra finalidad.

Valores infrahumanos: Son aquellos que sí perfeccionan al hombre, pero en aspectos más inferiores que comparte con otros seres como los animales, por ejemplo, el placer, la fuerza, la agilidad, la salud.

Valores humanos infra morales: Son aquellos valores que son excluidos del hombre, y entre ellos están los valores económicos, la riqueza, el éxito, la inteligencia, el conocimiento, el arte, el buen gusto. De manera social: la prosperidad, el prestigio, la autoridad etc.

Valores instrumentales: Son comportamientos mediante los cuales conseguimos los fines deseados.

Valores terminales: Son metas que al individuo le gustaría conseguir a lo largo de su vida.

Valores Sociales: Perfeccionan al hombre en su relación con los demás. Por ejemplo: amabilidad, honestidad, servicio, solidaridad, patriotismo.

Valores Intelectuales: Perfeccionan al hombre en su aspecto, razón, intelecto, memoria. Ejemplo: ciencia, conocimiento, sabiduría. Dentro de esta clase. Podemos mencionar los relacionados con el arte.

Valores Técnicos: Perfeccionan al hombre ayudando a tener mejores condiciones de vida. Por ejemplo: estudio, organización, trabajo, creatividad.

Valores Vitales: Perfeccionan al hombre en su aspecto fisiológico. Por ejemplo: agilidad, fuerza, salud, deporte, placer, ejercicio”. Se han hecho diferentes

⁹ Moreno, H. (1985). Manual de la Secretaría Moderna, Vol.1. México: Grijalva

clasificaciones de los valores, sin embargo los más importantes a resaltar son los valores éticos y valores morales, porque son estructuras de nuestro pensamiento que mantenemos pre configuradas en nuestro cerebro como especie humana de cara a nuestra supervivencia.

2.4 IMPORTANCIA DE LOS VALORES:

Los valores ético morales constituyen un elemento de protección de los derechos del individuo; En enfermería estas bases protegen tanto a los usuarios como a la enfermera(o). La ética gobierna la conducta, implica lo que es bueno y lo que es malo, lo que es una responsabilidad moral y una obligación; de allí, que para lograr un desempeño exitoso el profesional de enfermería se compromete en general a tener un perfil ético moral. Debe ser conocedor de los fundamentos de la ética y aplicarlos en su actividad diaria para así lograr cumplir con su liderazgo como profesional y estar en concordancia con sus compañeros de trabajo, ya que ellos dependen de su profesionalismo.

La práctica de los valores éticos y morales significa para la enfermera(o) y los demás profesionales de las instituciones de salud ver que ellos despliegan una actividad técnicamente perfecta y someterse a las disciplinas éticas propias de su profesión. De este modo, la ética y la moral influyen en el proceso creado para controlar, manejar, planificar, diagnosticar, organizar principios de autoridad y responsabilidad para comprender la autonomía del paciente que se encuentra a su cargo. Uno de los valores éticos importantes en enfermería es la comunicación y el respeto como elementos que permiten el desempeño de la profesión.

Así mismo, se hace énfasis en el rol del profesional de enfermería en la utilización y desempeño dentro del ámbito de su profesión tomando en cuenta los valores y principios éticos y bioéticos para prestar un mejor servicio al usuario. (ética y deontología profesional en enfermería_1.html, 2012)

Conocer su Importancia

Al parecer ¿Suenan elemental? Pues no lo es. El primer paso para vivir los valores es concienciarse de lo importantes que son. Una sociedad basada en individuos con valores es la llave para una convivencia más sana. Las leyes civiles no son suficientes, en ellas se establece solo lo elemental para asegurar una convivencia medianamente decente; sin embargo, no es suficiente con solo "cumplir la ley". Los valores van mucho más allá de cumplir el reglamento de tránsito, van a la raíz de las cosas. Por ejemplo, el reglamento dice que no puedes pasar una luz roja en el semáforo (bastante elemental para no matarse), sin embargo no dice que en un atasco de tráfico el cederle el paso a una persona es algo amable, que hace que todos estemos más contentos y que incluso puede ahorrarnos un percance.

Lo mismo ocurre en otros ámbitos de la vida. La ley establece una pena por el homicidio, pero no nos dice que tratar con deferencia y educación a los demás nos ayuda a convivir aún mejor.

Para vivir los valores, lo primero es estar consciente de que son vitales, y que son los que puede cambiar verdaderamente a una persona, a una familia o a una nación.

Analizar mi conjunto de Valores

Una vez que se ha aceptado la importancia de vivir los valores, hay que analizar claramente qué valores son la base de tu vida, aquí podríamos establecer dos clases: los que ya tienes, y los que quieres construir. Para saber cuáles son los valores, en Valores para ser Mejores, hay información sobre cada uno de los ellos, así que lo primero que se puede hacer es darle un vistazo a todas las secciones de Valores.

Por otra parte, también se debe hacer un esfuerzo y meditar detenidamente en cuáles son aquellos principios, normas y comportamientos que son fundamentales para ser mejor, para vivir mejor. ¿Cuáles te enseñaron en casa? ¿Cuáles has ido aprendiendo con la vida? ¿Cuáles sabes que existen, pero no

los vives mucho? ¿Cuáles son los que te gustaría tener? ¿Necesitas investigar más sobre ellos?

La idea aquí es que te sientes en un lugar tranquilo y en una hoja de papel escribe la fecha y traza dos líneas verticales dividiendo la página para crear tres columnas. En el lado izquierdo, en la primera columna, vas a escribir una lista con los valores más importantes para ti, sin importar el orden o si los vives actualmente, simplemente escribe aquellos principios que consideras fundamentales.

Cuando hayas terminado, en la columna del centro vas a hacer una lista con los valores que aprendiste desde niño en casa, los que has aprendido con la vida y los que has aprendido últimamente, pero que no sueles vivirlos.

Una vez terminado, pasa a la columna de la derecha y dibuja un triángulo y escribe en cada vértice: Mis Fortalezas, Mis Debilidades, Lo que quiero ser. Vas a hacer tres listas, donde vas a escribir aquellos valores que ya existen en ti, que te definen como una persona especial y que vives continuamente. En "Mis debilidades" vas a escribir aquellos defectos que tú conoces y que te impiden vivir mejor los valores. Por último, escribe aquellos valores que desearías vivir en la columna de "Lo que quiero ser".

Esta hoja debes guardarla, es muy importante porque es la base de tu trabajo y de los siguientes pasos de esta guía.

El "Plan Maestro"

Ahora que ya conoces tus valores, tus debilidades y lo que quieres llegar a ser, llega el momento de usar una agenda. Cualquiera puede ser útil (una de escritorio, de bolsillo, electrónica -una Palm es ideal para esto). En otra hoja, vas a establecer tres bases de tiempo: anual, mensual y por día. En la base de tiempo anual escribirás lo que esperas lograr en un año y los valores concretos que quieres alcanzar (incluye los que ya vives y los que quieres vivir). De esta lista, vas a dividirla en una base de tiempo mensual, concentrando un mes para

cada actividad. En la base de tiempo por día establecerás una lista de "Lo que vivo y debo reforzar" y otra de "Lo que me falta".

En tu agenda establece una meta concreta diaria (pequeña, pero significativa) de los valores que vas a reforzar y los que quieres vivir. Una meta concreta diaria puede ser "Hablarle por teléfono a Juan", para fortalecer el valor de la amistad (tal vez tienes meses sin acordarte de alguna persona), o puedes establecer "Ayudar a alguien pobre" para fortalecer o crear la generosidad. Hazlo para el primer mes, es decir, el mes en el que estás.

Cada mes debes revisar tu "Plan Maestro", establecer los valores con su actividad diaria, y hacer una reflexión sobre los resultados.

Si por cualquier motivo no te fue muy bien en un mes determinado, no te preocupes, vuelve a ponerlo en tu plan diario y analiza por qué no pudiste cumplirlo. Reflexiona en las razones que te lo impidieron (falta de tiempo, falta de constancia, olvido, etc.) y establece medios para que esto no ocurra de nuevo. Aquí lo que es importante es que estés avanzando, aunque sea a pequeños pasos.

El examen diario

Si realmente quieres vivir los valores, durante una parte del día (puede ser en la tarde o noche, si es en la noche, asegúrate de no estar demasiado cansado), date 10 minutos para reflexionar. Debes pensar en cómo te ha ido en el día, si estás cumpliendo tu meta (o metas) diarias, qué te falta por hacer y qué has hecho. Este examen es vital, si no lo haces, todo el sistema para vivir los valores va a irse perdiendo hasta que te olvides de él. El examen te permite dos cosas: analizar de manera realista y rápida cómo están resultándote las cosas, y propósitos concretos para hacer algo y vivir tus valores.

Mantenimiento

Mes con mes, revisa tus valores, revisa lo que has aprendido, piensa cómo te ha ido en tus exámenes diarios. ¿Mejoras? ¿Empeoras? ¿Ha habido un gran avance? Lo fundamental en este sistema es la constancia. Si ahora mismo

haces tú plan maestro y estableces tus prioridades pero no las vives, no haces el examen y no sigues tus propósitos concretos, entonces en quince días te habrás olvidado de todo.

Si realmente quieres vivir los valores, debes hacerte el propósito. Esta guía está hecha de tal manera que te permite analizar y plantear metas de manera ordenada y pequeñas acciones para lograrlas. Es mejor hacer una acción pequeña todos los días, que grandes acciones muy de vez en cuando.

Tu guía es algo personal; sin embargo, no dudes en compartirla con otros amigos, y especialmente que alguien de confianza te ayude a establecer qué valores te vendrían bien, porque a veces uno pierde la perspectiva de sí mismo o hay defectos que uno simplemente no ve.

2.5 CONOCIMIENTO Y GRADO DE APLICACIÓN DE VALORES ÉTICOS EN LA PRÁCTICA DE ENFERMERÍA QUE REALIZAN LAS Y LOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA.

¿Cuáles son las características de los valores?

¿Qué hace que algo sea valioso?

La humanidad ha adoptado criterios a partir de los cuales se establece la categoría o la jerarquía de los valores. Algunos de esos criterios son: (a) Durabilidad: Los valores se reflejan en el curso de la vida. Hay valores que son más permanentes en el tiempo que otros. Por ejemplo, el valor del placer es más fugaz que el de la verdad. (b) Integralidad: Cada valor es una abstracción íntegra en sí mismo, no es divisible. (c) Flexibilidad: Los valores cambian con las necesidades y experiencias de las personas. (d) Satisfacción: Los valores generan satisfacción en las personas que los practican. (e) Polaridad: Todo valor se presenta en sentido positivo y negativo; todo valor conlleva un contravalor. (f) Jerarquía: Hay valores que son considerados superiores (dignidad, libertad) y otros como inferiores (los relacionados con las necesidades básicas o vitales). Las jerarquías de valores no son rígidas ni

predeterminadas; se van construyendo progresivamente a lo largo de la vida de cada persona. (g) Trascendencia: Los valores trascienden el plano concreto; dan sentido y significado a la vida humana y a la sociedad. (h) Dinamismo: Los valores se transforman con las épocas. (i) Aplicabilidad: Los valores se aplican en las diversas situaciones de la vida; entrañan acciones prácticas que reflejan los principios valorativos de la persona. (j) Complejidad: Los valores obedecen a causas diversas, requieren complicados juicios y decisiones.

El proceso de valoración del ser humano incluye una compleja serie de condiciones intelectuales y afectivas que suponen: la toma de decisiones, la estimación y la actuación. Las personas valoran al preferir, al estimar, al elegir unas cosas en lugar de otras, al formular metas y propósitos personales. Las valoraciones se expresan mediante creencias, intereses, sentimientos, convicciones, actitudes, juicios de valor y acciones. Desde el punto de vista ético, la importancia del proceso de valoración deriva de su fuerza orientadora en aras de una moral autónoma del ser humano. Mikel de Viana (1991).

2.5.1. LAS CARACTERÍSTICAS DE CADA VALOR Y SU ESCALA DE IMPORTANCIA.

¹⁰Según Luis José González Álvarez en su libro de Ética argumenta que: “los valores se pueden clasificar en grupos utilizando diversos criterios. Hay quienes los dividen en lógicos, éticos y estéticos. Otros diferencias más y añaden a los anteriores los místicos, eróticos y religiosos. Una clasificación bastante generalizada los agrupa en los valores útiles, vitales, lógicos, estéticos, éticos y religiosos. Cualquier agrupación obedece a algún criterio determinado”.

Considerando que dentro de los valores morales que también un Auxiliar de Enfermería debe poner en práctica para llevar adelante su tarea fundamental en la empresa o institución, están los siguientes:

¹⁰ González Álvarez, L (1996) Ética, Editorial El Buho. Bogotá

- **Autoestima**

No basta tener seguridad en nuestras capacidades, el valor de la autoestima está fundamentado en un profundo conocimiento de nosotros mismos, hoy en día se habla de la autoestima como una herramienta para generar seguridad en sí mismo, evitando así, sentirnos menospreciados y reafirmarnos como personas capaces de alcanzar metas ambiciosas. Pero existe el riesgo de cerrar los ojos a la realidad de nuestra persona, convirtiéndonos en seres soberbios que piensan únicamente en sobresalir por encima de los demás.

Para que la autoestima sea realmente un valor, debemos tener un fundamento sólido sobre el cual queremos edificarla. Si solamente pensamos en ella como un producto del éxito, la posición profesional, una elevada capacidad intelectual o la aceptación social, reducimos todo a un actuar soberbio y con fines meramente protagonistas.

Aunque todo lo anterior aporta y contribuye, este valor se sustenta en la sencillez con que apreciamos nuestras capacidades, sin considerarnos mejores o peores que los demás. Recordemos que una persona vale por lo que es, y no por lo que aparenta ser.

Es conveniente señalar que este valor se construye y edifica en nuestro interior, pues existe la tendencia a pensar que el nivel de autoestima únicamente depende del actuar de las personas y de la forma como se presentan los acontecimientos y las circunstancias, surgiendo una evidente confusión entre lo que es la autoestima y nuestros sentimientos.

Reflexionemos un poco en algunas ideas que nos ayudarán a ubicarnos y conocernos mejor:

Evita ser susceptible, no tienes que tomar seriamente todas las críticas hacia ti, primero analiza la verdad que encierran, si de ahí tomas una enseñanza haz lo que sea necesario para mejorar, si no es así, olvídale. No vale la pena menospreciarse por un comentario que seguramente es de mala fe.

En sentido opuesto existe el riesgo de considerarse un ser superior, incomprendido y poco apreciado, lo cual de ningún modo es un valor... es un defecto.

Procura no sentirte culpable y responsable de los fracasos colectivos, toma solo lo que a ti te corresponde, tu esfuerzo y dedicación hablarán por ti. No olvides proporcionar tu ayuda y consejo para que mejoren las personas, lo cual es muy gratificante.

Todo aquello que te propongas lograr, debe estar precedido por un análisis profundo de las posibilidades, reconociendo si está en tus manos alcanzarlo. Evita soñar demasiado.

Pierde el temor a preguntar y a pedir ayuda, ya que son los medios más importantes de aprendizaje. Causa más pena la persona que prefiere quedarse en la ignorancia, que quien muestra deseos de saber y aprender.

Si tienes gusto por algo (deporte, pasatiempo, habilidades manuales, etc.), infórmate, estudia y practica para realizarlo lo mejor posible. Si descubres que te falta habilidad, no lo abandones, ya que es tu pasatiempo. No dejes las cosas por falta de perseverancia, todos tenemos una habilidad (nadar, tocar guitarra, pintar, escribir novelas, etc.) y debemos buscar la manera de perfeccionarnos en la misma.

Si te comparas con otras personas, enfoca sus cualidades para aprender de ellas y cultivarte como persona; en cuanto a los defectos, primero observa si no los tienes y después piensa como los ayudarías a superarlos, y díselos.

La autoestima aparenta ser un valor muy personalista; sin embargo, todo aquello que nos perfecciona como seres humanos, tarde o temprano se pone al servicio de los demás. Una vez que hemos recorrido el camino, es más sencillo conducir a otros por una vía más ligera hacia esa mejora personal a la que todos aspiramos.

- **Pulcritud o Cuidado Personal**

El valor de la pulcritud es la práctica habitual de la limpieza, la higiene y el orden que en nuestros cuerpos, nuestros espacios y nuestras cosas.

Todos los días dejamos ver a los demás parte de nuestra personalidad y costumbres a través de nuestro arreglo personal, el esmero para trabajar, el cuidado al utilizar las cosas y en general, por la limpieza que procuramos mantener en nuestra vivienda y lugar de trabajo.

En algunos momentos de nuestra vida nos preocupamos por dejar una buena impresión en las personas: elegimos con cuidado nuestro atuendo, peinamos nuestro cabello al detalle, acomodamos el interior de nuestro portafolio y esto lo hacemos cuando vamos a solicitar un empleo, asistir a una reunión de negocios, o cualquier otro acontecimiento que consideramos importante para nuestra vida.

Orden, disciplina, perseverancia y congruencia, son valores que se complementan con el ejercicio de la pulcritud, porque dejamos de presentar una personalidad ficticia y de apariencias, para convertirlo en un modo de vida que demuestra educación, cultura y buenos modales.

Para vivir con mayor atención el valor de la pulcritud, puedes considerar como importante lo siguiente:

De tu aspecto personal: para los varones el afeitarse debidamente o recortarse barba y bigote diariamente; para las damas, la selección y cantidad de maquillaje; para todos, el corte de cabello, peinarse debidamente y evitar el exceso en el uso del fijador, las uñas recortadas y limpias, así como la higiene bucal.

Si tu piel o ropa se mancha con algún líquido (tinta, grasa, pintura, polvo), procura lavarte inmediatamente y eliminar todo residuo, pues no siempre se piensa que es consecuencia de una actividad en concreto. Si es necesario, cámbiate de ropa.

Cuida que tus prendas no tengan arrugas al salir de casa, evita las pequeñas manchas de comida, polvo, pelusa, falta de botones y el lustre para el calzado. Revisa los bolsillos de tu ropa antes de su lavado, este pequeño detalle te evitará disgustos y prendas desechadas a destiempo.

Procura comer en el lugar adecuado (nunca en la oficina, habitación de dormir o en el auto).

Limpia periódicamente tus objetos personales y equipo que utilices en casa y lugar de trabajo; coloca todo en su lugar y en correcta distribución. No olvides el uso de pequeños cestos y bolsas para basura. Todo esto te ayudará a ser más ordenado.

Asegúrate que tienes un lugar para cada cosa, y que cada cosa esté en su lugar, tanto en tu habitación como en tu oficina.

Haz una lista de los detalles que tienes que mejorar, dedica especial atención a dos de ellos por semana hasta que consigas formarte el hábito. Con este ejercicio lograrás ser más observador y detectarás a tiempo otros puntos de mejora.

Toda persona que se esmera en su presentación personal, el cuidado de sus cosas y lugares donde usualmente asiste, así como las cosas que ordinariamente usa, crea un ambiente con la armonía que da el orden y la limpieza, provocando una respuesta positiva en quienes le rodean.

Honestidad

Si alguna vez debemos hacer un listado de las cualidades que nos gustaría encontrar en las personas o mejor aún, que nos gustaría poseer, seguramente enunciaremos la Honestidad, porque garantiza confianza, seguridad, respaldo, confidencia, en una palabra integridad.

La Honestidad es una forma de vivir congruente entre lo que se piensa y la conducta que se observa hacia el prójimo, que junto a la justicia, exige en dar a cada cual lo que le es debido.

Faltar a la honestidad nos lleva a romper los lazos de amistad establecidos en el trabajo, la familia y en el ambiente social en el que nos desenvolvemos, pensemos que de esta manera la convivencia se hace prácticamente imposible, pues ésta no se da, si las personas somos incapaces de confiar unos en otros.

En la convivencia diaria podemos vivir la honestidad con los demás, no causando daño a la opinión que en general se tiene de ellas, lo cual se puede dar cuando les atribuimos defectos que no tienen o juzgando con ligereza su actuar; si evitamos sacar provecho u obtener un beneficio a costa de sus debilidades o de su ignorancia; guardando como propio el secreto profesional de aquella información que es particularmente importante para la empresa en la que prestamos nuestros servicios, o de aquel asunto importante o delicado que nos ha confiado el paciente o cliente que ha pedido nuestra ayuda; evitando provocar discordia y malos entendidos entre las personas que conocemos; señalando con firmeza el grave error que se comete al hacer calumnias y difamaciones de quienes que no están presentes; devolviendo con oportunidad las cosas que no nos pertenecen y restituyendo todo aquello que de manera involuntaria o por descuido hayamos dañado.

- **Puntualidad**

Es el valor que se construye por el esfuerzo de estar a tiempo en el lugar adecuado.

El valor de la puntualidad es la disciplina de estar a tiempo para cumplir nuestras obligaciones: una cita del trabajo, una reunión de amigos, un compromiso de la oficina, un trabajo pendiente por entregar.

El valor de la puntualidad es necesario para dotar a nuestra personalidad de carácter, orden y eficacia, pues al vivir este valor en plenitud estamos en condiciones de realizar más actividades, desempeñar mejor nuestro trabajo, ser merecedores de confianza.

La falta de puntualidad habla por sí misma, de ahí se deduce con facilidad la escasa o nula organización de nuestro tiempo, de planeación en nuestras actividades, y por supuesto de una agenda, pero, ¿qué hay detrás de todo esto?

Para crecer y hacer más firme este valor en tu vida, puedes iniciar con estas sugerencias:

Examínate y descubre las causas de tu impuntualidad: pereza, desorden, irresponsabilidad, olvido, etc.

Establece un medio adecuado para solucionar la causa principal de tu problema (recordando que se necesita voluntad y sacrificio): Reducir distracciones y descansos a lo largo del día; levantarse más temprano para terminar tu arreglo personal con oportunidad; colocar el despertador más lejos. Aunque sea algo tedioso, elabora por escrito tu horario y plan de actividades del día siguiente. Si tienes muchas cosas que atender y te sirve poco, hazlo para los siguientes siete días. En lo sucesivo será más fácil incluir otros eventos y podrás calcular mejor tus posibilidades de cumplir con todo. Recuerda que con voluntad y sacrificio, lograrás tu propósito.

Implementa un sistema de “alarmas” que te ayuden a tener noción del tiempo (no necesariamente sonoras) y cámbialas con regularidad para que no te acostumbres: usa el reloj en la otra mano; pide acompañar al compañero que entra y sale a tiempo; utiliza notas adheribles.

Establece de manera correcta tus prioridades y dales el lugar adecuado, muy especialmente si tienes que hacer algo importante aunque no te guste.

2.6 IMPORTANCIA DE LOS VALORES EN LA PRÁCTICA DE LAS ACTIVIDADES DEL AUXILIAR DE ENFERMERÍA.

Podemos afirmar que un verdadero profesional, sólo puede considerarse como tal, en la medida en que se desarrolla como persona íntegra, ya que, además de aportar los conocimientos teóricos y técnicos de una disciplina; también usa estos recursos indispensables a partir de los valores éticos fundamentales

como son: la honestidad, justicia, equidad, lealtad, respecto a la confianza que le otorga la sociedad al solicitar sus servicios; es decir, hacer uso de su alto nivel de responsabilidad.

Es importante aclarar conceptos y normativas sobre valores y reglas en la conducta profesional de manera que puedan ser aplicadas en los roles diversos y en la mayoría de las situaciones por el personal Auxiliar de Enfermería, con la finalidad de, orientar su ejercicio profesional respetando y protegiendo los derechos humanos, desarrollando un conjunto de normas éticas sobre el ejercicio profesional, fomentando el comportamiento ético de los profesionales y mantener una alta actitud ética.

Considerando que en esta área profesional el logro del desarrollo integral de toda sociedad es el bienestar que conlleva a la salud de todos los ciudadanos.

En atención a la necesidad de encontrar alternativas de mejoramiento en el sentido de enfermería y en la forma de asumir la responsabilidad ética que le permitan desempeñar su ejercicio con calidad conciencia y garantía.

El profesional auxiliar se debe identificar con los más altos valores morales y sociales con los que se ha comprometido observando todas las normas legales y éticas en su comportamiento, así que sus acciones, decisiones y opiniones tratarán de orientarse en él, identificándose al menos con :

- Un conocimiento especializado en la materia de intervención profesional.
- Una destreza técnica en su aplicación al problema que se intenta resolver.
- Un cauce de la conducta profesionista, cuyos límites no pueden ser desbordados faltando a la ética.

El punto de partida se centra en el individuo. Cada persona no es, solamente, un objeto en el mundo de otros, sino está en una posición de tiempo y espacio desde la cual, él o ella experimenta, constituye y actúa en su mundo de acuerdo con sus interpretaciones y expectativas de crear condiciones favorables para su permanencia y desarrollo, debiendo ser los valores sus propios cánones de comportamiento.

Ética de la Enfermería Profesional:

Para comprender mejor la ética de la enfermería, primero es necesario un comentario sobre la profesionalidad, puesto que presenta implicaciones éticas importantes. Una profesión está formada por un grupo de personas con una educación, con conocimientos y habilidades especializados que tratan necesidades sociales específicas.

La profesionalidad es sobre todo una forma de vida que exige el compromiso de los que la practican ya que ser un profesional implicaría que una persona hace una promesa de hacer y ser lo que requiere la profesión.

De esto forma parte el profesional Auxiliar, aunque considerando en su imagen que desde su nacimiento, a este tipo de personal no se le pedían estudios de ninguna clase, hasta nuestros días, este mismo tipo de personal pelea por conseguir una formación profesional y académica, así vemos cómo es que sus funciones han evolucionado, por lo que observamos su inclusión definitiva en el equipo de salud. En la Institución del Seguro Social Campesino el Auxiliar pasa de depender de la enfermera (y a decir verdad en todas las entidades de salud), y ejerce sus propias funciones formándose como ente productivo en el entorno laboral, y su lucha por conseguir un reconocimiento social y profesional que de sobra se merece.

Así encontramos al Personal Auxiliar de Enfermería, con dirección humana dentro de un terreno de conciencia, en actitud de servicio solidario a favor de quién se sabe en situación de necesidad.

A menudo el auxiliar de enfermería se encuentra desempeñando el papel de un profesional competitivo y comprometido con el mejoramiento de las condiciones de vida, preparado en el ámbito técnico, científico y humano para enfrentar y confrontar todos los desafíos del mundo competitivo que afecta a la salud de la población.

El auxiliar de enfermería es un modelo de desarrollo social, capaz de orientar conductas y actitudes, acentuar hábitos y mejorar acciones, capaz de minimizar

la aparición de problemas y maximizar la eficacia de los procesos, el prestigio institucional.

Virtudes morales de la enfermera

Abnegación: es renunciar a la propia, comodidad, incluso a los deseos propios, para preocuparse por las necesidades de los demás.

Consagración: es dedicarse de lleno a algo o alguien, casi rendirle culto. Una enfermera que lo cultive con cariño, con cuidado, con amor maternal, pues el enfermo a veces se siente tan importante y otras veces tan olvidado.

Entrega: entregarse es darse, no sólo dar. Es el grado más alto del amor y de la amistad. Lo dice la conocida canción: amares entregarse olvidándose de sí, buscándolo que a otra pueda hacer feliz.

Servicio: el que sirve sin interés es señal de que ama. La enfermería es esencialmente servicio.

Prudencia y discreción: especialmente en el hablar y en el fomentar. A veces el enfermo se desahoga con la enfermera y le abre sus secretos. La enfermera debe ser fiel y guardárselos. La intimidad es un derecho de toda persona y lo es más particularmente en el enfermo. Hay secretos profesionales que no se deben comunicar ni a los de la propia familia.

Honorabilidad y honradez: la dignidad de su profesión le impone a la enfermera el deber de respetarse en todo momento, no haciendo nada que desdiga de su honorabilidad, ya sea privada o públicamente, pues su conducta ejerce una influencia especial en la comunidad y en los particulares.

Paciencia: paciencia y pacientes son 2 palabras que parecen tener el mismo origen.

Paciente llamamos al que sufre penas y dolencias, y paciencia a la enfermera que le toca poner en juego esta virtud con los caprichos del doliente, con la impertinencia de los familiares.

Otras virtudes que debe poseer son: serenidad, equilibrio, espíritu de sacrificio y prontitud al llamado.

Integridad de la persona: se entiende de la correcta ordenación de las partes del todo, el equilibrio y la armonía entre las diversas dimensiones de la existencia humana necesarios para el buen funcionamiento de todo el organismo humano.

La integridad de una persona se expresa en una relación equilibrada entre los elementos corporales e intelectuales de su vida.

Integridad corporal: implica un organismo fisiológicamente normal, un cuerpo apto para lograr los fines y objetivos de la persona de manera eficiente y eficaz y con un mínimo de incomodidad o discapacidad.

Integridad psicológica: la enfermedad puede afectar la integridad psicológica de la persona. La enfermedad emocional es una forma de desintegración en que las ansiedades, obsesiones, compulsiones, ilusiones y otros trastornos psicopatológicos pasan a controlar la existencia.

Integridad axiológica: es decir, la naturaleza interna de los valores que apreciamos y adoptamos.

Integridad social: es el conjunto de valores humanos que adopta el individuo con una armonía psicológica, corporal, axiológica, para mantener en equilibrio el proceso salud-desarrollo social del individuo.

Por eso cuando tenemos un individuo frente a nosotros debemos preguntarnos: si él fuera mi familia ¿cómo pudiera yo aliviar su sufrimiento?

En conclusión, el individuo, la familia, la comunidad, constituyen el centro de atención y el deber ineludibles de cualquier profesional de enfermería que se respete como ser social, ciudadano y profesional.

Formación continuada del Personal Auxiliar de enfermería

Según el código de ética deontológico de la enfermería Española, la enfermera será consciente de la necesidad de una permanente puesta al día, mediante la formación continuada y desarrollo del conjunto de conocimientos sobre los cuales se basa su ejercicio profesional.

El término formación continuada se aplica a aquellas experiencias docentes que incrementan los conocimientos teóricos y prácticos de enfermería, si la comparamos con la formación académica avanzada. Los programas de educación continuada son más específicos y menos prolongados, y están acreditados mediante certificados de complemento de estudios o especialidades. La responsabilidad de la formación continuada es de cada enfermera, el mantenerse al día en los conocimientos es esencial para mantenerse al tanto de los cambios científicos y tecnológicos y de los cambios dentro de la profesión de enfermería. Los programas de formación continuada son dirigidos por varias instituciones de educación y cuidados para la salud. Habitualmente ellos son designados para mantener una o más de las siguientes necesidades:

Mantener al día a los enfermeros en las nuevas técnicas y conocimientos.

Ayudar a los enfermeros a alcanzar pericia en áreas especiales, en la práctica, tal como enfermería de cuidados intensivos.

Dar a los enfermeros la información esencial para la práctica de la enfermería, por ejemplo, conocimientos de los aspectos legales sobre la enfermería. Por último, siguiendo el código deontológico, la enfermera debe asumir individual y colectivamente la responsabilidad de la educación en la enfermería a todos los niveles.

Metodología de la reflexión ética.

La reflexión es un acto por el cual el sujeto se convierte así mismo en objeto de investigación. Es una-auto observación de la que tiene que surgir alguna forma de autoconocimiento y lo realiza conscientemente.

En este acto, se produce una ruptura, entre el “yo” y sus vivencias en virtud de la cual el hombre queda en dos lados al mismo tiempo. Se encuentra simultáneamente en sus “estados” y “frente a sí mismo”; como objeto, su acción vuelve constantemente sobre sí

El hombre se hace así mismo, tiene que vivir “conduciendo su vida” ya que permanentemente e indudablemente se encuentra con está, pero se pone en duda que el hombre se encuentre en esta actitud reflexiva.

La cuestión que nos interesa es la de los niveles de reflexión, como si fuesen planos, estratos o niveles reflexivos. El primero de estos corresponde a la reflexión espontánea, natural, cotidiana, voluntaria e intelectualmente deliberada, sistemáticamente ordenada a pautas metodológicas, volvemos a la atención sobre nosotros mismos, ya sea como individuos o como especie. Otro nivel de reflexión posible es la atención dirigida a la expresión lingüística y que se expresa como un metalenguaje. Otro nivel es el que toma distancia y parece “enderezar” la intentó, es decir, deja de ser una reflexión.

Cada persona tiene unos derechos y responsabilidades

Este principio dicta que cada persona en el ámbito de la asistencia sanitaria tiene derechos que hay que proteger y obligaciones que cumplir. Cuando se planifica y proporciona la atención de enfermería se tiene en cuenta los derechos del paciente. Además, la enfermera tiene derechos y responsabilidades como empleado y profesional.

Derechos del paciente

Como usuarios del sistema de asistencia sanitaria, han tomado conciencia de sus derechos como resultado de los recientes desarrollos en la atención sanitaria:

Los intentos por parte del gobierno de reducir el costo de la atención sanitaria con el fin de disminuir el déficit, han debilitado el compromiso de una mayor calidad en la asistencia sanitaria de la población. Con el énfasis puesto en dar pronto de alta al paciente, esto ha provocado que los temas económicos sean más importantes que la necesidad de atención sanitaria por parte del usuario.

La competencia entre una serie de centros de atención sanitaria ha creado una imagen insensible y comercial de la asistencia sanitaria.

- a) Derecho a una atención considerada y respetuosa.
- b) Derecho a obtener por parte de su médico una completa y exacta información relativa a sus diagnóstico, tratamiento y pronóstico.
- c) Derecho a recibir de su médico la información necesaria para un consentimiento informado antes del inicio de cualquier procedimiento, tratamiento o ambas cosas.
- d) Derecho a rechazar un tratamiento hasta el punto legalmente permitido y a ser informado de las consecuencias medicas de su acción.
- e) Derecho a toda consideración sobre su intimidad relativa a su propio programa de atención médica.
- f) Derecho a que todas las comunicaciones y registros pertenecientes a sus cuidados, se tratarán de forma confidencial.
- g) Derecho a esperar que, dentro de sus capacidades, el hospital deba responder razonablemente a la solicitud de servicio por parte del paciente.
- h) Derecho a ser aconsejado si el hospital le propone formar parte de o rechazar experimentos humanos que afecten a su atención o tratamiento.
- i) Derecho a esperar continuidad en los tratamientos.
- j) Derecho a saber que normas y regulaciones hospitalarias se aplican a su conducta como paciente.

Derechos de la Enfermera

Bajo este principio legal, la enfermera tiene derechos y responsabilidades como empleado y profesional.

La enfermera tiene derecho a tener lugar de trabajo seguro, las regulaciones permiten a una enfermera rechazar un trabajo que demuestre no reunir las condiciones de seguridad. El empresario está obligado a proporcionar a la enfermera un equipo de seguridad. Y el enfermero a utilizarlo. Trabajar con personal inadecuado es un tema que afecta a los derechos y responsabilidades

de la enfermera. La enfermera tiene la responsabilidad de proporcionar atención cuando no haya más personal o sea muy escaso para atender a la seguridad del paciente. Ninguna enfermera puede abandonar su servicio, en estos casos siempre se la acusa de abandono de los pacientes.

La ley se basa en interés por la imparcialidad y justicia

El tercer principio legal pretende proteger los derechos de una parte para no ser infringidos por las acciones de la parte contraria. Sirve para fijar unas directrices de conducta y mecanismos para el refuerzo de dichas directrices. Los derechos de los individuos están protegidos por un sistema legal. Las expectativas de la conducta profesional están diferenciadas por la Asociación de Enfermeras Americanas y otras organizaciones, por unas normas publicadas por la comisión conjunta y por la dirección estatal de enfermería en el acta sobre la práctica de enfermería. Las direcciones estatales de enfermería constan de un equipo de dirección, que tienen las siguientes responsabilidades: Aprobar el plan de estudios de las escuelas de enfermería.

Inspección de los registros empresariales para asegurarse de que los empleados de enfermería cuentan con la titulación y están cumpliendo con las normas profesionales.

Toma de decisiones sobre temas sometidos a ellos, para aclarar el objeto de la práctica de enfermería.

Determinar quién es competente para ser licenciado o enfermera y la otorgación de las licencias.

Sancionar a las enfermeras cuando se pruebe que son incompetentes para la práctica.

A las enfermeras se les exige tener una licencia actualizada, emitida por su estado para poder ejercer. La enfermera debe gozar de una buena salud para solicitar su primera licencia, renovar la licencia o recibir una licencia en otro estado.

Las acciones de una enfermera se juzgan por lo que habría hecho en un caso similar una persona razonable y prudente, con una formación similar:

Hace referencia a los conceptos que se aplican en los casos de negligencia enfermera. En una sociedad que cada vez acude más a los tribunales para la resolución de disputas, se necesitan más normas que juzguen la actuación de las enfermeras. El número de pleitos presentados contra la enfermera es cada vez mayor, a pesar de que los médicos son demandados con mayor frecuencia. Los profesionales de enfermería tienen que seguir interesándose por los aspectos legales de la práctica de enfermería. Los pleitos van en aumento por los siguientes motivos:

El paciente está mejor informado sobre lo que debe esperar del sistema de salud y cuidados de enfermería.

Los procuradores de los demandantes están cada vez más disponibles para identificar el caso con sus circunstancias.

Los procuradores de los demandantes pueden llamar al mayor número posible de personas cuando presentan pleito.

Los procuradores son cada vez más conscientes de que las enfermeras son profesionales y responsables de sus acciones.

Las enfermeras proporcionan unos cuidados cada vez más especializados y complejos que exponen al paciente y a la enfermera a un mayor riesgo.

La escasez de enfermeras ha influido en la calidad de la atención de enfermería.

Legalmente, cada enfermera es responsable de sus actos. La enfermera no puede evadir la responsabilidad explicando que un médico o supervisor de enfermería ordenó a la enfermera a llevar a cabo las acciones que perjudicaron al paciente. Se espera que la enfermera utilice sus criterios para cuestionar las órdenes que son inapropiadas o que probablemente perjudiquen al paciente.

Fundamentos éticos de la práctica de enfermería

En el plan de estudios de enfermería se incluye un contenido ético para ayudar a la enfermera ha:

Examinar las obligaciones y valores en relación con la atención al paciente.

Hacer una reflexión ética.

Desarrollar una técnica de razonamiento y enjuiciamiento moral.

Desarrolla la capacidad de usar la ética en la toma de decisiones.

Definiciones, la toma de decisión ética se basa en el entendimiento de las cuestiones morales y éticas. La moral son las creencias que nuestros padres y la sociedad nos inculcan de forma general. Incluye el sentido de lo que está bien y mal. Este conjunto de creencias forma códigos de conductas basados en expectativas culturales. El término ética se utiliza para describir un aspecto más amplio de la moral. El pensamiento ético empieza cuando una persona va más allá de las reglas aceptadas por el grupo social y se mueve en la esfera de pensar y analizar la moral. La ética moral se interesa por unas normas de conducta que reflejan el deseo profesional de proteger o asegurar el bienestar de sus pacientes.

Las características de un dilema ético son:

Un conflicto entre las necesidades humanas o el bienestar de los demás y las necesidades de la enfermera de escoger entre ellos.

Una elección guiada por los principios morales.

Una elección influida por las creencias y valores personales y el contexto de la situación.

Ejemplos de dilemas éticos que pueden afectar a las enfermeras:

Aborto: Interrupción de un tratamiento de mantenimiento de la vida “dar la señal” o exponer un comportamiento ilegal y no ético.

Maltrato de niños incapacitados.

Decisión sobre tratamientos en pacientes terminales.

Acceso igualatorio a una atención sanitaria para todos.

Distribución de recursos escasos en la atención sanitaria, que requiere la decisión de negar la atención a un paciente necesitado (trasplante de riñón)

Proteger la confidencialidad de la información del paciente.

Proporcionar un tratamiento que entre en conflicto con los principios éticos de la enfermera.

Pacientes que rechazan el tratamiento.

Cuestiones sobre consentimiento informado por los pacientes antes de someterse a procedimientos quirúrgicos, pruebas o tratamientos arriesgados.

Teorías éticas:

A menudo la enfermera se encuentra desempeñando el papel de asesor de un paciente, para proteger sus derechos. Es importante que la enfermera comprenda los puntos contenidos en el código de enfermería, la enfermera necesita más datos para poder tomar decisiones éticas. Las teorías éticas describen enfoques para la resolución de dilemas normalmente afrontados por las enfermeras. Existen principalmente dos teorías que se utilizan para ayudar a las enfermeras a resolver dilemas sobre atención sanitaria: deontológico y utilitarismo.

El enfoque deontológico, afirma que lo correcto o incorrecto de las acciones está determinado por cómo las intervenciones se ajustan a la regla. Los deontólogos utilizan reglas ya que son correctas, con independencia de las consecuencias que pudieran ocasionar en un caso determinado. Esta actitud exige que la enfermera se comprometa con el principio de universalidad. Cuando una enfermera emite un juicio moral en una situación determinada, la enfermera emitirá el mismo juicio en cualquier situación similar independientemente del tiempo, lugar y persona implicada.

El enfoque utilitarista, afirma que las acciones son correctas o incorrectas basándose en las consecuencias de las acciones, esta filosofía define "bueno como felicidad o placer y correcto como extremos lo más bueno y la menos cantidad de daño al mayor número de personas". Esta postura presume que alguien puede sopesar y medir lo negativo y positivo y extraer el mayor balance posible de lo bueno sobre lo malo de la mayoría de las personas.

Planificación, se hace una cuantificación de las posibles soluciones y se seleccionan los mejores enfoques. Las posibles soluciones son analizadas en relación con el papel que debe desempeñar cada una de las personas implicadas. La fase se completa identificando las estrategias necesarias para llevar a cabo la solución.

Ejecución, una vez escogida la solución más aceptable, la enfermera se pone en acción para resolver el dilema.

Evaluación, la enfermera examina las consecuencias de las acciones llevadas a cabo en beneficio del paciente. Los resultados pueden compararse con experiencias anteriores, en situaciones similares.

2.7 CONOCIMIENTO Y GRADO DE APLICACIÓN DE LOS VALORES ÉTICOS EN LAS ACTIVIDADES QUE REALIZAN EL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA.

Para comprender mejor el tema debemos considerar que los valores éticos son tan importantes en toda actividad humana en especial en la labor profesional que presta o ejecuta el auxiliar de enfermería, una buena actitud y labor habla de su personalidad y responsabilidad como profesional.

Primero es necesario un comentario sobre la profesionalidad, puesto que presenta implicaciones éticas importantes. Una profesión está formada por un grupo de personas con una educación, con conocimientos y habilidades especializados que tratan necesidades sociales específicas.

La profesionalidad es sobre todo una forma de vida que exige el compromiso de los que la practican (Kelly 1.992) ser un profesional significa que una persona hace una promesa de hacer y ser lo que requiere la profesión.

De esto forma parte el profesional Auxiliar, aunque considerando en su imagen que desde su nacimiento, a este tipo de personal no se le pedían estudios de ninguna clase, hasta nuestros días, este mismo tipo de

personal pelea por conseguir una formación profesional y académica, así vemos cómo es que sus funciones han evolucionado, por lo que observamos su inclusión definitiva en el equipo de salud. En la Institución del Seguro Social Campesino el Auxiliar pasa de depender de la enfermera (y a decir verdad en todas las entidades de salud), y ejerce sus propias funciones formándose como ente productivo en el entorno laboral.

En relación consideramos que es vital para el auxiliar de enfermería tener un conocimiento profundo de los valores éticos para tener acceso a una buena práctica de los mismos así contrarrestar los derivados de éstos, nos referimos a los contravalores que podrían ser o aparecer como los más influyentes en una vida profesional.

Podemos concluir que un valor no es simplemente una preferencia momentánea, sino una preferencia que se cree, se sostiene y se considera justificada moralmente como fruto de un proceso de razonamiento que se da en el marco de una determinada cultura y por ende ésta se manifiesta con la reflexión, la interacción y en la práctica social con el medio.

2.8 RAZONES POR LAS QUE CONSIDERA CONVENIENTE CREAR UN MANUAL DE CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO EN LA PROVINCIA DE LOJA

La actitud ética profesional del personal Auxiliar de Enfermería influyen de forma directa en la vida de miles de personas, elevando o disminuyendo su calidad de vida; y no sólo en el presente, sino también benefician o perjudican a generaciones posteriores.

Uno de los principales factores que afectan la actitud ética profesional del Auxiliar Enfermería es la falta de una cultura ética.

La falta de Cultura Ética, el costo económico, político y social que afecta al Instituto en general se debe en gran parte a la falta de una cultura basada en principios éticos, a los cuales se les devalúa por confundirlos como moralistas y

por la creencia de considerarlos poco prácticos y aplicables a las actividades del mismo.

Este factor afecta a la ciudadanía, la calidad y productividad de las dependencias que conforman el Instituto ya que generan una mala imagen de la institución y redundan en incumplimiento de planes de trabajo, falta de resultados o incluso en algunos casos resultados contraproducentes.

Dentro de los procesos administrativos se constituyen modificaciones que se producen en las respuestas efectivas en la manera de expresar reacciones en el cumplimiento de una función profesional.

Las razones para acceder a la elaboración de un código de ética en el presente trabajo investigativo consideramos que se enfoca a:

Favorecer las actitudes y prácticas éticas en el Auxiliar de Enfermería dentro de su ejercicio profesional.

Mejorar la actitud del Auxiliar ante los retos que impone el nuevo milenio.

Influencia de la cultura ética en el ejercicio profesional.

3. EL CÓDIGO DE ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES

3.1 CONCEPTOS Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

El Código de Ética es un cuerpo de leyes o un conjunto de reglas o preceptos sobre un determinado campo de actividad humana; es un medio que se sugiere para institucionalizar la conducta ética en las organizaciones logrando así reforzar la conducta ética mediante premios y castigos por lo que es fundamental que todos los empleados que conforman una organización actúen siempre de forma ética, con los más altos principios y de acuerdo con las leyes. Así el código de ética es la expresión del compromiso de quienes laboran en una organización para mantener los más altos niveles de desempeño y comportamiento, que oriente la forma de hacer negocios en concordancia con la honestidad, ética, profesionalismo y los valores de la empresa.

El Código no pretende responder a todas las situaciones éticas que se presenten con los empleados o en el trabajo diario, es sólo un medio de consulta para orientar el comportamiento ético. En caso de que existan dudas sobre alguna situación, es responsabilidad de los empleados consultar con su superior la forma de proceder.

Un Código llega a ser de aplicación estricta y obligatoria para todos los empleados y directivos de una organización, independientemente de su condición jerárquica dentro del grupo o su condición de contratación.

Aunque no es un código de moral, en el sentido en que hoy entendemos los códigos, se consideran el Juramento de Hipócrates como el más antiguo antecedente de este tipo de reglamentaciones morales de la práctica profesional, en este caso de los médicos. Hoy es algo propio de toda profesión o grupo de profesiones afines contar con un código de ética profesional. Podemos definirlo como la ordenación sistemática de los principios o normas morales establecidas por una agremiación profesional con el objeto de orientar y controlar la conducta de sus miembros.¹¹ “Entendemos ética profesional como la reflexión sistemática sobre las normas morales que regulan el comportamiento en la actividad profesional. Para mantener el prestigio social y el poder económico del gremio se ofrece un trabajo o servicio profesional de calidad. Para garantizar dicha calidad, aparte del bagaje de conocimientos que se certifica oficialmente mediante el título profesional, se crea el código de moral de la profesión”. Las normas morales de una profesión pretenden establecer el comportamiento básico que los miembros de esa profesión deben observar para mantener el buen nombre o la honorabilidad de la profesión. “Los códigos actuales de ética profesional no se inician con juramento para garantizar el buen ejercicio profesional existen aspectos positivos:

Conciencia de la responsabilidad social. Compromiso público de observar las normas morales que la agremiación juzga necesaria. Sentido de solidaridad entre todos los miembros de la misma profesión.

¹¹ Cortina, A. (1994). Ética Empresarial. Sitio Web: Responsabilidad Social. Disponible en: <http://www.responsabilidadsocial.com/rse/modules.php>. [Consulta 2011].

Pero también aspectos negativos: Posición de privilegio. Creación de un monopolio. La función de la ética en relación con los códigos de moral profesional, estudia los códigos de la moral profesional para iluminar la comprensión de sus contenidos, para ello: Analizar sus categorías claves para identificar las exigencias concretas de las normas. Valorar el alcance y las limitaciones de las normas de acuerdo con los principios axiológicos propuestos en la ética general. Prolongar la intencionalidad moral de las normas hacia niveles más amplios o explícitos”. Todo código ético profesional, nos ofrece un cuadro de valores que orientan, a través de normas concretas, la vida del profesional. Entre un profesional y alguien que no lo es, existe una diferencia notable, especialmente en nuestro país.

¹²“El Código de Ética se define como el conjunto de los mejores criterios, conceptos y actitudes que debe guiar el proceder humano por razón de los más elevados fines que puedan atribuirse a la profesión o negocio que se ejerce. El Código de Ética tiene lugar como parte de las buenas prácticas en el gobierno corporativo y es una herramienta administrativa para las empresas como generador de una competencia leal y un comportamiento organizacional ético.”

De este modo, el Código de Ética y su adecuado uso e implementación en las empresas, permite a éstas lograr un incremento en el valor del capital humano, el cual resultará en una competitividad sana que se verá reflejada en eficacia, transparencia, reputación y productividad para cualquier organización que utilice este instrumento administrativo, lo que, a su vez, dará posicionamiento y posibilidades en el mundo global que impera en la actualidad”.

Un código ético es un código de ciertas restricciones que la persona sigue para mejorar la forma de comportarse en la vida. No se puede imponer un código ético, no es algo para imponer, sino que es una conducta de lujo.

Una persona se conduce de acuerdo a un código de ética porque así lo desea o porque se siente lo bastante orgullosa, decente o civilizada para conducirse

¹² González Álvarez, L (1996) Ética, Editorial El Buho. Bogotá

de esa forma. “Hoy, empresas, organismos internacionales e incluso gobiernos han elaborado códigos de ética porque les garantiza productividad, sostenibilidad y respuesta a compromisos legales y tratados internacionales ratificados por las naciones, tales como la Convención Interamericana contra la Corrupción, a compromisos éticos que trascienden la normativa legal”.

¹³Los códigos de ética permiten a las empresas incorporar e implementar a través de declaraciones de principios y valores, fundamentos morales y éticos de carácter universal, dentro de la vida diaria de una organización. “El código de ética en una empresa, debe surgir como una parte integral de la cultura organizacional”

Esta cultura organizacional determina los patrones, valores, símbolos, lenguaje, historias y prácticas de la empresa, los cuales se ven reflejados en la forma en que sus directores, gerentes o administradores la conducen, y cómo los colaboradores se desempeñan en la misma.

¹⁴“El código de ética es un documento que recoge todos los elementos anteriormente enunciados y que permite a la organización contar con lineamientos claros que establecen pautas de conducta que deben respetarse tanto por los directivos y/o dueños, como por los colaboradores de una empresa en sus acciones diarias”.

Los códigos de ética pueden nacer en la empresa por diversas formas: ya sea porque las casas matrices de una empresa multinacional responden a estándares internacionales y envían a sus subsidiarias un código pre-establecido; o por que la idea nazca de un departamento o de la dirección ejecutiva a lo interno de la empresa. No importan el origen de su proveniencia, los códigos de ética empresarial deben nacer con el respaldo de las altas

¹³ Degollado, M. (2006). Código de Ética como herramienta administrativa en los negocios [en línea]. Instituto Mexicano de Contadores Públicos, 2 (3). Disponible en: http://ols.uas.mx/PubliWeb/Articulos/MDG-C%C3%B3digos_de_Etica.pdf.

¹⁴ Debeljuh, P. (2005, mayo). Importancia de los Códigos de Ética, [en línea], 2,3. Disponible en: http://www.revolutive.com/index2.php?option=content&do_pdf=1&id=288

autoridades. ¹⁵“Un código de ética profesional no sólo sirve de guía a la acción moral, sino que también mediante él, la profesión declara su intención de cumplir con la sociedad, de servirla con lealtad y diligencia y de respetarse a sí misma”.

3.2 IMPORTANCIA DEL MANEJO DE UN CÓDIGO DE ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES

¹⁶“Si bien desde siempre han existido en la vida del hombre distintos medios de regular su conducta, los códigos de ética empresariales constituyen un fenómeno reciente que ha tomado nuevo auge a partir de los hechos de corrupción que han saltado a la opinión pública”. En muchos casos, los fundadores de cada empresa han sido pioneros en la formulación de los códigos, dando así el primer pasó de un proceso que lleva a consolidar una cultura apoyada en sólidos valores morales.

Pero aunque marquen el camino, los códigos no pueden imponer obligatoriamente la aceptación de los valores morales. “Los Códigos de Ética señalan una dirección a seguir en la búsqueda del bien y, concretamente, en la toma de decisiones empresariales, pero de ninguna manera anulan la libertad personal. A través de ellos, la empresa induce a las personas a determinar moralmente su voluntad hacia los bienes que encierran esos documentos, pero no obliga una conducta. Por eso, el contar con un código de conducta no hace éticas a las personas ni, por ende, a las organizaciones. Muchas veces se le reclama a la ética unos resultados medibles y cuantificables en corto plazo. Sin embargo, esto generalmente no es posible porque la persona se perfecciona con los años y a través de sus acciones. Por tanto, el comportamiento ético, por su propia definición, tiene que huir de las fórmulas instantáneas, de las

¹⁵ Segura, N. (2003). Ética en las Organizaciones. [en línea]. Disponible en: <http://www.ilustrados.com/tema/3269/tica-Organizaciones.html>

¹⁶ Mora, C. (2008), marzo). Ética en las Organizaciones. *GESTIOPOLIS* [en línea], 3, 3. Disponible en: www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/etica-en-las-organizaciones.htm [consulta 2011].

apariciones súbitas, de las acciones aisladas e inconexas”. Mora, C. (2008, marzo).

Sin embargo, la práctica del Código de Ética se ve influenciada por un lado, porque provoca en el medio empresarial un conflicto de intereses que se resisten a su implementación y seguimiento, y por el otro existe la falta de involucramiento y aceptación de los empleados. “De esta manera, la carencia de un Código de Ética en las empresas ocasiona desvalorización, inestabilidad, desconfianza y una mala reputación para ellas, lo que trae como consecuencia que se vuelvan cada vez menos competitivas”.

Cada vez es más común que se presenten en las empresas situaciones que resultan de la falta de ética como lo son un puesto otorgado por nepotismo, un aumento de sueldo por un favor hecho, un despido injustificado, compras o gastos de representación alterados, préstamos e inversiones ilegales. Este comportamiento y práctica son el resultado de la falta de un Código de Ética bien estructurado e implementado, sobre todo, de la falta de interés por parte de las empresas por instituirlo, respetarlo y hacerlo respetar. La mayoría de las empresas, tienen un reglamento, pero son pocas las que cuentan con este valiosísimo instrumento administrativo, implementándolo según sus necesidades y de acuerdo con el contexto nacional en el que se encuentran.

De esta forma, lo han transformado en una práctica de éxito, ya que los empleados lo aceptan y asimilan, lo respetan y practican. Por el contrario la ausencia de esta buena práctica en los negocios afecta considerablemente a las organizaciones, ya que en la actualidad, en un mundo globalizado, en donde no existen ya barreras comerciales y se requiere de una gran competitividad, resulta en una total falta de transparencia, lo que afecta el activo máspreciado de cualquier empresa: la reputación

Esto, a su vez,¹⁷ ocasiona que la organización sea poco competitiva, pues ¿qué accionistas querrían invertir en una empresa que goza de mal prestigio

¹⁷ Villoria, M. (2007, noviembre). Ética Pública, Moral, Privada, Ética Administrativa. Una aproximación conceptual. Grupo de Ética Pública (en línea) 5,5. Disponible en: <http://grupoeticapublica.blogspot.mx/2007/11/etica-publica-moral-privada-y-etica.html>

por malas prácticas y corrupción? En este punto, es en donde el uso del Código de Ética se hace imperante, pues es vital para lograr un valor agregado en el capital humano y una sana competitividad”. La implementación de un código de ética o de conducta es uno de los primeros esfuerzos para generar un ambiente interno de ética en la empresa. Un código de ética profesional no sólo sirve de guía a la acción moral, sino que también mediante él, la profesión declara su intención de cumplir con la sociedad, de servirla con lealtad, diligencia y de respetarse a sí misma. “Este instrumento, además de marcar lineamientos en el proceder y pensamiento de una organización, evita malas prácticas que a la larga no sólo la afectan, sino también al entorno en el que se encuentra así como a la sociedad a la que pertenece.

“La implementación de los códigos de ética requiere la presencia de algunos presupuestos básicos sobre los cuales apoyarse para que sea de verdad eficaz. En primer lugar, reclama un respeto por la libertad de las personas que lleve a no pretender imponer valores morales y a dejar un amplio margen de iniciativa para el desarrollo personal en las virtudes. En segundo lugar, es necesaria una buena política de comunicaciones que posibilite a cada individuo conocer con profundidad el sentido de los valores de la compañía para que después quiera, libremente, escogerlos en las acciones concretas.

El tercer elemento hace referencia al valor de la ejemplaridad y de la coherencia de la alta dirección para que, a partir del propio compromiso con los valores morales, puedan exigirlos a los demás”. Degollado, M. (2006).

Si los fundadores y los directivos no están seriamente identificados con los valores éticos y no manifiestan con su propia conducta su adhesión a ellos, es casi imposible plantear cualquier tipo de políticas tendientes a promoverlos. Por último, hace falta una verdadera preocupación por las personas y por su desarrollo moral, que se traduce en un clima de amistad y cooperación. Cuando este ambiente no se alcanza, es probable que cualquier actuación de

la empresa en cuestiones de ética sea vista como una mera imposición externa, alejada de los intereses individuales y condenados de antemano al fracaso. Progresivamente, el código de ética estimula la configuración de la cultura corporativa de la empresa que, lejos de disminuir la responsabilidad personal en cada acción, es una llamada a que todos los que componen la compañía asuman la responsabilidad de contribuir al bien común. “La suma de acciones positivas que apuntan al logro de ese objetivo puede crear en las personas un ambiente favorable para la educación de las virtudes y, en la medida en que ese clima se difunda, se convierte en fuente continua de nuevos actos buenos. Así mismo, a través del código se puede cristalizar un modo de actuar dentro de la compañía que prevalece con independencia de las personas que la componen o del lugar donde se encuentren o del tiempo transcurrido desde su fundación, porque sus principios no son pautas de actuación aisladas sino que se han consolidado en una auténtica cultura corporativa”.

¹⁸“La ética empresarial como disciplina académica suele abarcar uno o más de los siguientes temas: el estudio de los principios morales aplicables a la vida económica y empresarial; el estudio y crítica de los valores efectivamente dominantes en el ámbito económico en general y en cada una de las organizaciones, el análisis de casos reales que ejemplifican la responsabilidad de las organizaciones y de sus diversos constituyentes; el desarrollo de cuerpos normativos voluntarios o procedimientos estandarizados de gestión basados en principios y valores éticos; el seguimiento y descripción de la importación de estos códigos y procedimientos en organizaciones concretas, así como la observación de sus efectos en las propias organizaciones y su entorno”..

¹⁸ Degollado, M. (2006). Código de Ética como herramienta administrativa en los negocios [en línea]. Instituto Mexicano de Contadores Públicos, 2 (3). Disponible en: http://ols.uas.mx/PubliWeb/Articulos/MDG-C%C3%B3digos_de_Etica.pdf.

¹⁹Toda empresa, organización debe estar respaldada de un código ético por donde se rigen todo su personal, además, de su responsabilidad social y de cumplir con la comunidad donde opera, con su clientes. También se ocupa con frecuencia la ética empresarial del estudio de las virtudes personales que han de estar presente en el mundo de los negocios. Se trata de mostrar que tales virtudes forman parte de la correcta comprensión de lo que es una buena vida para un directivo, para el grupo de personas que forman una organización o para la sociedad más amplia en que la organización misma se integra. Las empresas deben resguardarse además en pro de conservar su ética, y garantizarla, el avalarse de códigos de ética, más como se ha escrito sobre ello, que una economía globalizada y orientada a consumidores e inversores, los escándalos financieros, los desastres ecológicos o la injusticia en el comercio y las relaciones de trabajo han dejado de ser sólo un problema legal.

Hace tiempo que las grandes corporaciones aprendieron que las mayores sanciones que pueden sufrir no son las impuestas por los gobiernos, sino la pérdida de su reputación y de la confianza de los mercados. En este contexto la gestión de la responsabilidad corporativa se hace cada vez más relevante no sólo como parte de la gestión del riesgo o de una política eficaz de relaciones públicas, sino como parte integral de la dirección y la organización de las empresas. Con una ética que dé confianza y respalde la operatividad de la empresa. Por tanto, la eficacia de un código de ética se relaciona estrechamente con el grado de compromiso de las personas con los valores que él contiene. En la medida en que cada persona se decida libre y conscientemente a ser leal y coherente con esas pautas de acción y oriente su conducta hacia ellas, ese código será eficaz. De esta manera, el código acaba convirtiéndose en un verdadero modo de ser enraizado en la virtud. El gran desafío que se le presenta a los códigos de ética es conseguir que sus principios se traduzcan en realidades concretas, para eso es importante, por

¹⁹ Cortina, A. (1994) Ética Empresarial. sitio Web: Responsabilidad Social. Disponible en: <http://www.responsabilidadsocial.com/rse/modules.php>. [consulta 2008, 10 de octubre]. http://observatoriorsu.org/documentos/CORTINA_Adela_%20Apuntes_%20AHC.pdf

una parte, que su contenido encierre verdaderos valores morales y, por otra, que su elaboración, implantación y seguimiento favorezcan el desarrollo de las virtudes morales. Se trata, por tanto, de que los valores contenidos en un documento formal pasen a configurar la acción de una persona y, en la medida en que así sea por el carácter auto-referencial que tiene, ésta revertirá en el propio sujeto, modificando su carácter y adquiriendo un modo de ser virtuoso. Así como la ética se hace vida en las virtudes de las personas, del mismo modo, un código de conducta debe traducirse en el talante moral de todos los que se relacionan con él.

²⁰La ética es indivisible como es la verdad sobre el hombre- se concreta en el ejercicio libre y responsable del obrar humano dentro de las organizaciones, abriendo cauces para el crecimiento en las virtudes”

3.3 EL CÓDIGO DE ÉTICA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

²¹“El Código de Ética tiene lugar como parte de las buenas prácticas en el gobierno corporativo y es una herramienta administrativa para las empresas como generador de una competencia leal y un comportamiento ético, capaz de crear un desarrollo organizacional, administración de recursos humanos y crecimiento en el valor del capital humano que se traduce en eficiencia y productividad para afrontar los retos que tiene la empresa moderna de una manera más efectiva. El Código de Ética, por sus características y por su naturaleza misma, permite erradicar un conjunto de factores o de elementos que ancestralmente la administración de empresas heredó por aspectos sociales, culturales e históricos como: el nepotismo, favoritismo y la falta de transparencia”. Es un requisito indispensable la difusión y práctica del Código de Ética entre las empresas como parte de la gestión administrativa en las organizaciones. Del mismo modo, se debe establecer que esta herramienta es

²⁰ De la Mora, M. (2002). Metodología de la investigación científica. México.

²¹ Villoria, M. (2007, noviembre). Ética Pública, Moral, Privada, Ética Administrativa. Una aproximación conceptual. Grupo de Ética Pública (en línea) 5,5. Disponible en: grupoetica publica.blogspot.com/2007/11/etica-publica-moral-privada-y-etica.html - 77k [consulta 2011].

un instrumento valiosísimo de la administración de empresas, el cual contribuye a incrementar la transparencia y competitividad de las organizaciones, así como a generar y conservar su prestigio y reputación al incrementar el valor del capital humano.

El código de ética se define como el conjunto de los mejores criterios, conceptos y actitudes que debe guiar el proceder humano por razón de los más elevados fines que puedan atribuirse a la profesión o negocio que se ejerce.

Así, el código de ética y su adecuado uso e implementación en las empresas permite a éstas lograr un incremento en el valor del capital humano, el cual resultará en una competitividad sana que se verá reflejada en transparencia y reputación para cualquier organización que utilice este instrumento administrativo, lo que a su vez dará posicionamiento y posibilidades en el mundo global que impera en la actualidad.

Una eficaz dirección administrativa requiere de planificación, organización y administración sobre el personal. Cada autoridad, cada dirigente tiene la responsabilidad económica, social y humana dentro de su ámbito de trabajo; de ellos depende la entrega total de sus colaboradores para unidos lograr un progreso.

Las emociones maduras y serenas de las autoridades, la responsabilidad y el criterio de justicia e imparcialidad, traen el éxito en el trabajo de los subalternos. Así podrá la autoridad exigir y evaluar los resultados.

Autoridad y responsabilidad son correlativas, en consecuencia, la administración adquiere conciencia y devoción en el todo dirigido, cuando ambas se consolidan.

El administrador en el cumplimiento de sus deberes profesionales debe:

Tener como lo más importante la seguridad, la salud, la prosperidad, y el bienestar público en el desempeño de sus deberes profesionales.

Realizar servicios solamente en las áreas de su competencia.

Emitir declaraciones únicamente de manera objetiva y verdadera.

Actuar profesionalmente para cada cliente o empleado, ser como sus fieles agentes o consejeros.

Evitar el engaño en los procesos de solicitud de empleo.

3.3.1 CÓDIGOS DE ÉTICA COMO HERRAMIENTA ADMINISTRATIVA EN LOS NEGOCIOS.

El código de ética es una herramienta administrativa para las empresas como generador de una competencia leal, y un comportamiento organizacional ético, capaz de crear un desarrollo y crecimiento en el valor del capital humano que se traduce en eficiencia y productividad.

La práctica del código de ética se ve influenciada, por un lado, porque provoca en el medio empresarial un conflicto de intereses que se resisten a su implementación y seguimiento, y por el otro existe la falta de involucramiento y aceptación de los empleados.

De esta manera, la carencia de un código de ética en las empresas ocasiona desvalorización, inestabilidad, desconfianza y una mala reputación para ellas, lo que trae como consecuencia que se vuelvan cada vez menos competitivas. Cada vez es más común que se presenten en las empresas situaciones que resultan de la falta de ética como lo son un puesto otorgado por nepotismo, un aumento de sueldo por un favor hecho, un despido injustificado, compras o gastos de representación alterados, préstamos e inversiones ilegales.

Este comportamiento y prácticas son el resultado de la falta de un código de ética bien estructurado e implementado, pero sobretodo de la falta de interés por parte de las empresas por instituirlo, respetarlo y hacerlo respetar.

En su mayoría, tienen un reglamento, pero son pocas las empresas que cuentan con este valiosísimo instrumento administrativo y que además lo han implementado acorde a sus necesidades y al contexto nacional en el que se encuentran, lo que hace un éxito esta práctica, pues es en estas circunstancias que los empleados lo aceptan y asimilan, lo respetan y lo practican. La

ausencia de esta buena práctica en los negocios afecta considerablemente a las organizaciones, ya que en la actualidad en un mundo globalizado, en donde no existen ya barreras comerciales y se requiere de una gran competitividad, resulta en una total falta de transparencia, lo que afecta el activo máspreciado de cualquier empresa, la reputación.

Esto a su vez ocasiona que la empresa sea poco competitiva, pues ¿qué accionistas querrían invertir en una empresa que goza de mal prestigio por malas prácticas y corrupción?

Es en este punto en donde el uso del código de ética se hace imperante, pues es vital para lograr un valor agregado en el capital humano y una sana competitividad, pues este instrumento además de marcar lineamientos en el proceder y pensamiento de una organización evita malas prácticas que a la larga no sólo la afectan a ella, sino también el entorno en donde se encuentra y a la sociedad a la que pertenece.

Por otro lado, el código de ética es necesario para complementar importantes áreas de la administración como lo son el desarrollo organizacional y la administración de recursos humanos para afrontar los retos que tiene la empresa moderna de una manera más efectiva.

El código de ética, por sus características y por su naturaleza misma, permite erradicar un conjunto de factores o de elementos que ancestralmente la administración de empresas heredó por aspectos sociales, culturales e históricos como: el nepotismo, favoritismo y la falta de transparencia.

Así el desarrollo del valor del capital humano, en las empresas, presenta limitaciones, pues no va más allá que el de un mero desarrollo personal que no se encuentra integrado al crecimiento de la empresa, es decir, los objetivos de los empleados y de la empresa no son los mismos y es aquí donde también el código de ética interviene al buscar un equilibrio e integración de los intereses de toda la organización como un todo mediante una equidad para todos sus integrantes de crecimiento laboral y empresarial.

También es requisito indispensable la difusión y práctica del código de ética entre las empresas como parte de la gestión administrativa en las organizaciones, lo mismo que el establecer que esta herramienta valiosísima es un instrumento de la administración de empresas que contribuye a incrementar la transparencia y competitividad de las organizaciones, así como a generar y conservar su prestigio y reputación al incrementar el valor del capital humano.

En este sentido, se puede deducir que las buenas prácticas reeditúan, pues hacer las cosas dentro de los márgenes éticos y legales y con equidad para todos los integrantes de una organización, en el largo plazo es seguro que se obtengan excelentes resultados para todos los interesados, accionistas, proveedores, distribuidores, empleados, clientes, la sociedad e incluso la nación.

Finalmente, el código de ética encuentra su mayor beneficio en la construcción de reputación para las empresas, pues si se obtiene renombre, el mercado en general querrá hacer negocios con ésta, lo que incrementará su comercio y su competitividad

3.4. REDACCIÓN DE UN CÓDIGO DE ÉTICA

Al hacer el contenido del código equitativamente aplicable a todos dentro de una organización o gremio específico, debe tener un ingrediente cual es la culturalidad, educación, valores y demás propios de cada organización.

En la redacción de un código de ética se exime de prohibir todo, por cuanto es muy posible que se obtenga una respuesta negativa. Por otro lado, si se les otorga un documento que establezca de manera clara y concisa las expectativas, visión, misión, fines de la organización y descripción de los comportamientos aceptables, así como la probabilidad de que cumplan con esas expectativas y muestren los comportamientos adecuados, será mucho mayor una respuesta positiva.

3.5. FUNDAMENTOS DE UN CÓDIGO DE ÉTICA

No existe una redacción estándar para un código de ética o llamado también código de conducta. Cada institución u organización desarrollará parámetros adaptables a las necesidades de los destinatarios con el fin de definir los comportamientos esperados y para la consideración de los riesgos, retos y costumbres arraigadas, así como para adecuarse al cumplimiento de sus objetivos y fines.

Sin embargo, existen algunos puntos básicos que deben tenerse en mente al crear o modificar un código que en forma genérica y sin establecimiento de limitaciones se detallan:

- El lenguaje es simple, conciso y de fácil comprensión; no es autoritario (como por ejemplo "se prohíbe"), sino expresa los comportamientos esperados.
- Es aplicable para todos en forma general.
- Es escrito, revisado y editado por un equipo multidisciplinario para poder tener una confianza razonable de que es congruente y tiene la aceptación debida.
- Es revisado y actualizado según sea apropiado para reflejar cambios apropiados.

3.6. PRINCIPIOS Y VALORES A TOMAR EN CUENTA

Los principios y valores a tomar en cuenta son:

1. Honestidad.
2. Integridad.
3. Comportamiento ético.
4. Sencillez.
5. Justicia y equidad en el trato con todos.
6. Dedicación.
7. Liderazgo basado en preparación, capacidad, vanguardia y visión de largo plazo.

8. Pasión, tenacidad y coraje por el trabajo a realizar la organización.
9. Orgullo por el trabajo que se realiza.
10. Alta responsabilidad individual y corporativa con el cliente y el usuario.
11. La empresa es un vehículo de desarrollo personal y las utilidades sólo una consecuencia.

3.7 ELEMENTOS RECOMENDADOS DE UN CÓDIGO DE ÉTICA.

Los elementos o secciones de un código pueden variar, pero se puede tener algunos parámetros que se puedan recomendar y son:

- Una introducción que establezca el tono y defina la importancia de la ética y el cumplimiento de sus normas.
- La misión, visión, valores y principios, guía que reflejan el compromiso obligatorio con la ética, la integridad y la calidad.
- Un marco de decisiones éticas ayudando a la toma de decisiones.
- Los recursos de disposición para denunciar de buena fe cualquier sospecha de mala conducta. (anonimidad, jerarquización, buzones de sugerencia, etc.).
- Mecanismos de aplicación e implementación que consideren la noción de responsabilidad y disciplina con respecto a comportamiento no ético.
- Ejemplos genéricos de lo que son comportamientos aceptables e inaceptables.
- Circular el borrador del código entre el equipo multidisciplinario, entre la organización o los destinatarios para su revisión y comentarios.
- Actualización del código.
- Presentar la versión "final" del código antes de su aprobación.
- Comunicar y publicitar del código a todos los destinatarios.

3.8. LEGALIDAD DE UN CÓDIGO DE ÉTICA

Un código de ética formal se basa en los principios de justicia y lealtad en el desarrollo de las funciones asignadas o queridas, estos principios se aplican en sus relaciones de convivencia, respetando la dignidad de la persona.

Por medio del Código de Ética, se establece pautar para poder defender, respetar y cumplir la Constitución, las Leyes, Ordenanzas y Reglamentos vigentes, y además el orden público y las buenas costumbres.

Se toma en cuenta, principios básicos referidos a la Constitución y la ley como son:

- La Dignidad humana,
- Derechos humanos y justicia, que se refieren a la obligación de promover el respeto universal hacia las personas;
- La Diversidad cultural, pluralismo y tolerancia, que están relacionados con la necesidad de tener en cuenta diferentes escalas de valores dentro de los límites de otros principios morales.
- La Solidaridad, igualdad y cooperación, que se refieren a la importancia de la acción en colaboración,
- El intercambio de conocimientos científicos y de otro tipo
- La no discriminación.

4. METODOLOGÍA

Diagnóstico del Personal Auxiliar de Enfermería, su actitud ética y su entorno en el Seguro Social Campesino en la Provincia de Loja.

Ambiente o Entorno de Trabajo

4.1 SÍNTESIS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Los Principios que animan a la Seguridad Social tienen su raíz en la acción y el pensamiento de los trabajadores del mundo, que para defender mejor sus derechos e interés, fueron creando a lo largo de la historia diversas formas de organización que culminaron con los gremios y sindicatos. Paralelamente, fueron dando forma a cajas de auxilios mutuos, de ramas de cajas de beneficio, fondos de retiro etc., como forma de protegerse de diversos riesgos. Los seguros privados fueron creados por el capital como un negocio más. La seguridad social fue conquistada por los trabajadores, como la forma más moderna de cobertura de sus riesgos, esta, sin embargo, ha pretendido ser expropiada por el capital a través de diversos mecanismos dentro de los cuales la privatización constituye el más agresivo

La Seguridad Social tiene como fin proteger a los habitantes de la República, de las contingencias de enfermedades y accidentes, sean o no de trabajo, cesantía, desempleo, maternidad, incapacidad temporal y parcial, invalidez, vejez, nupcialidad, muerte, sobrevivencia y cualquier otro riesgo que pueda ser objeto de previsión social, así como de las cargas derivadas de la vida familiar y las necesidades de vivienda, recreación que tiene todo ser humano.

“ La Seguridad Social debe velar porque las personas que están en la imposibilidad sea temporal o permanente de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, puedan seguir satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles, a tal efecto, recursos financieros o determinados o servicios" Vidal, A (2004)

En nuestro país se establece que toda persona tiene derecho a la Seguridad Social como servicio público de carácter no lucrativo que garantice la salud y la protección ante las contingencias, además se enmarca dentro de este Capítulo referente a los derechos sociales y de las familias.

Además se establece en el derecho a la salud y la creación de un sistema público nacional de salud integrado al sistema de seguridad social, en base a ello es que se enrumban los objetivos del Sistema de Seguridad Social.

4.2 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Seguridad Social Integral se basa en los siguientes principios:

- a) **Universalidad:** Es la garantía de protección para todas las personas amparadas por esta Ley, sin ninguna discriminación y en todas las etapas de la vida;
- b) **Solidaridad:** Es la garantía de protección a los menos favorecidos en base a la participación de todos los contribuyentes al sistema;
- c) **Integralidad:** Es la garantía de cobertura de todas las necesidades de previsión amparadas dentro del Sistema.
- d) **Unidad:** Es la articulación de políticas, instituciones, procedimientos y prestaciones, a fin de alcanzar su objetivo.
- e) **Participación:** Es el fortalecimiento del rol protagónico de todos los actores sociales, públicos y privados, involucrados en el Sistema de Seguridad Social Integral;
- f) **Autofinanciamiento:** Es el funcionamiento del sistema en equilibrio financiero y actuarialmente sostenible; y
- g) **Eficiencia:** Es la mejor utilización de los recursos disponibles, para que los beneficios que esta Ley asegura sean prestados en forma oportuna, adecuada y suficiente.

4.3 EL SEGURO SOCIAL CAMPESINO

Desde su inicio la Seguridad Social es entendida y aceptada como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, por lo menos a una protección básica para satisfacer estados de necesidad o requerimientos de la sociedad.

“La solidaridad social es una de las manifestaciones más antiguas de los grupos humanos; que se han expresado en diversas formas, al compás de su desarrollo. Desde el acuerdo para defenderse hasta el esfuerzo mancomunado para progresar. Actualmente se la concibe bajo aspectos morales más elevados, que permiten catalogarla como una obligación humana irrenunciable, sujeta aún a normas internacionales, constitucionales, y legales.

La Constitución del Ecuador, por ejemplo, considera como derecho primario de la persona humana el derecho de ésta al “al pleno desenvolvimiento moral y material”, que el Estado deberá garantizarle (artículo 19), para lo cual detalla una serie de derechos en numerosas disposiciones que parten de la básica doctrina de la solidaridad social, no definida pero implícita en ellos, desde el derecho a la vida (numeral 1) hasta la genérica y si se quiere romántica (numeral 14)

La seguridad social es, por tanto, un derecho constitucional, que según la misma Carta Política (artículo 29) debe proteger a todos los ecuatorianos, pero en la práctica de la Ley es extensiva a todos los habitantes del país; lo cual revela, en buena hora, que la solidaridad social ha de extenderse a todos los seres humanos, sin distinción de nacionalidad o alguna otra forma de discriminatoria.

La Dirección Nacional del Seguro Social Campesino del Ecuador ha tenido el buen acierto de disponer la publicación que recoge la historia de una de las instituciones más meritorias en el desarrollo de la Seguridad Social del Ecuador. Nació efectivamente en 1968 con un golpe de audacia frente a numerosos y poderosos criterios de entendidos en la materia, golpeados por

sucesivos empeños malogrados para llevar al seguro Social a la entonces más numerosa clase económica social del país: el campesino ecuatoriano. Varias escuelas de "Indigenistas" de diversos colores, habían clamado pro una mayor atención del Estado y de la sociedad hacia ese inmenso grupo humano –cerca del 60% de la población económicamente activa de la época –tradicionalmente preterido, con quebrantamiento de ley y sobre todo de la justicia”

Según la Ley de Seguridad Social en nuestro país tenemos que:

"Son sujetos obligados a solicitar la protección del régimen especial del Seguro Social Campesino, los trabajadores que se dedican a la pesca artesanal y el habitante rural que labora habitualmente en el campo, por cuenta propia o de la comunidad a la que pertenece, que no recibe remuneración de un empleador público o privado y tampoco contrata a personas extrañas a la comunidad o a terceros para que realicen actividades económicas bajo su dependencia."

El Seguro Social Ecuatoriano se fundamenta en la solidaridad, la obligatoriedad y la universalidad, de los trabajadores con sus iguales, sobre la base de 3 consideraciones:

De los que más ganan con los que menos ganan,
De los sanos con los enfermos,
De los jóvenes con los viejos,

Se desarrolló este modelo ajustado a su realidad que a pesar de haber transcurrido el tiempo, aún tiene vigencia, estos principios no han entrado en crisis: La solidaridad y la universalidad de la cobertura son la razón de ser, la esencia del IESS.

Por otra parte, El IESS en la actualidad a entrado en un manejo de garantizar y asegurar el bienestar de los ciudadanos en determinados marcos englobando temas como los procesos de aseguramiento, entrega de pensiones, prestaciones de salud y monetarias y compra de servicios médico asistenciales, dirigidas al jefe de familia, su cónyuge o conviviente con derecho,

sus hijos y familiares que viven bajo su dependencia, debidamente acreditados y conforme lo establecen las disposiciones de la Ley de Seguridad Social. Sus programas están orientados a la población rural, mediante la promoción de la salud, prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades no profesionales, recuperación y rehabilitación de la salud, atención odontológica preventiva y de recuperación y atención de embarazo, parto y puerperio, con énfasis en saneamiento ambiental y desarrollo comunitario,

De acuerdo con los acontecimientos que normalmente han acompañado al fenómeno humano durante la evolución histórica, ninguno quizás haya adquirido durante todas las épocas la trascendencia e importancia que parecen tener hasta hoy, aquellos relacionados con el proceso salud – enfermedad de los individuos y de las poblaciones.

Esta tendencia universal de alguna manera, ha contribuido a consolidar la creencia casi dogmática de que la atención a la salud, debe ser una de las más importantes e inaplazables aspiraciones de los conglomerados humanos, y desde esta perspectiva, parece una consecuencia lógica que todos los programas denominados, genéricamente como de "Seguridad Social", involucren como uno de sus componentes esenciales la atención médica.

A pesar de la sostenida tendencia al descenso del porcentaje de la población ecuatoriana que reside en el área rural del país, es precisamente en esa zona en donde las condiciones ambientales, derivadas tanto del medio natural como del tipo de actividades desarrolladas y de las relaciones de producción existentes, condicionan la pérdida del precario equilibrio de autorregulación en que sus habitantes se mantienen y conjuntamente con otro tipo de factores determinantes, de muy diversa índole, producen las alteraciones de la salud, características de este grupo de población y logran mantenerlas como un verdadero desafío a los avances científicos de la medicina y de la salud pública actuales.

Un servicio de atención a la salud para grandes grupos de población, como el del Seguro Social Campesino, simplifica hasta donde es posible, la atención técnica médica y jerarquiza la aplicación del conocimiento científico acerca de los fenómenos sociales que inciden sobre las condiciones de salud de una población, a fin de armonizarlos con la realidad del universo en el que supuestamente van a ser aplicados.

La característica de ser un sistema de protección familiar, se ratifica en el mandato legal, que establece que son beneficiarios de las prestaciones del Seguro Social Campesino, el Jefe de Familia, su cónyuge o conviviente con derecho y sus hijos y familiares que viven bajo su dependencia, acreditados al momento de la afiliación o en algún momento anterior a la solicitud de prestación, con una antelación no menor de tres meses.

Los requisitos para la incorporación de organizaciones campesinas al Seguro Social Campesino, las cuales son conocidas como "Comunas Campesinas" son:

Que estén ubicadas en el campo.

Que se encuentren activas, tengan el carácter de permanentes y que su objetivo principal sea el desarrollo integral de la comunidad.

Que hayan expresado su decisión de ser incorporados al sistema.

4.4 EL DEPARTAMENTO PROVINCIAL DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO LOJA Y ZAMORA CHINCHIPE

Características generales

Los 48 dispensarios médicos del seguro social campesino están ubicados en 15 cantones de la provincia de Loja:

- | | | |
|-----------------|----------------|-------------|
| 1. Cantón Loja: | - San Pedro de | 2. Cantón |
| - Malacatos, | Vilcabamba, | Saraguro: |
| - Quinara, | - Chantaco, y | - Tenta, |
| | - Gualael. | - Urdaneta, |

- Tablón Oña
- Manú,
- 3. Cantón
Catamayo:
- El Tambo
- 4. Cantón
Gonzanamá:
- Nambacola
- Changaimina
- 5. Cantón Calvas:
- Chile,
- Lucero,
- Usaime,
- Utuana
- 6. Cantón
Quilanga:
- Quilanga,
- Fundochamba.
- 7. Cantón
Espíndola:
- El Ingenio,
- Laurel,
- Las Limas,
- Jimbura
- 8. Sozoranga:
- Tacamoros,
- Sozoranga,
- Nva. Fátima.
- 9. Cantón
Olmedo:
- Olmedo.
- 10. Cantón
Zapotillo:
- Limones,
- Mangahurco,
- La Ceiba.
- 11. Cantón Paltas:
- Yamana,
- Lourdes,
- San Vicente,
- Casanga.
- 12. Chaguarpamb
a:
- Buena Vista.
- 13. Alamor:
- Ciano Nuevo,
- El Limo
- Alamor.
- 14. Celica:
- Cruzpamba,
- Yuripilaca
- 15. Pindal;
- 12 de
Diciembre,
- Gramales.



FUENTE: DEPARTAMENTO PROVINCIAL DEL SSC LOJA 04-2011

El Seguro Social Campesino es administrado por la Dirección del Seguro Social Campesino. Su política es fijada por el Consejo Directivo del IESS.

La Dirección del Seguro Social Campesino es la responsable de prestaciones de salud y monetarias y compra de servicios médico – asistenciales, dirigidas al jefe de familia, su cónyuge o conviviente con derecho, sus hijos y familiares que viven bajo su dependencia, debidamente acreditados.

La administración central está conformada por una Dirección Nacional y dos Subdirecciones: de Aseguramiento y Control de Prestaciones; y, de Contabilidad y Control Presupuestario.

Dr. Fausto DutanErraéz - Director Nacional SSC.

Para la atención en a los asegurados del Seguro Social Campesino, existen las Unidades Provinciales del Seguro Social Campesino; y, los Dispensarios Comunitarios.

IDENTIFICACIÓN:

En la provincia de Loja aprox. 54% de la población viven el área rural, esta población en su mayoría es sujeto de afiliación al Seguro Social Campesino. Actualmente existen 56 unidades operativas en este departamento de ellos 48 Dispensarios están en la provincia de Loja; Se tiene una cobertura de 86.597 miembros en Loja integrados en 20161 familias, 310 organizaciones.

La acción administrativa del Departamento Provincial cubre una superficie territorial de 34.132 Km²; de ellos 11.022 Km² corresponden a Loja y 23.110 Km² a la Provincia de Zamora Chinchipe.

La Unidad Administrativa en la Ciudad de Loja la desarrollan 22 funcionarios administrativos, 40 médicos Operativos, 54 Auxiliares de enfermería 30 Odontólogos.

En las Unidades Operativas se realiza Atención Primaria en salud, atención odontológica, Prevención de enfermedades, Promoción de la salud, saneamiento ambiental, a través de proyectos de intervención sistema de referencia y contra_ referencia con unidades médicas del SSIG de Loja, atención de pacientes en SOLCA y Unidades de hemodiálisis Privadas de esta Ciudad. Las Prestaciones de Salud en las Unidades Operativas, sin ser la única prestación de la seguridad Social campesina, es la acción más relevante de esta Institución.

- Los dispensarios médicos al prestar atención de primer nivel, por su limitada capacidad resolutive, funcionan en red con otras unidades médicas de segundo y tercer nivel del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social como hospitales provinciales a donde se transfiere los casos de demanda por especialidades y emergencias médicas.
- Deficiente sistematización y protocolos en el tratamiento administrativo y humano.
- Infraestructura de Unidades Operativas en malas condiciones y limitados presupuestos para mantenimiento y ausencia de presupuesto para construcciones.

4.5 RECURSOS HUMANOS

En cualquier institución o empresa los recursos hacen posible realizable el cumplimiento de objetivos y propósitos. Parte importantísima de los recursos la constituye el elemento humano al servicio de la Institución y su capacitación.

“De todas las decisiones que toma el ejecutivo, ninguna es tan importante como las decisiones referidas a las personas, ya que determinan la capacidad del rendimiento de la organización” conjuntamente con el resto de recursos.

La contratación de recursos humanos en el Seguro Social Campesino ha procurado responder a la política institucional, a las necesidades de ampliación de cobertura en cada periodo, y a la tecnología que esta requiere.

Al iniciarse el programa de Seguro Social Campesino en el año 1968, se contó con el personal indispensable, el mismo que se incrementó al formarse el Departamento del Seguro Social Campesino.

Posteriormente, conforme al desarrollo de la Institución, el Departamento se constituyó División; más tarde se creó la Dirección Nacional de con las Coordinaciones Regionales

El Personal que se encuentra trabajando en el Seguro Social Campesino se halla clasificado en administración y operativo, ubicado uno y otro, tanto en el nivel de oficinas centrales y regionales, como en dispensarios.

En la selección de personal destinado al trabajo dentro del Seguro Social Campesino es indispensable requerir especiales condiciones anímicas y de motivación que garanticen una labor apropiada y efectiva con los campesinos.

LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL

Misión y Visión institucional (del Plan Estratégico)

MISIÓN

El Seguro Social Campesino es un régimen especial del Seguro Social Obligatorio, pionero en el aseguramiento de las familias del área rural y del pescador artesanal; brinda prestaciones de salud, económicas, con énfasis en el desarrollo comunitario y saneamiento ambiental, dentro de un marco de respeto a la cultura local, con recursos humanos competentes.

VISIÓN

El Seguro Social Campesino es un régimen especial solidario del Seguro Social Obligatorio, líder en el aseguramiento de las familias del área rural y del pescador artesanal, su administración es desconcentrada con financiamiento suficiente, con personal investigativo, competente y humanista, que brinda servicios de calidad basados en Atención Primaria de Salud, tiene unidades operativas acreditadas, la gestión es participativa que contribuye a mejorar la calidad de vida de la población.

OBJETIVO GENERAL SEGURO SOCIAL CAMPESINO LOJA.-

- Establecer un Modelo de Gestión institucional que permita la satisfacción de las necesidades comunitarias en el ámbito del régimen del Seguro Social Campesino.

OBJETIVO GENERAL DEPARTAMENTO PROVINCIAL.-

- Brindar una atención de calidad a las familias afiliadas de la jurisdicción, a través de una gestión administrativa y operativa efectiva.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.-

- Convertirnos en pioneros del aseguramiento a las familias campesinas del norte del país.
- Mejorar la calidad de la atención a los afiliados al SSC, del Departamento Provincial de Imbabura.
- Propiciar el equipamiento, mantenimiento y dotación de insumos de manera regular.
- Ofertar servicios médicos de primer nivel de atención a los beneficiarios de otros seguros.
- Proporcionar atención a la población asegurada de durante los días hábiles del año.
- Difundir los beneficios del régimen del Seguro Social Campesino y los logros de la gestión.

POTENCIAL HUMANO DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO EN LA PROVINCIA DE LOJA

EL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA

En este aspecto identificamos como se desarrolla el compromiso que Adquiere el personal Auxiliar de enfermería desde el inicio de su realización profesional dentro de esta Institución.

²²“La urgencia de lograr un rendimiento que supere la ecuación costo-beneficio, ha creado últimamente una serie de instrumentos tendientes a dotar al hombre de habilidades y destrezas que le permitan un ejercicio de sus potencialidades y la optimización de sus recursos personales”

Para que exista armonía entre el recurso humano y la tecnología más eficiente en función de las necesidades, la Dirección Nacional del Seguro Social Campesino se ha interesado vivamente en la formación y capacitación de su personal”

FORMACIÓN

La institución ha dado oportunidad para que sus profesionales se especialicen. La formación del personal del Seguro Social Campesino con sus propios fondos dio inicio en el año 1997 con la formación de una Licenciada en Trabajo Social como Educadora para la Salud, de médicos como Máster en Salud Pública, continuando con la formación de Personal como Auxiliares de Enfermería en las universidades del país.

CAPACITACIÓN

De igual manera, ha sido necesario actualizar los conocimientos del personal que trabaja en el Seguro Social Campesino en globalidad para lograr mejor rendimiento el ejercicio de sus funciones, garantice seguridad, eficiencia y

²² Veloz Sánchez, I (1993) 25 Años del Seguro Social Campesino.

eficacia en el otorgamiento de las prestaciones a la población afiliada a este sistema especial de seguro.

Organización en el SSC. Como un el proceso es el de “Asignación de tareas, distribución de recursos, y disposición de las actividades coordinadas de los individuos y los grupos para implementar planes”, institucionalmente se ha establecido unidades de Trabajo como Afiliación, promoción social, unidad de Salud, contabilidad y presupuesto y unidades operativas.

Dirección es el proceso por medio del cual “se despierta el entusiasmo de los colaboradores para trabajar fuerte y dirigir sus esfuerzos hacia el cumplimiento de los planes y el logro de los objetivos” para ello se ha establecido retribución económica a través de conquistas clasistas y sindicales, apoyo a proyectos de intervención y capacitación al personal operativo en Medicina Familiar y comunitaria.

Control es el proceso de “medición del desempeño laboral, comparando los resultados con los objetivos y llevando a cabo acciones correctivas cuando sean necesarias” para ello institucionalmente el Médico y personal Auxiliar de Enfermera administrativa, Promotoras sociales supervisan y apoyan al personal operativo en Programaciones la realización de Programaciones locales, proyectos comunitarios y acciones administrativas; e igualmente la unidad administrativa provincial evaluada y supervisada por la Subdirección zonal y las unidades Nacionales respectivas

CAPACITACIÓN A ORGANIZACIONES AFILIADAS AL SEGURO SOCIAL CAMPESINO

Concientizar a los individuos sobre el papel importante que los grupos humanos a los que pertenecen juegan en la dinámica del cambio social, es tarea importante y delicada, que implica riesgo si realmente pensamos en las consecuencias que de ellas derivan; formación de auténticos equipos de trabajo, discusión abierta de objetivos y metas, margen de libertad a la

creatividad de las personas, posibilidad de autoevaluación en base de objetivos previamente fijados, participación real en la vida de la organización. Todos estos parecen postulados idealistas, pero de gran significación y urgencia sin cuyo cumplimiento las personas se sentirán siempre ajenas a la institución porque precisamente a los postulados de la sociedad contemporánea, y el Seguro Social no puede ser un excepción”

La participación de la comunidad en las acciones educativas es decisiva para el éxito del programa, las personas que integran una organización afiliada son los beneficiarios de la acción educativa.

Desde el año 1981 en que se dio inicio a la capacitación de organizaciones afiliadas hasta 1992 se han realizado 440 cursillos sobre Educación para la Salud dirigidos a esta población, con responsabilidad del nivel operativo, más la cobertura lograda en relación al número de dispensarios en ningún año ha sobrepasado el 25%.

Desde 1985 estos cursillos han sido realizados por el médico y el auxiliar de enfermería de la unidad operativa contando en ciertos casos con la colaboración del personal del IESS, del Seguro Social Campesino y de otras Instituciones.

El tiempo dedicado a estos cursillos está contemplado dentro del 30% de las horas que el médico debe destinar a actividades de Educación para la Salud. Las evaluaciones obtenidas se muestran que la población se motivó y desea continuar asistiendo a estos cursillos.

Crear una visión práctica para capacitar a las organizaciones afiliadas al Seguro Social Campesino, es prioritario.

MATERIAL DE INFORMACIÓN Y EDUCACIÓN

Toda acción educativa para cumplir sus objetivos, requiere de la participación de otros recursos, entre los que cuenta el material educativo. En el año 1975 se inicia la elaboración de este material para el Seguro Social Campesino al realizarse un “Manual de Procedimientos para Auxiliares de enfermería de los dispensarios comunales”. Más tarde el Departamento de Relaciones Públicas y Asuntos Internacionales publica diversos folletos de información sobre el Seguro Social Campesino.

En el año 1979 la Unidad de Educación para la Salud del S.S.C. inició la actividad sobre la elaboración del material educativo consistente en rota folios y folletos.

En el año 1988 el Departamento de Programación inició la publicación de boletines estadísticos, y cuenta hasta el momento en que se concluye este capítulo, con 3 ediciones correspondientes a los años 1988, 1989 y 1990.

Por el periodo 1988-1992 se publica la Memoria de Labores de la Dirección Nacional del Seguro Social Campesino.

A partir de 1990 se inicia la elaboración de una serie de trípticos sobre la salud, para distribuirlos a la población afiliada al Seguro Social Campesino.

A nivel operativo, también los médicos por su propia iniciativa han elaborado publicaciones. En 1991 se hacen folletos de información sobre el Seguro Social Campesino PROYECTOS DE DESARROLLO COMUNITARIO.

Cabe mencionar que el Seguro Social Campesino ha trabajado con las organizaciones campesinas en la ejecución de proyectos de desarrollo comunitario, entendiéndose como desarrollo comunitario al proceso sistemático y progresivo de mejoramiento de las condiciones de vida a través del trabajo organizado y la participación campesina.

Además de esto el Seguro Social Campesino cumple con otorgar las prestaciones propias de este Seguro Especial.

Se ha conformado equipos de trabajo a nivel comunitario compuestos por Investigadores Sociales, Enfermeras Supervisoras, Médicos Tratantes, Auxiliares de Enfermería, aunque en la práctica hay dificultades para su funcionamiento, en algunos sectores los equipos de trabajo realizan sus actividades en conjunto con la comunidad”.

Son objetivos del desarrollo comunitario:

- El mejoramiento de las condiciones de vida,
- El fortalecimiento de la organización campesina para lograr su autogestión.

El tipo de proyectos que se realizan depende en parte del diagnóstico de necesidades que se relacionan con la salud como tratamiento de basura.



Reunión de Campesinos del Dispensario Limones, Cantón Zapotillo con su médico tratante Dr. Jorge Borrero-2009

Fuente Autora: María Eugenia Salinas_2011

Reunión de Auxiliares de Enfermería con su Jefa la Enfermera Supervisora Magister María Augusta Ojeda_ 2011



Fuente Autora: María Eugenia Salinas_2011

4.6 CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL (RECURSOS HUMANOS)

Para continuar refiriéndonos a este capítulo sobre Recursos Humanos del Seguro Social Campesino en la provincia de Loja, resulta sumamente difícil emitir un criterio, por lo que hemos procedido a transcribir el contenido de los aspectos más importante del *REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO-REFORMADO DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL*:

La constitución de la República del Ecuador, en su Art. 424 establece que la Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra; y en el Art. 425 señala que, el orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente:

La Constitución, Los Tratados y Convenios Internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias, las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos; reglamentos, las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones de los poderes públicos.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO REFORMADO

Este marco normativo que rige las labores internas entre el IESS y sus trabajadores sujetos al Código de Trabajo.

Consta de XIII Títulos, una disposición final única y dos disposiciones transitorias.

TITULO I

DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

Del Art. 1 al Art. 8

1. Norma legal, fundamento de este reglamento.
“Art. 63 del Código de Trabajo”
2. Marco de Acción Legal
La selección, clasificación y capacitación, atribuciones del C.O.P. y el régimen disciplinario.
3. Partes Obligadas.
La parte empleadora y los trabajadores
4. Divulgación y Conocimiento
5. Irretroactividad
6. Aplicación favorable al trabajador
7. Preeminencia de los derechos adquiridos.
Prevalecerán sobre cualquier otra norma.
8. Nulidades

TITULO II

DE LA SELECCIÓN, INGRESO Y PROMOCIÓN DE CARGOS

Se divide en tres capítulos del art. 9 al Art. 20

Capítulo I “De la selección de aspirantes”

9. De los requisitos previos al Ingreso
10. De la falsedad de documentos
11. Requisitos para los trabajadores sujetos a caución
12. Normas que deben observarse para la provisión de cargos y vacantes a cargos creados.
(Concurso Interno Cerrado, interno abierto, y concurso público)
13. Obligatoriedad de los concursos
14. De la convocatoria, base y requisitos para los concursos.
15. De los cargos sujetos a leyes de defensa profesional.

16. De otros contratos laborales.

17. Del alcance de los concursos

18. De la Integración de los tribunales

19. Obligatoriedad del contrato a prueba

Capítulo III “Del registro especial para los trabajadores de planta del IESS sometidos al código Laboral”

20. Del Registro y expediente individuales.

TITULO III

DE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL

Del Art. 21 al Art. 22

21. Clasificación de puestos y evaluación del personal.

22. Evaluación

TITULO IV

DE LA CAPACITACIÓN

Del Art. 23 al Art. 26

23. Del derecho a la capacitación.

24. Obligación a asistir a eventos de capacitación.

25. Planes y programas de capacitación.

26. Becas.

TITULO V

DE LA JORNADA DE TRABAJO

DEL Art. 27 al 33

27. De la Jornada máxima de trabajo

28. De la Jornada Diaria

29. Horas suplementarias y extraordinarias

30. Del sistema de control de asistencia

31. Rectificación en las tarjetas de asistencia.

32. Límites de tolerancia por atrasos.

33. Aviso por falta.

TITULO VI

DE LOS PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES

Del Art. 34 al Art 38

- 34. De las ausencias durante las jornadas diarias
- 35. Permisos Sindicales
- 36. Permisos para estudiantes
- 37. Permisos especiales
- 38. Licencias y vacaciones.

TITULO VII

DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Art. 39

- 39. Obligaciones del Empleador.
 - Dotar locales adecuados de trabajo”
 - Dotar de implementos de seguridad
 - Tratar de Trabajar con respeto
 - Cumplir con las obligaciones de reglamento interno

DE LAS PROHIBICIONES AL EMPLEADOR

- 40. Prohibiciones al empleador.
 - Transgredir las normas laborales
 - Conculcar el derecho a la defensa de los trabajadores
 - Conculcar el libre desenvolvimiento de las Organizaciones clasistas
 - Imponer sanciones no previstas en este reglamento
 - Disponer que el trabajador realice actividades distintas a las que se le contrató
 - Disponer traslados que impliquen cambio de domicilio
 - Incumplir las normas del Reglamento Interno

TITULO IX

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Art. 41

- 41. Marco de Obligaciones

- Aclarar y ejecutar instrucciones de sus superiores jerárquicos
- Asistir cumplidamente a los sitios de trabajo
- Utilizar el uniforme y ropa de trabajo
- Mantener en buen estado los efectos del trabajo
- Tratar con respeto a sus superiores jerárquicos, compañeros y afiliados
- Realizar sugerencias y recomendaciones
- Cumplir con las medidas de seguridad
- Entregar a sus jefes inmediatos los bienes a su cargo, por vacaciones o separación
- Asumir daños y perjuicios por daños en bienes institucionales por negligencia.
- Debidamente comprobada
- Permanecer en su lugar de trabajo

TITULO X

DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Art. 42

42. De los derechos garantizados por este reglamento

- Ejercicios del derecho a la defensa
- Ejercicio de Actividad Sindical
- Estabilidad y Ascensos
- A que las normas del reglamento, se apliquen en su sentido más favorable.

TITULO XI

DE LAS PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES DEL IESS SUJETOS AL CÓDIGO DE TRABAJO

43. Prohibiciones.

- Falsificar o alterar dolosamente documentos extendidos o tramitados en el IESS
- Haber presentado o posterior a ello documentos falsos
- Recibir coimas por el cumplimiento de sus obligaciones
- Realizar juegos de azar

- Ingerir bebidas alcohólicas o estupefacientes durante la jornada de labor o presentarse bajo el efecto de las mismas.
- Provocar escándalos o incidentes graves reñidos a la moral, de palabra u obra.
- Faltar injustificadamente al trabajo
- Suspensión temporal injustificada de trabajo.
- Negarse a ejecutar normas legalmente encargadas
- Ejecutar labores ajenas al IESS dentro de sus recintos
- Realizar actividades mercantiles
- Conceder préstamos de dinero con intereses usureros.
- Permitir que los bienes institucionales sean usados por otras personas ajenas al IESS
- Descuidar bienes institucionales.
- Ausentarse del Trabajo sin permiso previo.

TITULO XII

DE LAS SANCIONES

Del Art. 44 al 58

44. Marco legal para el establecimiento de las sanciones
45. Clasificación de las sanciones
46. Funcionarios facultados para solicitar la separación del trabajo
47. Funcionarios facultados para imponer otras sanciones
48. Prohibiciones de imponer dos sanciones
49. Antecedentes para imponer sanciones
50. Sanción con amonestación verbal
51. Sanción con amonestación escrita
52. Sanción con multa
53. Sanciones con separación de cargo
54. Casos de reincidencia
55. Remisión de sanciones
56. Procedimiento la imposición de sanciones
57. Procedimientos para las multas
58. Procedimiento para la separación de trabajo

TITULO XII

DE LAS ATRIBUCIONES DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL PARA LA APLICACIÓN DE ESTE REGLAMENTO

Del Art. 59 al 60

59. Atribuciones del Comité Obrero Patronal

- Interpretar las normas del Reglamento Interno
- Declarar la nulidad de constatarse la violación de las normas del Reglamento Interno
- Actuar como órgano de última instancia.
- Aplicar las disposiciones de éste reglamento a favor del trabajador.

4.7 NORMAS ACTUALIZADAS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO.

De entre toda esta estructurada información ahora veamos en orden el “ÍNDOLE DE TRABAJO DEL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA”

Se pone en conocimiento del Personal Auxiliar de Enfermería las siguientes normas, que sirven para obtener un buen resultado en todas sus gestiones administrativas:

RESPONSABILIDADES:

- Cumplir y hacer las leyes, reglamentos, instructivos y normas institucionales
- Mantener en completo aseo y confortable el dispensario.

- Participar en la programación, ejecución, monitoreo y evaluación de planes y proyectos de Promoción de la Salud y Prevención de las Enfermedades, con enfoque integral e interdisciplinarios, aplicando estrategias adecuadas a la realidad local.

- Apoyar programas, proyectos y acciones de salud integral intra y extra institucional.
- Cumplir con asignaciones de trabajo en la atención integral de enfermería.
- Elaborar el diagnóstico participativo de la comunidad con el equipo interdisciplinario.
- Participar en el fortalecimiento de las organizaciones comunitarias.
- Apoyar en la elaboración, ejecución y evaluación del POA local (Programación local) y de la Subdirección y/o Departamento Provincial
- Apoyar en la elaboración del mapa parlante de la comunidad.
- Elaborar el plan mensual de enfermería.
- Atender primeros auxilios y si el caso lo amerita referir a unidades de mayor complejidad, aplicando normas institucionales.
- Realizar seguimiento de contra-referencias.
- Seguimiento de casos de ETS y de enfermedades de notificación obligatoria y de vigilancia epidemiológica, referencias-contra referencia.
- Proporcionar cuidados básicos de enfermería a la persona, familia y comunidad, para satisfacer necesidades en confort, higiene, alimentación y aspectos sanitarios.
- Brindar apoyo emocional a las personas en el marco de atención integral de Enfermería.
- Realizar acciones educativas de salud dirigidas a la persona, familia y comunidad, generando estilos de vida saludables.
- Administrar medicación prescrita por el profesional, cumpliendo protocolos y estándares establecidos.
- Participar en procesos de solución de conflictos a nivel local.
- Mantener relaciones de trabajo con valores éticos y humanos con el equipo de salud y comunidad.
- Aplicar las técnicas, guías y procedimientos de enfermería de acuerdo a estándares y protocolos establecidos.
- Cumplir con las normas de bioseguridad, y manejo de desechos producidos en el área de gestión.

- Elaborar y/o colaborar en los subprocesos de requisición, almacenamiento, egresos y saldos, devoluciones, traspasos de medicamentos e insumos de acuerdo a protocolos.
- Elaborar informe de consumo de insumos médicos
- Elaborar, enviar, archivar la información que genera la unidad de gestión.
- Elaborar y/o colaborar en os subprocesos de requisición, almacenamiento, egresos y saldos, devoluciones, traspasos de medicamentos e insumos de acuerdo a protocolos.
- Elaborar, enviar, archivar la información que genera la unidad de gestión.
- Manejo de archivo y correspondencia según normas.
- Verificar, certificar los derechos para el otorgamiento de prestaciones según normas.
- Receptar, tramitar y controlar las solicitudes de ingreso y/o egreso de grupos de familiares o personas al programa, según normas.
- Coordinar con las organizaciones afiliadas al programa de control de pago de aportes.
- Vigilar la custodia de los bienes muebles, equipos, fármacos e insumos de la unidad de gestión, en corresponsabilidad con el equipo de salud.
- Asistir a reuniones de capacitación y adiestramiento técnico y/o administrativo previa autorización o convocatoria de la autoridad.
- Colaborar con estudiantes de las diferentes especialidades de salud que hayan sido autorizados a practicar en la unidad de gestión.
- Colaborar a promotores, técnicos de Salud y demás entes de salud de la comunidad.
- Colaborar con la consulta de Odontología.
- Documentar e intercambio de experiencias nacional e internacional.
- Cumplir con el rol de la auxiliar en Historia Laboral.

Observación:

Cuando las unidades de gestión dispongan de dos Auxiliares Enfermería y/o Técnico Supervisor en Enfermería, la asignación de responsabilidades lo efectuara la Enfermera/ o Responsable de la jurisdicción.

DEPENDENCIA

Técnica – Normativa

Enfermera/o Nacional y Enfermera/o Provincial.

Administrativa:

Del médico de la unidad, de la Subdirección y Departamento Provincial del Seguro Social Campesino.

5. INTERPRETACIÓN ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 EL DIAGNOSTICO DEL AUXILIAR DE ENFERMERÍA, SU ACTITUD ÉTICA Y SU ENTORNO EN LOS DISPENSARIOS

En cualquier Institución o Empresa las personas siempre han sido fundamentales para el cumplimiento de objetivos y propósitos de estas organizaciones, Siendo la enfermería una ciencia fundamentalmente humana, que trabajan para el cuidado de la población, preservando la humanización, calidad y seguridad de la atención.

Conforme a la función social de la Enfermera hemos considerado recopilar y analizar información pertinente, para sentar las bases del Código de Ética para El Personal Auxiliar de Enfermería del Seguro Social Campesino en la Provincia de Loja.

Para sustentar la creación del Código de ética para el Auxiliar de Enfermería del Seguro Social Campesino, es necesario contar con información válida y confiable, sobre el código de ética en esta institución.

Para lograr la información de primera fuente se envió a cuarenta y ocho (48) personas que trabajan como auxiliares de enfermería en los diferentes dispensarios del seguro social campesino en la provincia de Loja un formulario – encuesta con veinte (20) preguntas entre las cuales podemos encontrar tres temas como:

Información general del Personal de Enfermería (5 preguntas).

Ambiente o entorno de trabajo (11 preguntas)

Conocimiento que tiene el Auxiliar de Enfermería sobre el Código de Ética (4 preguntas).

Constituye éste un esfuerzo para conocer la situación en materia de Código de Ética para el Auxiliar de Enfermería del Seguro Social Campesino en la Provincia de Loja.

5.2 RESULTADOS

A continuación se detallan los resultados obtenidos de las encuestas realizadas:

1) Información general:

Dependencia:.....

Ciudad:.....

Ocupación:.....

Años de servicio:.....

Edad:

Menor de 20 años () Entre 21 y 25 años ()

Entre 26 y 30 años () Entre 31 y 35 años ()

Entre 36 y 40 años () Entre 41-475 años ()

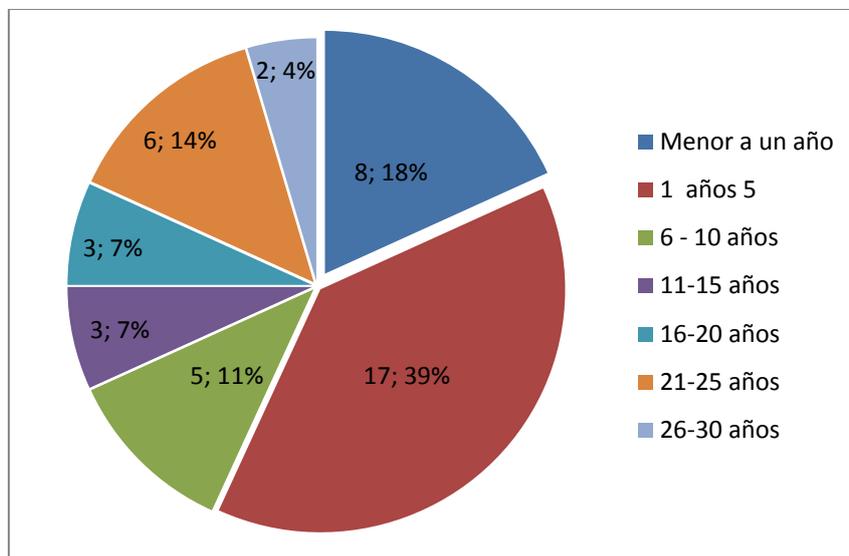
Entre 46 y 50 años () Mayor de 50 años ()

DEPENDENCIA:

Encontramos un conocimiento global de la ubicación de los dispensarios que corresponde a cada uno de los auxiliares de enfermería que trabajan ahí por lo que presentamos el siguiente listado:

Limonas, Cangonama, Algodonal, La Bocana, Ceiba Grande, Tambo Negro, Bolaspamba, Portachuelo, San Pedro Mártir, Yambaca, Nongora, Chantaco, Quinara, Utuana, San Vicente del Rio, El Ingenio, La Capilla, Yamana, Yuripilaca, Pitayo, Chorora, Fundochamba, La Papaya, El Laurel, Rumithzhitana, Milagros, Ciano Nuevo, limón 1, Chiriguala, Anganuma, Tambo pamba, Las limas, Bellavista, Zapallal, Tumbunuma, Portete, San Pedro de Vilcabamba, El Molino, Panduana, Y de Olmedo, Tablón 3, Gramales, San Jose 3, Bahin, Ningomine, Tablón 1, Sanambay, Las Juntas.

AÑOS DE SERVICIO:



FUENTE: ENCUESTA AUXILIARES DE ENFERMERÍA SSC PROVINCIA DE LOJA 2011
ELABORADO POR: Ma. Eugenia Salinas Garrido

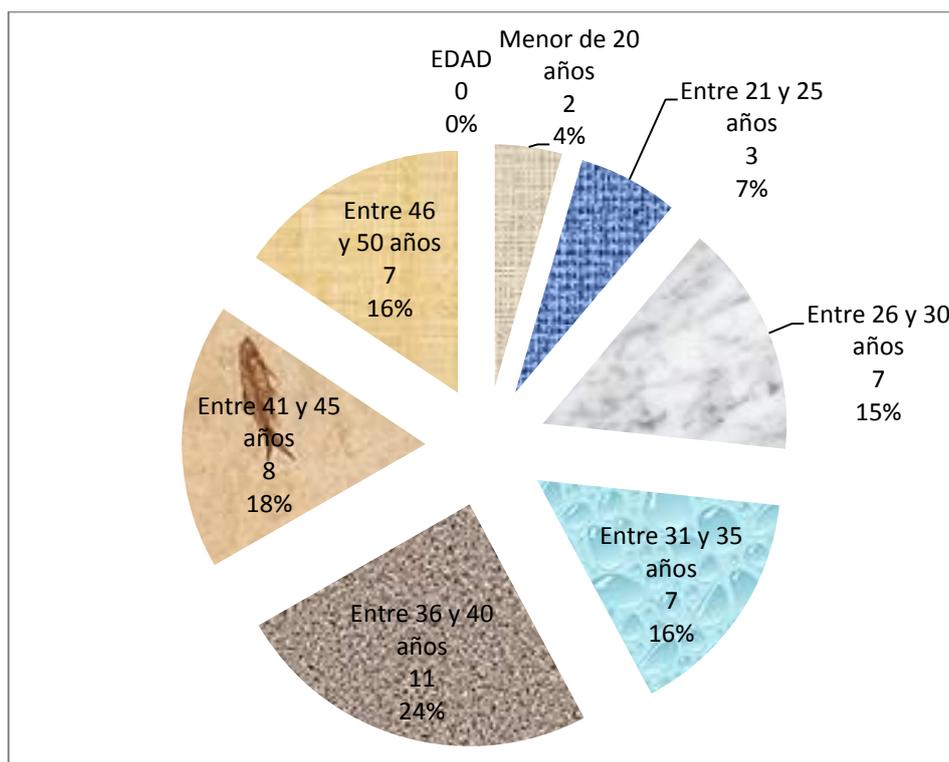
Análisis:

Para la comunidad de enfermería la experiencia es un aspecto fundamental que se debe tomar en cuenta para la vinculación y disciplina de la persona encargada de esta profesión social.

Partiendo de este análisis tenemos que las 48 encuestas aplicadas al Personal Auxiliar de Enfermería, demuestra que de un total de 44 el 17% tiene una experiencia como Auxiliar de Enfermería menor a un año; el 37% de 1 a 5 años; un 11% posee una experiencia entre 6 a 10 años; un 7% trabaja de 11 a 15 años; otro 7% de 16 a 20 años, un 14% de 21 a 25 años; y, finalmente un 4 % tiene como experiencia laboral menos de 5 años.

Como se puede denotar es evidente que el porcentaje más alto de años de experiencia es de 1 a 5 años por parte de las auxiliares de enfermería.

EDAD



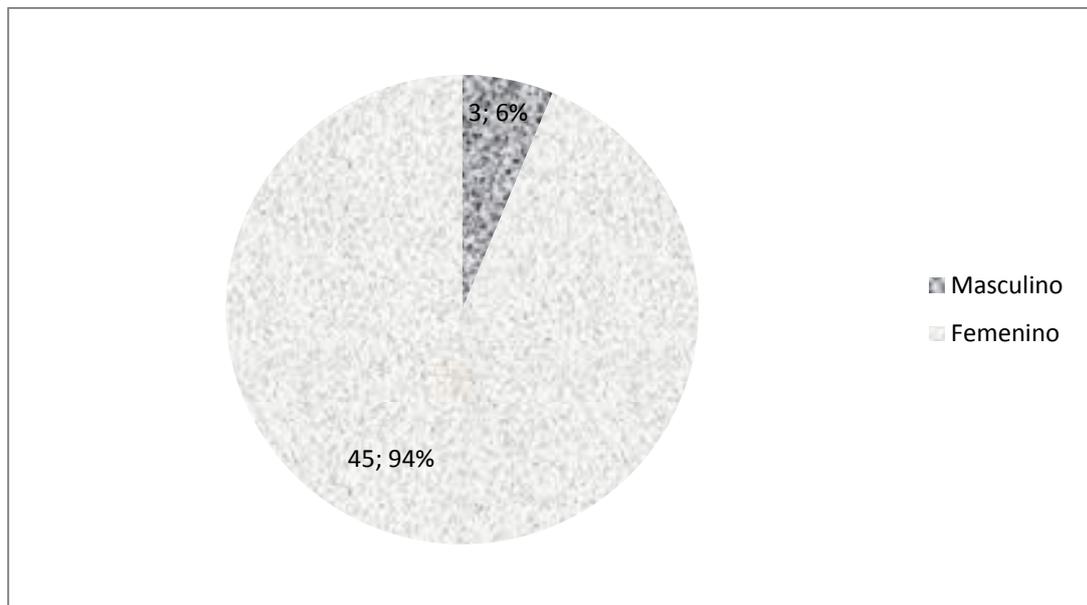
FUENTE: ENCUESTA AUXILIARES DE ENFERMERÍA SSC PROVINCIA DE LOJA 2011
ELABORADO POR: Ma. Eugenia Salinas Garrido

Análisis:

Con estos resultados deducimos que un 24% del personal encuestado afirmaron tener entre 36 y 40 años de edad, otro 16% de encuestados se ubicó entre los 31 y 35 años de edad, mientras que el 18% se estableció entre los 41 y 45 años de edad, así mismo otros encuestados que representan un 16% afirmaron tener entre 46-50 años de edad, de la misma manera un 7% se afirmó entre los 21 y 25 años de edad y finalmente un 4% se establecieron entre personal menor a 20 años de edad.

Por lo tanto el resultado de la encuesta me permite indicar que en el Seguro Social Campesino en la Provincia, los índices señalan que el personal auxiliar de enfermería en su mayoría son mujeres adultas.

SEXO:



FUENTE: ENCUESTA AUXILIARES DE ENFERMERÍA SSC PROVINCIA DE LOJA 2011
ELABORADO POR: Ma. Eugenia Salinas Garrido

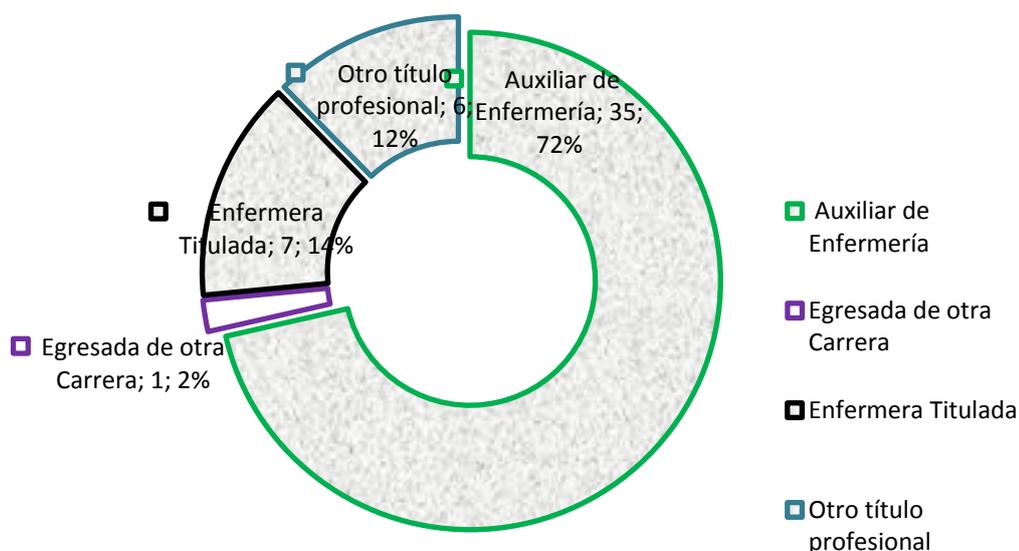
Análisis:

En vista de los resultados obtenidos podemos indicar que, del grupo de 48 Auxiliares que fueron encuestados un 94% afirmaron que son de sexo femenino, mientras que el 6% restante pertenece al sexo masculino.

De ahí que se puede determinar que en el Seguro Social Campesino más del 90% del personal predominante son las mujeres.

3) Título que posee

- a) Auxiliar de Enfermería ()
- b) Egresada de otra Carrera ()
- c) Enfermera Titulada ()
- d) Otro título profesional()



FUENTE: ENCUESTA AUXILIARES DE ENFERMERÍA SSC PROVINCIA DE LOJA 2011
ELABORADO POR: Ma. Eugenia Salinas Garrido

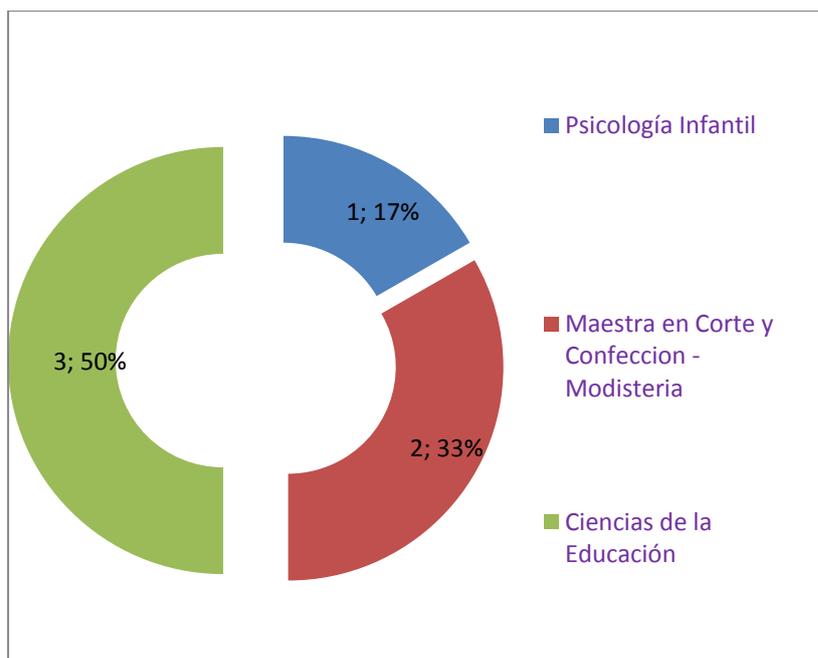
Análisis:

El Auxiliar de Enfermería debe ser un profesional con elevado sentido de superación, debe actualizar sus conocimientos y estar consciente que su proceso en calidad cada vez se amplía y adquiere nuevas responsabilidades.

Al establecer un análisis de la información obtenida tenemos que; un 72% afirmaron ser Auxiliares de Enfermería, un 14% admitieron ser Enfermeras Tituladas y el 12% admitió tener otro título profesional, mientras que el 2% dijo ser Egresado en Otra Carrera.

De ahí que se deduce que la mayor parte del personal de esta institución está primordialmente capacitado para cumplir satisfactoriamente con sus funciones como ente laboral.

3) Si su respuesta anterior responde al literal (d), ¿qué título posee?



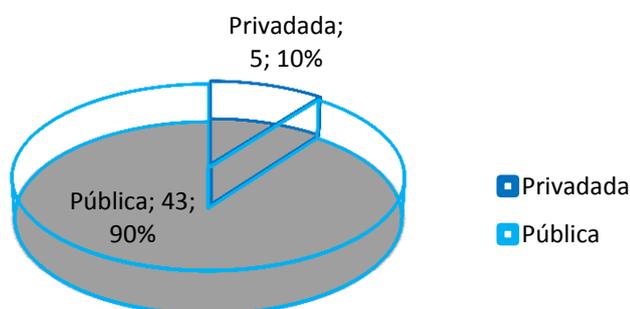
FUENTE: ENCUESTA AUXILIARES DE ENFERMERÍA SSC PROVINCIA DE LOJA 2011
ELABORADO POR: Ma. Eugenia Salinas Garrido

Análisis

De las encuestas aplicadas al Personal de Enfermería, se puede demostrar que de un total de 6 encuestados que representan un 50% tienen título en Ciencias de la Educación Básica; mientras que 33% que representan a dos encuestadas se afirman como Maestras en Corte y Confección-Modistería; y, un último 17% obtuvieron el título en Psicología Infantil; lo que significa que además de poseer el título que demanda el puesto de Auxiliar de Enfermería, las encuestadas poseen un título que no es afín su especialidad.

4) La institución educativa en la que obtuvo su título es:

a) Privada () b) Pública ()



FUENTE: ENCUESTA AUXILIARES DE ENFERMERÍA SSC PROVINCIA DE LOJA 2011
ELABORADO POR: Ma. Eugenia Salinas Garrido

Análisis:

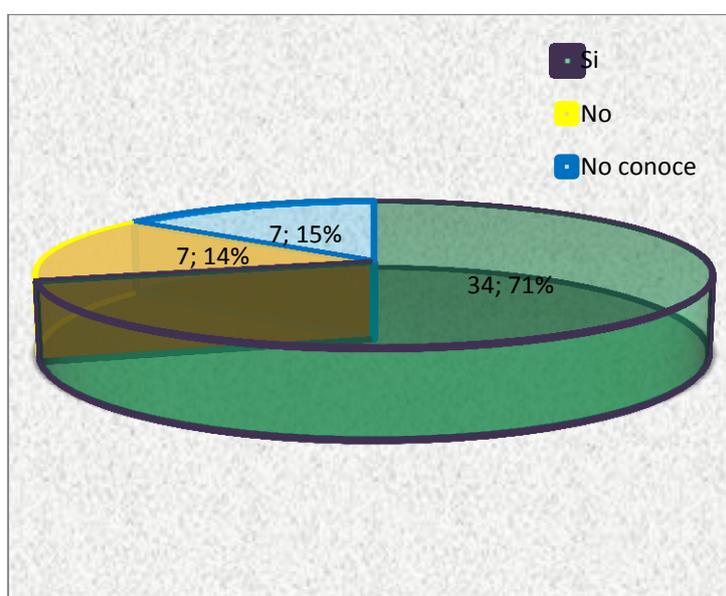
La preparación académica es muy importante para la superación personal y profesional, La enfermería ha ido perdurando en las diferentes épocas de la historia, por la asunción de distintas responsabilidades y roles, teniendo siempre como punto de referencia los cuidados de salud de las personas. Resultado de ello, ha sido el desarrollo de diferentes conocimientos y habilidades en función de las demandas sociales.

Este gráfico nos permite reflejar los resultados de una encuesta realizada a cerca del tipo de institución educativa donde el personal de enfermería del SSC obtuvo su título; es así que el 10% de ellas afirmaron que lo obtuvieron en instituciones educativas privadas y el 90% restante en establecimientos públicos.

De acuerdo a los resultados se deduce; que más de la mitad del Personal Auxiliar de Enfermería del SSC, obtuvieron su título en Universidades del Estado.

AMBIENTE O ENTORNO DEL TRABAJO

5) La empresa en la que usted labora tiene un código de ética que rige las actividades de la misma.



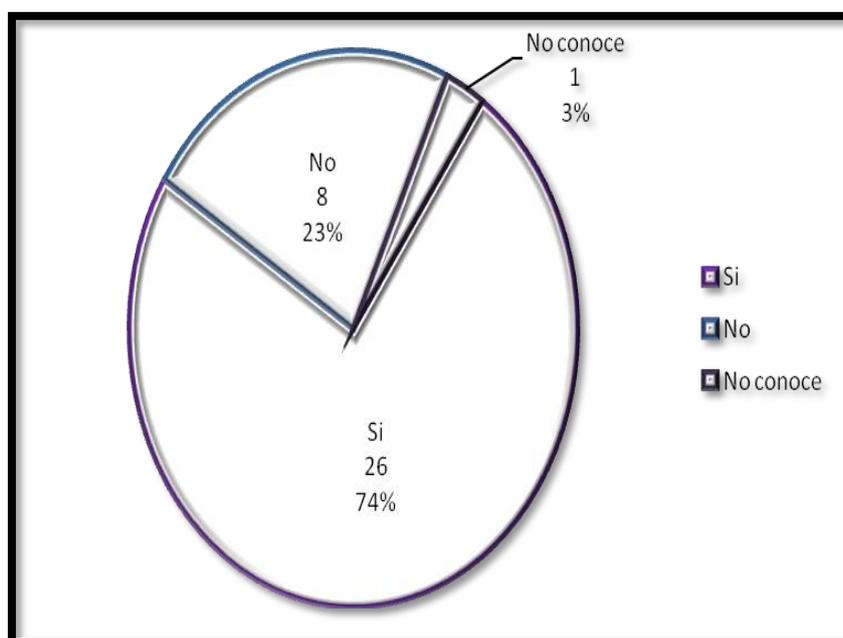
FUENTE: ENCUESTA AUXILIARES DE ENFERMERÍA SSC PROVINCIA DE LOJA 2011
ELABORADO POR: Ma. Eugenia Salinas Garrido

Análisis:

En cuanto al tema si el Seguro Social Campesino en la provincia de Loja, tiene un código de ética o no, de las 48 personas encuestadas respondieron de la siguiente manera: un 71% (34 personas) que si cuentan con un código de ética; mientras que el 14 % (7 personas) responden que la institución no tiene un código de ética; y el 15% restante (7 personas) respondieron que la empresa no conoce, porcentaje considerablemente significativo.

Resultado que estimamos puramente teórico ya que en la práctica es otra la realidad, por lo que no se pudo encontrar en ninguna de sus dependencias un documento o material que figure tal código; por lo que se concluye en la necesidad de contar con un código de ética específico para el personal Auxiliar de Enfermería.

- 6) En caso de ser afirmativa la respuesta, ¿el código de ética ha sido difundido por los directivos de la empresa entre sus colaboradores?

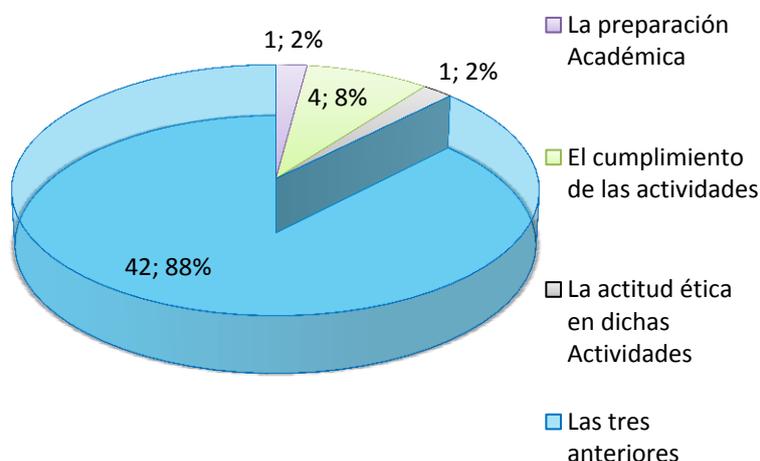


FUENTE: ENCUESTA AUXILIARES DE ENFERMERÍA SSC PROVINCIA DE LOJA 2011
ELABORADO POR: Ma. Eugenia Salinas Garrido

Análisis:

De las encuestas aplicadas al personal Auxiliar de Enfermería, se puede demostrar, que de un total de 48; el 74% confirma si haber recibido la información sobre la existencia de un código de ética, mientras que el 23% manifiesta no haber recibido dicha información; y, finalmente el 3% indica que no conoce ningún código de ética; lo que nos refleja que se deben mejorar los procesos de comunicación institucionales.

7) A su criterio, ¿qué es lo más importante en el desempeño profesional como auxiliar de enfermería de la institución en la que trabaja?



FUENTE: ENCUESTA AUXILIARES DE ENFERMERÍA SSC PROVINCIA DE LOJA 2011
ELABORADO POR: Ma. Eugenia Salinas Garrido

Análisis

En cuanto al desempeño profesional como Auxiliar de Enfermería dentro del Seguro Social Campesino en la Provincia de Loja; de las 48 personas encuestadas manifiestan que para ellas lo más importante es:

El 2% (1 persona) dice que lo más importante es la preparación académica.

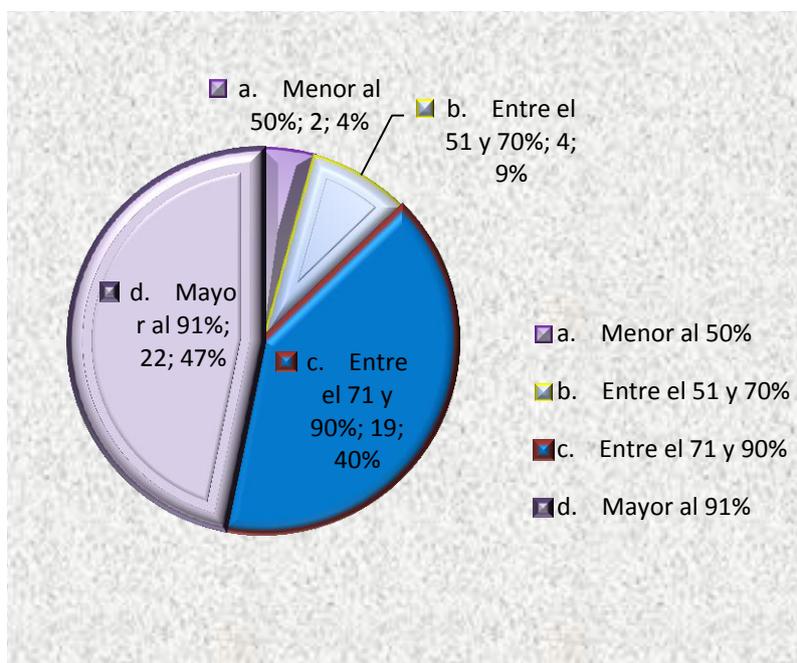
El 8% (4 personas) dicen que lo más importante es el cumplimiento de las actividades.

El 2% (1 persona) dice que lo más importante es la actitud ética en el cumplimiento de las actividades.

El 88% (42 personas) dicen que lo más importante es la preparación académica, el cumplimiento de las actividades y la actitud ética en dichas actividades.

8) La actividad profesional debe regirse en principios éticos y morales. A su criterio, ¿qué porcentaje en este aspecto es el que usted se asignaría?

- 4) Menor al 50% ()
- 5) El cumplimiento de las actividades ()
- 6) La actitud ética en dichas actividades ()
- 7) Las tres anteriores ()



FUENTE: ENCUESTA AUXILIARES DE ENFERMERÍA SSC PROVINCIA DE LOJA 2011
ELABORADO POR: Ma. Eugenia Salinas Garrido

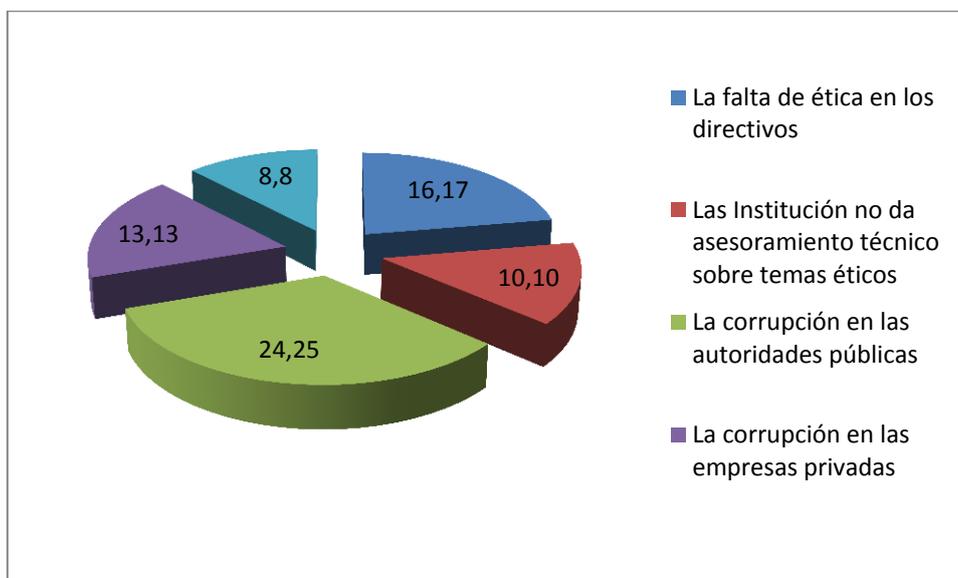
Análisis

De las encuestas aplicadas a las 48 Auxiliares de Enfermería, se puede demostrar el porcentaje que asignan es el siguiente:

- 2 personas (el 4%) asignan menor al 50%
- 4 personas (el 9%) asignan entre el 51% y 70%
- 19 personas (40%) asignan entre el 71% y 90%
- 22 personas (47%) asignan mayor al 91%

Por lo que nos refleja que la mayoría de Auxiliares de Enfermería, considera importante regirse en principios éticos y morales

9) A su criterio, ¿cuáles son los tres principales dilemas o problemas éticos que más comúnmente enfrenta el auxiliar de enfermería?



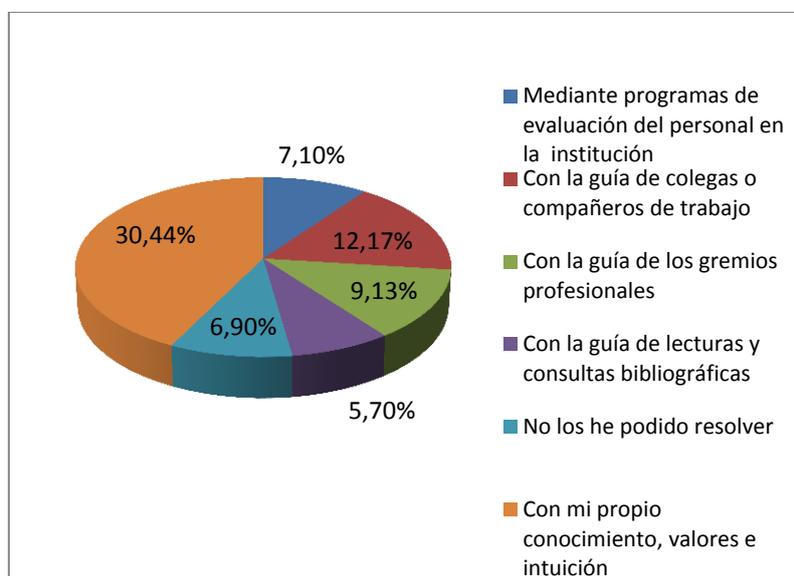
FUENTE: ENCUESTA AUXILIARES DE ENFERMERÍA SSC PROVINCIA DE LOJA 2011
ELABORADO POR: Ma. Eugenia Salinas Garrido

Análisis

De acuerdo a estos resultados podemos identificar que los principales dilemas que comúnmente enfrenta el auxiliar de enfermería son la falta de ética en los directivos con un 16.17%, otro factor que aplica un 10.10% considera que las instituciones no dan asesoramiento técnica sobre esta temática, un total de 24.25% manifiesta que es por la corrupción evidente en muchos de los casos en autoridades públicas; y finalmente el 8.8% indica que no hay ética en los servicios prestados puesto que no se ha inculcado en la instituciones un cultural ética desde la perspectiva personal y profesional ya que en la mayoría de los casos muchos profesionales busca cumplir simplemente una jornada laboral y no tienen una verdadera vocación por su profesión y por ende no se

desenvuelven plenamente en sus actividades laborales y esto conlleva a la prestación de un servicio a la colectividad deficiente e insatisfactorio.

10) ¿Cómo ha podido resolver esos dilemas o problemas éticos?



**FUENTE: ENCUESTA AUXILIARES DE ENFERMERÍA SSC PROVINCIA DE LOJA 2011
ELABORADO POR: Ma. Eugenia Salinas Garrido**

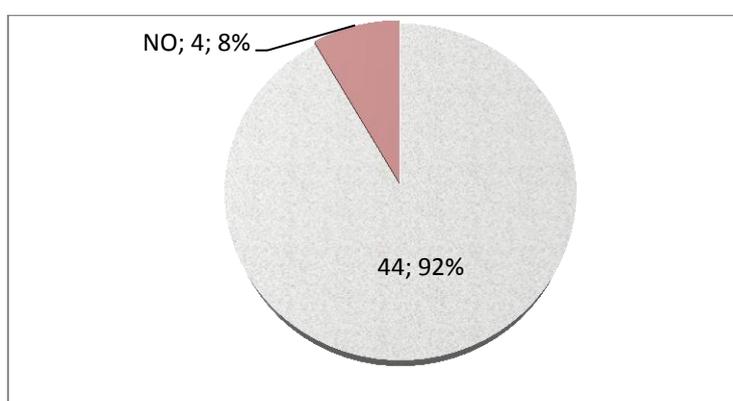
Análisis

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta pregunta tenemos que el 7.10% busca resolver estos conflictos mediante programas de evaluación del personal en la institución, el 12.17% manifiesta que resuelven estos dilemas con la guía de colegas o compañeros de trabajo, mientras que el 9.13% mencionan que resuelven estos problemas con la guía de los gremios profesionales, otro 5.70% señalan que aplican una guía de lecturas y consultas bibliográficas, el 30.44% consideran que resuelven estos aspectos con su propio conocimiento, valores e intuición y finalmente el 6.90% consideran que no pueden resolver este paradigma.

(Especifique que factor fue el de mayor peso)

FACTORES DE MAYOR PESO	RESPUESTAS REGISTRADAS	PORCENTAJE
la autoría de otras Instituciones; se mencionó Junta Parroquial - Municipios	2	4%
Preparación Independiente tal como (Licenciaturas- cursos de Relaciones Humanas)	2	4%
Guía o planes de la Institución	1	2%
Abstuvieron de contestar	43	90%

11) ¿Cree usted que es posible triunfar profesionalmente como auxiliar de enfermería, si se respeta y cumple con el código de ética que rige la institución en donde labora?

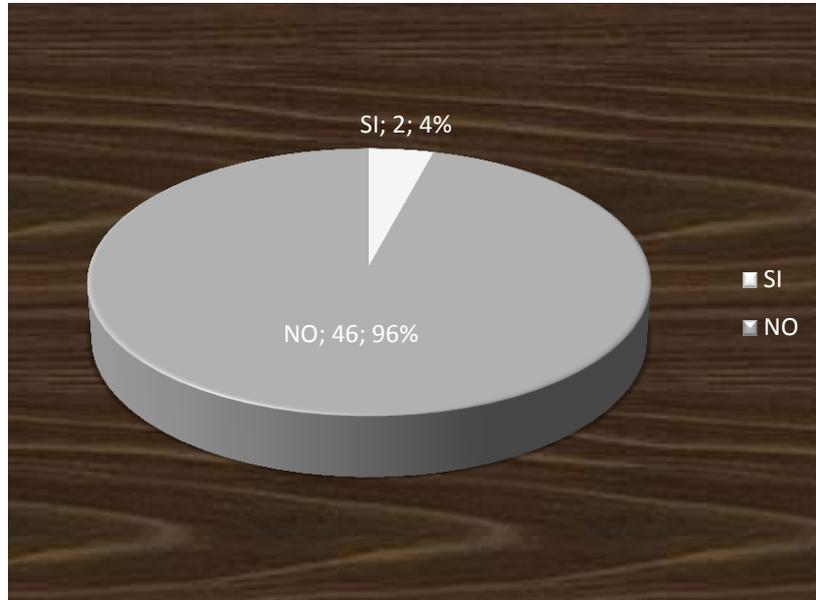


FUENTE: ENCUESTA AUXILIARES DE ENFERMERÍA SSC PROVINCIA DE LOJA 2011
ELABORADO POR: Ma. Eugenia Salinas Garrido

Análisis

Al preguntar si cree que es posible triunfar profesionalmente como Auxiliar de Enfermería, si se respeta y cumple con el código de ética que rige la empresa donde laboran las personas encuestadas, un 92% (44 personas) responde positivamente, un 8% (4 personas de forma negativa).

12) **¿Considera Ud. Apropiado que el Auxiliar de Enfermería reciba obsequios y dádivas de la población?**



**FUENTE: ENCUESTA AUXILIARES DE ENFERMERÍA SSC PROVINCIA DE LOJA 2011
ELABORADO POR: Ma. Eugenia Salinas Garrido**

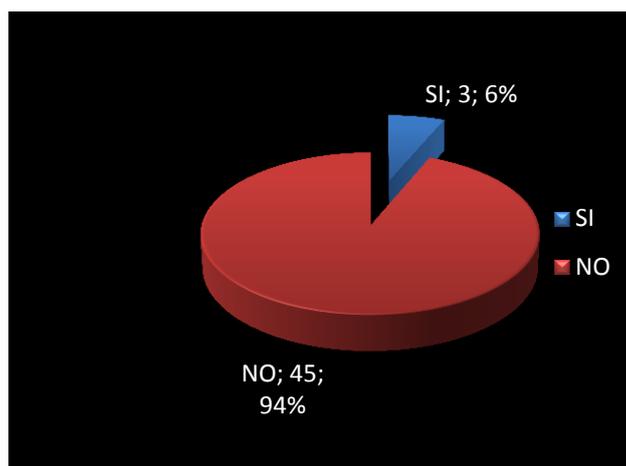
Análisis.

Con estos resultados respectivamente podemos deducir que del 100% del personal encuestado un 96% aducen que no es apropiado recibir obsequios de ningún índole por parte de la población ya que esto va en contra de sus principios como persona y podría perjudicar en gran manera en la estabilidad laboral del auxiliar de enfermería, desde otro ámbito el 4% del personal encuestado si lo consideran pertinente.

12)Es legítimo que el Auxiliar de enfermería introduzca su opinión, sin respetar las ideas de sus compañeros de equipo de trabajo, fuentes de información fidedigna y actualizada.

a) SI ()

b) NO ()



FUENTE: ENCUESTA AUXILIARES DE ENFERMERÍA SSC PROVINCIA DE LOJA 2011
ELABORADO POR: Ma. Eugenia Salinas Garrido

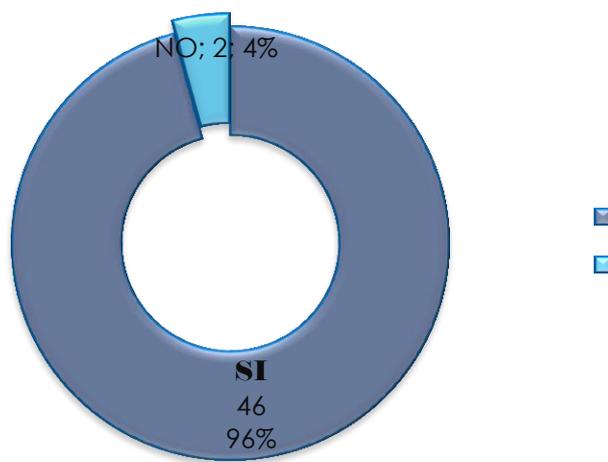
Análisis

Como se puede apreciar el 94% de las personas creen que el Auxiliar de enfermería no debe introducir su opinión sin respetar la ideas de sus compañeros de equipo de trabajo, fuentes de información fidedigna y actualizada, otra parte correspondiente al 6% que piensan que no. Lo que demuestra que es un porcentaje alto de personas que quieren o creen que Auxiliar de Enfermería debe respetar la opinión de sus colegas y cuando haya oposición de ideas debe saber consultar fuentes de información fidedignas y actuales o buscar asesoría de expertos.

13) Es posible que el Auxiliar de enfermería mantenga una relación de respeto y colaboración con sus colegas y al mismo tiempo con asesores y otros profesionistas, evitando lesionar el buen nombre y prestigio de éstos.

a) Si ()

b) NO ()



FUENTE: ENCUESTA AUXILIARES DE ENFERMERÍA SSC PROVINCIA DE LOJA 2011
ELABORADO POR: Ma. Eugenia Salinas Garrido

Análisis

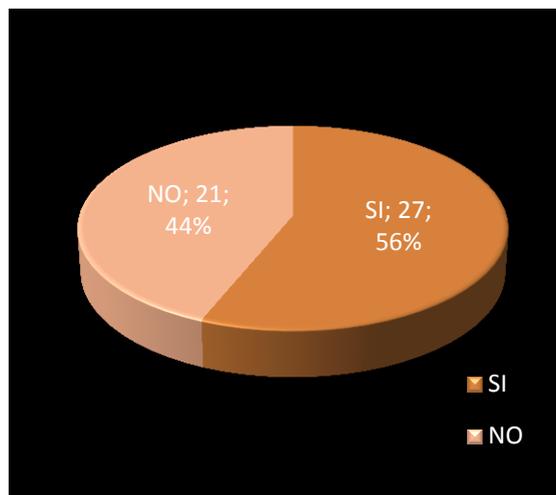
De los datos recabados sobre si es posible que el auxiliar de enfermería mantenga una relación de respeto y colaboración con sus colegas y al mismo tiempo con asesores y otros profesionistas, evitando lesionar el buen nombre y prestigio de estos, el 96% (46 personas) dijeron que sí; y un 4% (2 personas) dijeron que no.

De acuerdo al gráfico, resulta notorio que el Auxiliar de Enfermería trabaja en colaboración y aprende de los demás, siguiendo a la cultura y ambiente de trabajo; pero es curioso encontrar un 4% que han dicho que no.

14) ¿El Auxiliar de Enfermería puede militar en un partido político sin que eso afecte su trabajo?

a) Si ()

b) NO ()

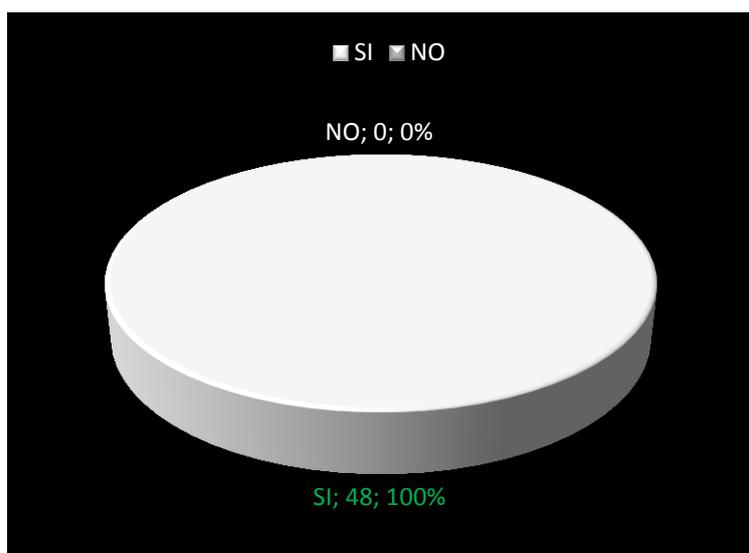


FUENTE: ENCUESTA AUXILIARES DE ENFERMERÍA SSC PROVINCIA DE LOJA 2011
ELABORADO POR: Ma. Eugenia Salinas Garrido

Análisis

Las opiniones son casi iguales, El 56% de las personas tiene claro que no pueden hacer las dos cosas a la vez, pues al militar en un partido político estarían imposibilitando la actitud de mantener la calidad de la atención de enfermería, la satisfacción de los pacientes y la preservación de la calidad de la vida laboral de estos profesionales; dejando de lado, otra parte muy cercana correspondiente al 44% que piensan que sí, demuestran un porcentaje alto de que los Auxiliare bien desconocen que esta práctica es prohibida.

15) Es un compromiso para el auxiliar de enfermería el comportarse con integridad actuando honestamente, de buena fe, con sinceridad, lealtad, dando buen uso al patrimonio institucional en cuanto a los recursos disponibles para la atención de los pacientes, incluyendo las instalaciones, mobiliario, equipo, material de trabajo y particularmente el tiempo laborables.



FUENTE: ENCUESTA AUXILIARES DE ENFERMERÍA SSC PROVINCIA DE LOJA 2011
ELABORADO POR: Ma. Eugenia Salinas Garrido

Análisis:

Todas las 48 personas encuestadas consideran que es un compromiso para el auxiliar de enfermería el comportarse con integridad actuando honestamente, de buena fe, con sinceridad, lealtad, dando buen uso al patrimonio institucional en cuanto a los recursos disponibles para la atención de los pacientes, incluyendo las instalaciones, mobiliario, equipo, material de trabajo y particularmente el tiempo laborable.

Podríamos deducir que el personal cumple en convergencia al art. 41 del Reglamento Interno de las obligaciones de los trabajadores.

CONOCIMIENTOS QUE TIENE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA

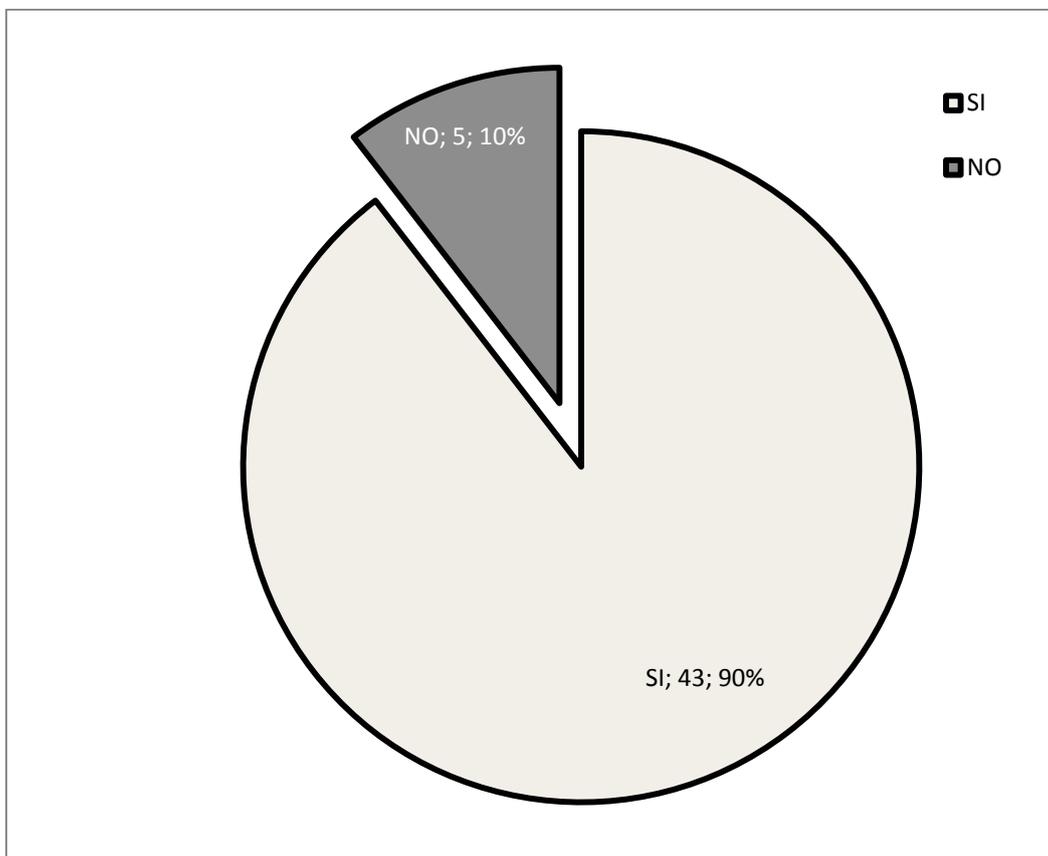
16) De la siguiente lista de principios, ¿cuáles considera que el personal auxiliar debería poner en práctica en la institución donde en donde labora?

PRINCIPIOS BÁSICOS	Respuestas Registradas	Porcentaje Respuestas
Responsabilidad	48	100
Honestidad	47	97,9
Solidaridad	47	97,9
Honradez	46	95,8
Verdad	44	91,66
Libertad	35	72,91
Perseverancia	33	68,75
Equidad	38	79,16
Tolerancia	43	89,58
Dignidad	41	85,41
Secreto Profesional	40	83,33
Comportamiento Profesional	40	83,33

FUENTE: ENCUESTA AUXILIARES DE ENFERMERÍA SSC PROVINCIA DE LOJA 2011
ELABORADO POR: Ma. Eugenia Salinas Garrido

Como esta respuesta es de opción múltiple en lo que compete a principios básicos que deberían existir en un código de ética para el Auxiliar de Enfermería, las 48 personas encuestadas consideran los siguientes principios que los presentamos de acuerdo al porcentaje de aceptación.

17) ¿Considera conveniente emprender un plan de creación de un código de ética para el personal auxiliar de enfermería tanto en instituciones públicas como privadas a nivel nacional?

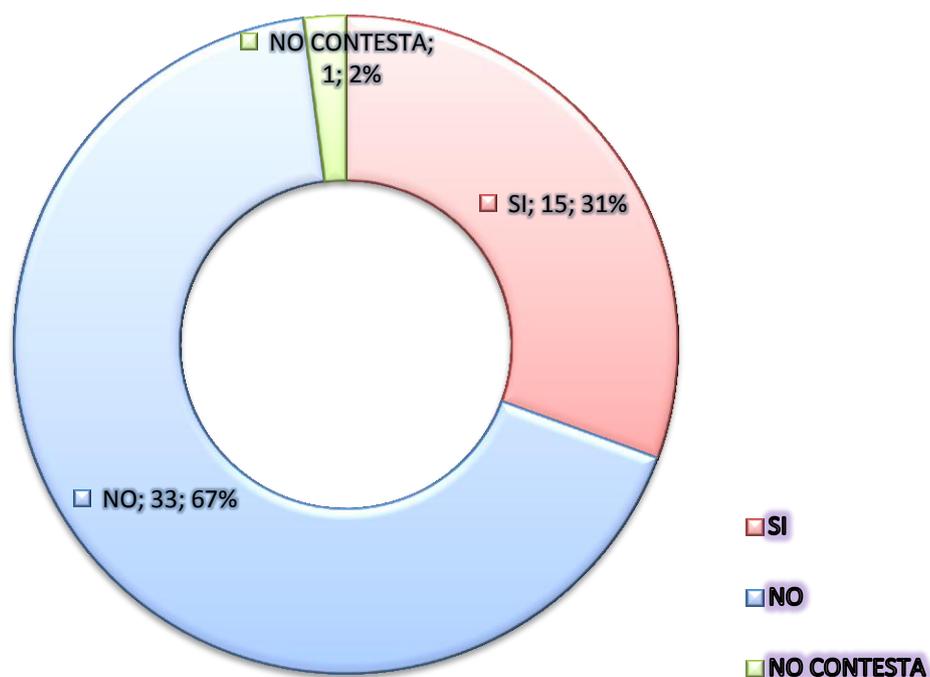


FUENTE: ENCUESTA AUXILIARES DE ENFERMERÍA SSC PROVINCIA DE LOJA 2011
ELABORADO POR: Ma. Eugenia Salinas Garrido

Análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos tenemos que; el 90% de las personas encuestadas afirmaron que considera conveniente un Plan de creación de un Código de Ética para las el Auxiliar de Enfermería tanto en las instituciones públicas como privadas, por otra parte un 10% (5 personas) consideran que no es necesario la creación de este Código de Ética.

18) ¿Cree usted que la remuneración que recibe, incide en el comportamiento ético dentro de su desempeño profesional?



FUENTE: ENCUESTA AUXILIARES DE ENFERMERÍA SSC PROVINCIA DE LOJA 2011
ELABORADO POR: Ma. Eugenia Salinas Garrido

En cuanto a lo que se refiere si la remuneración salarial incide en el comportamiento ético dentro de su desempeño profesional, un 67% (33 personas) piensan que no incide, mientras que un 31% (15 personas) manifiestan que si incide y por último un 2% (una persona) no contesta la pregunta.

19) Finalmente, en tres líneas cuéntenos para que cree Usted que sirve la ética en el Auxiliar de Enfermería.

Pregunta	valor		
	Opciones		
Código	Valor	Frecuencia	Porcentaje
1	Para desarrollar con mayor responsabilidad las actividades y mejorar las relaciones a nivel Institucional _ Colegas de Trabajo, Usuarios de los servicios (Comunidad) y Familiares	9	18,75%
2	Despeñarse en todas las actividades con calidad , calidez, eficiencia y eficacia	7	14,58%
3	Especialmente para brindar atención al usuario a conciencia con calidad y calidez sin importar sexo, etnia, religión _ discreción	7	14,58%
4	Superación Profesional y Personal	4	8,33%
5	para fortalecer los valores, elevar el nivel de autoestima	3	6,25%
6	reflejar nuestro valor profesional, valores personales, demostrar actitudes y capacidad como profesionistas	3	6,25%
7	cómo actuar ante los demás en nuestro trabajo o en el hogar (con respeto y equidad)	2	4,16%
8	buen servicio a la comunidad	2	4,16%
9	Trabajar con honestidad para el buen desenvolvimiento de uno mismo y el bienestar del paciente	2	4,16%
10	Importante para conducirnos con integridad	2	4,16%
11	apoyo entre nuestros jefes y afiliados, un refuerzo para el desempeño de nuestras funciones	1	2%
12	para valorar y hacer prevalecer la fidelidad dentro del campo profesional	1	2%
13	Es un principio fundamental en todo funcionario, y especialmente en un servidor de la salud, ya que el trabajo va vinculado a problemas de salud	1	2%
14	El código de ética serviría para fortalecer aún más nuestros valores y saberlos mantener con integridad	1	2%
15	no contesta	3	6,25%

FUENTE: ENCUESTA AUXILIARES DE ENFERMERÍA SSC PROVINCIA DE LOJA 2011
ELABORADO POR: Ma. Eugenia Salinas Garrido

Análisis

Han sido varias las expresiones que nos han hecho constar, por las que consideraremos que si se puede encontrar una relación con la ética; dando a todas un valor tenemos que para la mayoría de los Auxiliares de Enfermería encuestados (18,75%), la ética sirve para desarrollar con mayor responsabilidad las actividades y mejorar las relaciones a nivel Institucional _ Colegas de Trabajo, Usuarios de los servicios (Comunidad) y Familiares.

Pero tratando de adecuar las respuestas de acuerdo a la pregunta, creemos que es un tanto difícil para el Auxiliar de Enfermería justificar el significado de la palabra ética, quizá porque no está siendo totalmente conocida por la mayoría de ellos.

A continuación se cita del Libro de Ética – Luis José Gonzales Álvarez pág. 13, en su introducción nos dice que:

“Independientemente de las situaciones o circunstancias en que vivimos, los seres humanos siempre hemos estado interesados en la felicidad y, por consiguiente, el cómo vivir mejor para ser más felices. Esta y no otra es la razón de la ética. El interés por vivir bien hacer surgir la conciencia moral y el fenómeno que denominamos moralidad. Y la Ética se consagra al estudio de la moralidad”

5.2.1 LOS DIRECTIVOS, SU ACTITUD ÉTICA Y SU ENTORNO EN EL DEPARTAMENTO PROVINCIAL DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO LOJA.

Siguiendo la misma dirección del capítulo anterior debemos indicar que hemos considerado recopilar y analizar información pertinente de la Jefa Provincial, de los Jefes Supervisores, Trabajadoras Sociales para sentar las bases del Código de Ética para el Personal Auxiliar de Enfermería de la mencionada entidad. Así para sustentar la creación de dicho código, es necesario contar

con información válida y confiable, sobre sus directivos y el código de ética en esta institución.

De las 5 personas encuestadas 4 tuvieron la predisposición de emitir su criterio, haciendo figurar a la JEFA SUPERVISORA DE ENFERMERÍA quien gentilmente nos dio la oportunidad y el tiempo de extendernos en nuestra investigación.

Las respuestas fueron del todo claras, los Jefes Supervisores muy amables colaboradores.

De los entrevistados la Jefa Provincial estaba falta de tiempo para ayudarnos con toda la encuesta, como que se le hizo poco posible por diversos motivos. Observando la ética de la Investigación, no daremos a conocer los nombres de los interrogados, por lo que directamente transcribiremos las respuestas en el orden que fueron planteadas y de acuerdo un código previamente establecido, los mismos se anotan de la siguiente forma:

J.DEP.PROV Para la Jefa del Departamento Provincial

J.S.ODONT. Para el Jefe supervisor de Odontólogos

J.S.ENF. Para la Jefa Supervisora de Enfermería

TS.1 Para Trabajadora Social 1

TS.2 Para Trabajadora Social 2

Para lograr la información nos apoyamos de un formulario – encuesta con diez y siete (17) preguntas:

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA

A continuación se detallan los resultados obtenidos:

DEPENDENCIA:.....

1) Información general:

Ciudad:.....

Edad:.....

Menor de 20 años () Entre 21 y 25 años ()

Entre 26 y 30 años () Entre 31 y 35 años ()

Entre 36 y 40 años () Entre 41-475 años ()

Entre 46 y 50 años () Mayor de 50 años ()

Unidad Administrativa Provincial del Seguro Social Campesino; Provincia de Loja y Zamora Chinchipe Zona III:

Edad:



ELABORACIÓN: María Eugenia Salinas Garrido
ENTREVISTA: Directivos

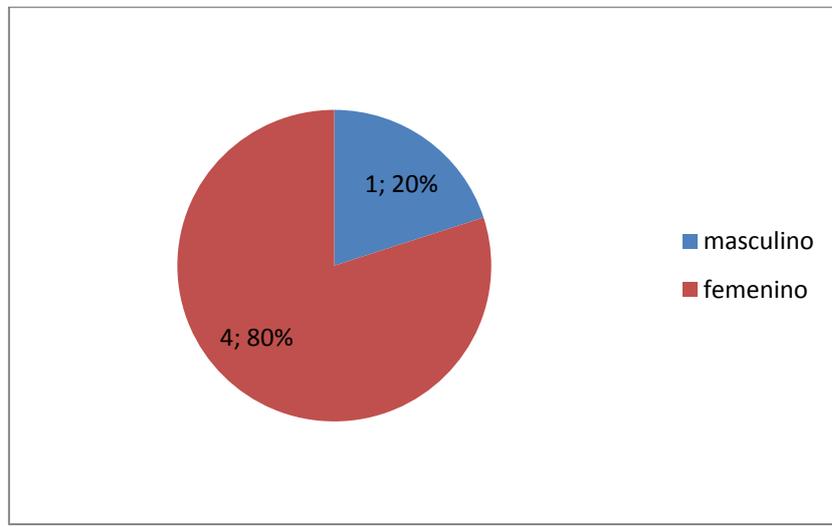
Análisis

Conforme a los resultados obtenidos en cuanto a la edad; de los 5 encuestados el 40% (2 personas) oscilan entre 31 y 35 años; y el 20 % restante (1 persona) oscila entre 31 y 45 años, el 40% (2 personas) entre los 46 y 50 años, el 20% (una persona) es mayor de 50 años.

2) Sexo:

a) Masculino ()

b) Femenino ()



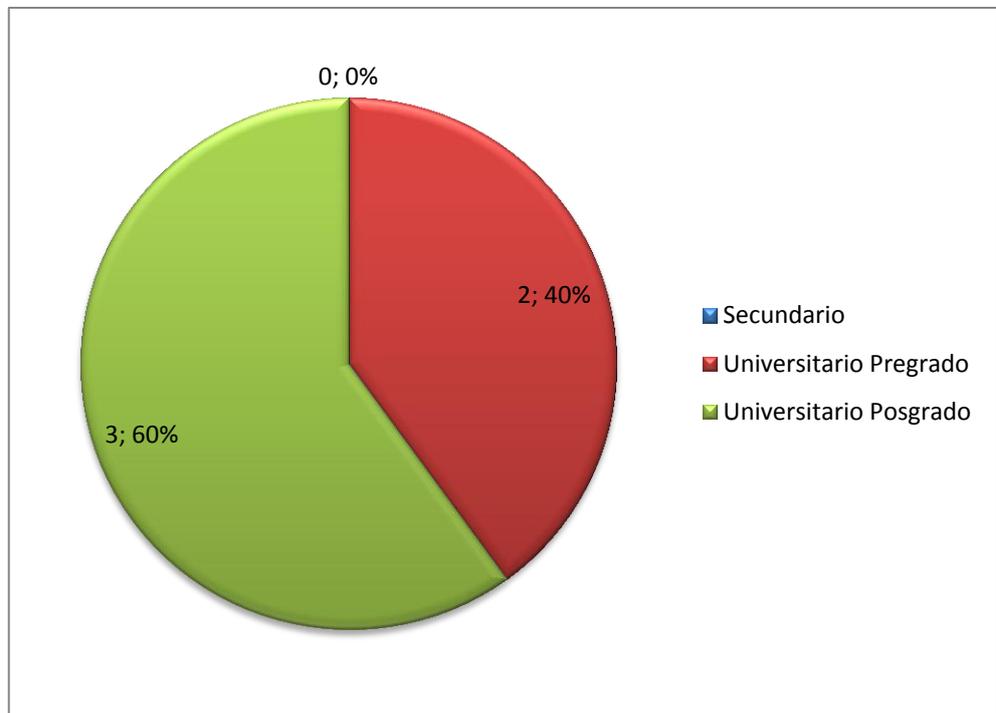
ELABORACIÓN: María Eugenia Salinas Garrido
ENTREVISTA: Directivos

Análisis

De acuerdo a estos resultados podemos observar que de las 5 personas encuestadas, el 80% (4 personas) son del sexo femenino y el 20% (1 personas) son del sexo masculino.

Pudiéndose determinar que en Seguro Social Campesino el 80% de las personas que tienen cargos Jefe Provincial, Jefes Supervisores, Trabajo Social son mujeres, constituyendo el grupo más numeroso.

3) Nivel de Instrucción:

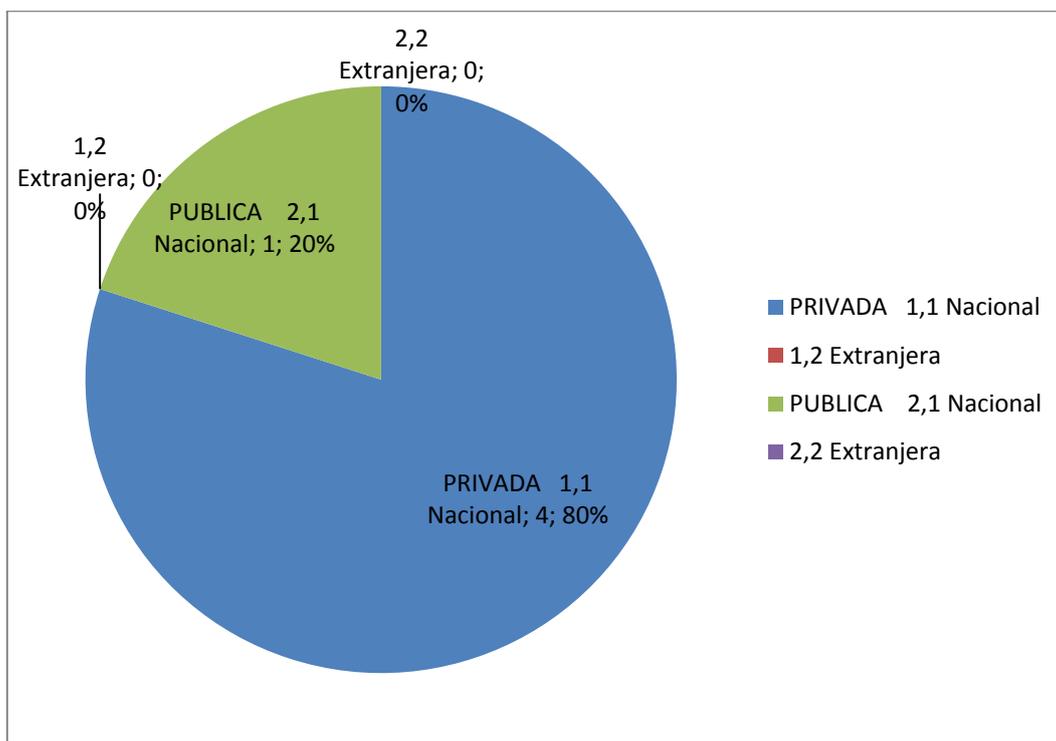


ELABORACIÓN: María Eugenia Salinas Garrido
ENTREVISTA: Directivos

Análisis

En lo que referente al nivel de instrucción el 60 % (3 personas) tienen un nivel de instrucción universitario de postgrado y el 40% (2 personas) tienen un nivel de instrucción universitario pregrado. Lo que nos demuestra que la mayoría se encuentra en una constante preparación y actualización académicas.

4) La institución educativa en la que obtuvo su título es:

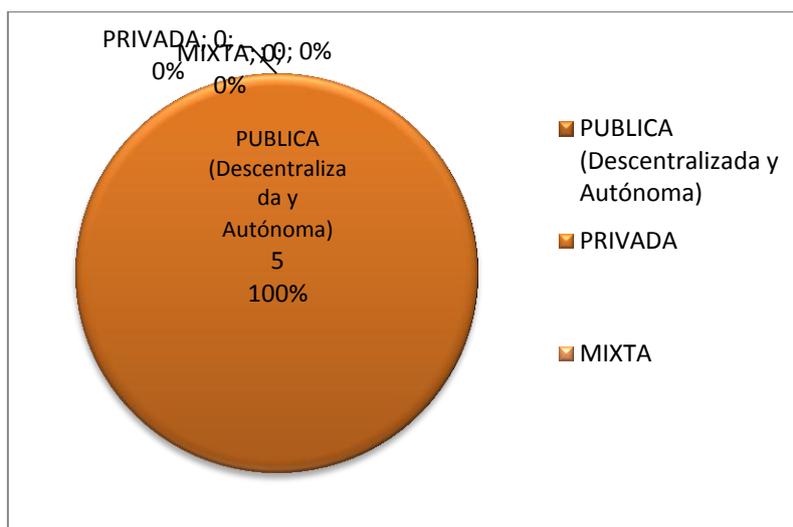


ELABORACIÓN: María Eugenia Salinas Garrido
ENTREVISTA: Directivos

Análisis

De estos resultados se obtuvo que, el 80% (4 personas) adquirieron su título en instituciones educativas privadas nacionales y el 20% (1 personas) obtuvieron su título en instituciones educativas públicas nacionales.

5) La empresa en la que Ud. Labora es:

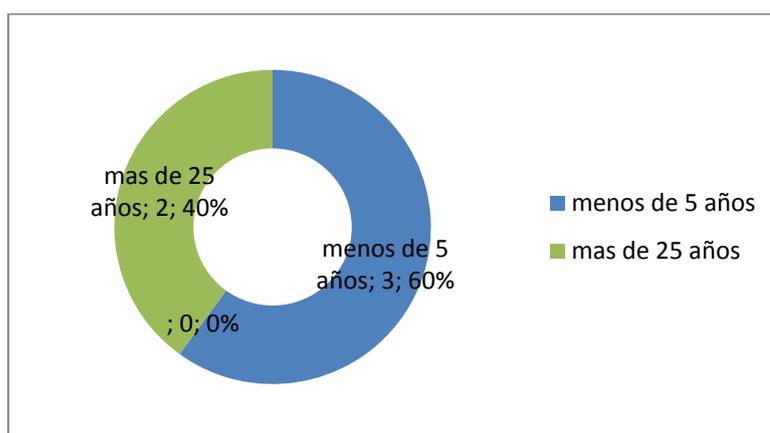


ELABORACIÓN: María Eugenia Salinas Garrido
ENTREVISTA: Directivos

Análisis

De las 5 personas encuestadas que representado en el 100% dicen que la Institución en la que laboran, se debe tener el buen acierto que cómo parte integrante del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, es una entidad Pública, Descentralizada y Autónoma.

6) Tiempo de experiencia en cargos directivos.



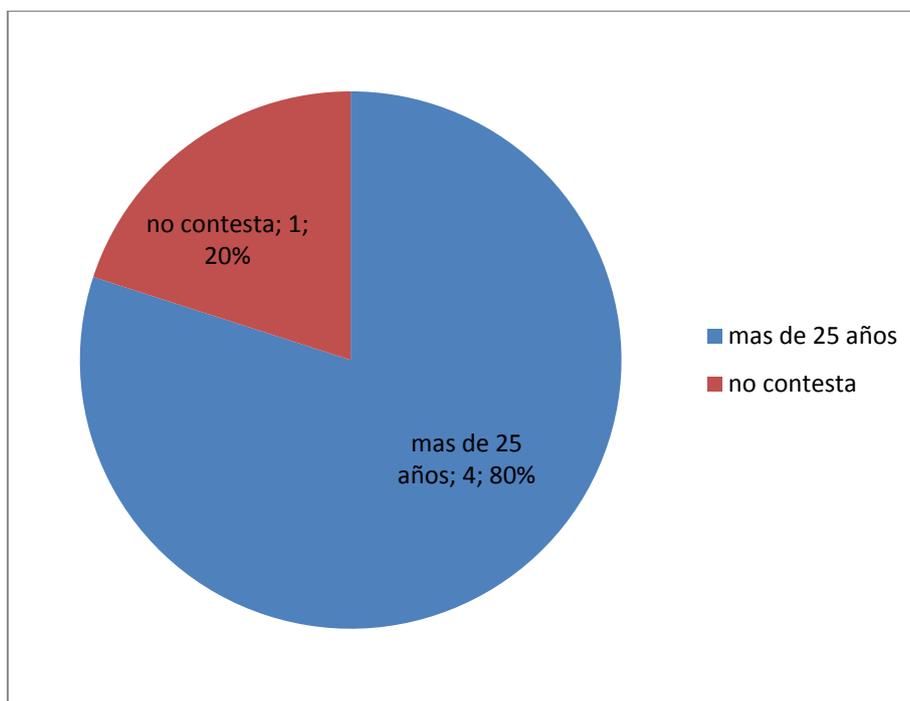
ELABORACIÓN: María Eugenia Salinas Garrido
ENTREVISTA: Directivos

Análisis

Al hablar del tiempo de experiencia en cargos directivos, de los resultados obtenidos tenemos que el 60% (3 personas) tienen menos de 5 años de

experiencia; y el 40% correspondiente a los dos personas restantes tienen más de 25 años de experiencia.

7) ¿Cuántos años de funcionamiento tiene la empresa en la que trabaja actualmente?

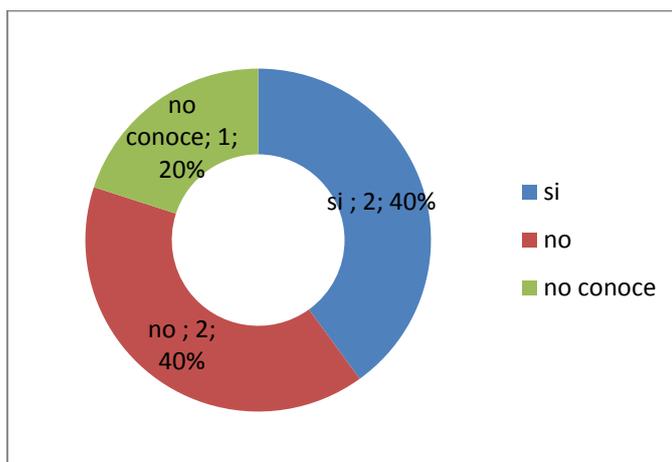


ELABORACIÓN: María Eugenia Salinas Garrido
ENTREVISTA: Directivos

Análisis

Revisando los resultados se obtuvo que los años de funcionamiento que tiene la empresa en la que trabajan actualmente las personas encuestadas se puede señalar que; 4 personas que representan el 80% puntualizan que el Seguro Social Campesino tiene más de 25 años de funcionamiento; y una persona (20%) no contesta la pregunta. Lo que nos indica que conocen la trayectoria de la institución donde son directivos.

8) La Empresa en la que Ud. Labora tiene un código de ética que rige las actividades de la misma:

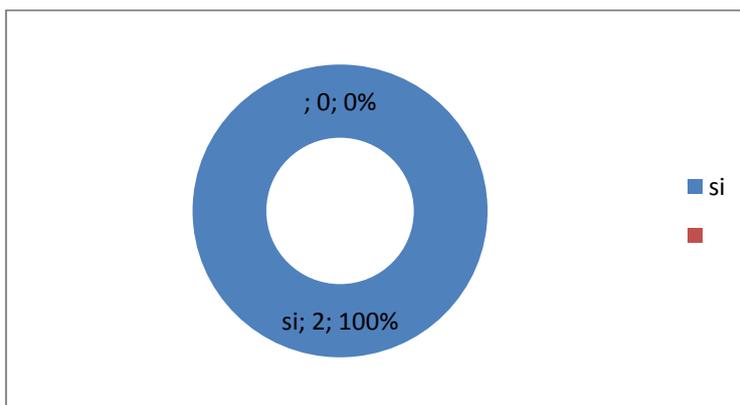


ELABORACIÓN: María Eugenia Salinas Garrido
ENTREVISTA: Directivos

Análisis

En lo que se refiere a que si la empresa tiene un código de ética, un 40% (2 personas) de las personas encuestadas responden que la empresa si tiene un código de ética; un 40% (2 personas) manifiesta que la empresa no tiene un código de ética y un 20% (1 persona) no contesta la pregunta.

9) En caso de ser afirmativa su respuesta, ¿el código de ética ha sido difundido a nivel corporativo?



ELABORACIÓN: María Eugenia Salinas Garrido
ENTREVISTA: Directivos

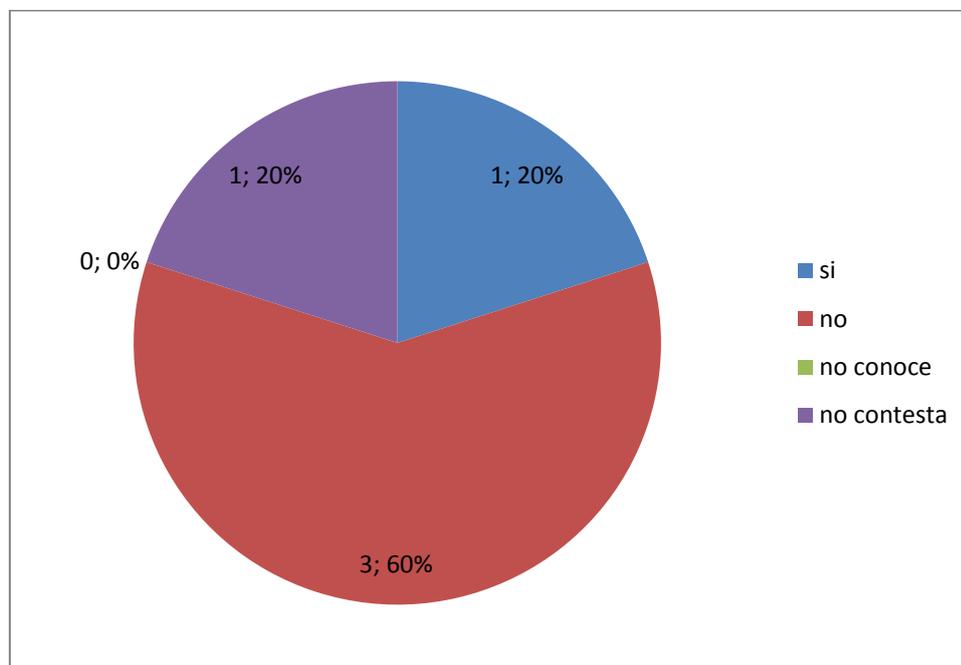
Análisis

De las encuestas aplicadas a los directivos, se puede demostrar que de un total de 2, el 100% que manifestaron que la empresa tienen un código de ética;

dicen que si ha sido difundido en la EPN, sin embargo esta respuesta falsea a la verdad, ya que en la práctica la Institución no cuenta con código de ética.

10)A su criterio,

- La aplicación de los principios Éticos en las empresas constituyen obstáculos para su desarrollo
- a) Si ()
- b) No ()
- c) No conoce ()



ELABORACIÓN: María Eugenia Salinas Garrido
ENTREVISTA: Directivos

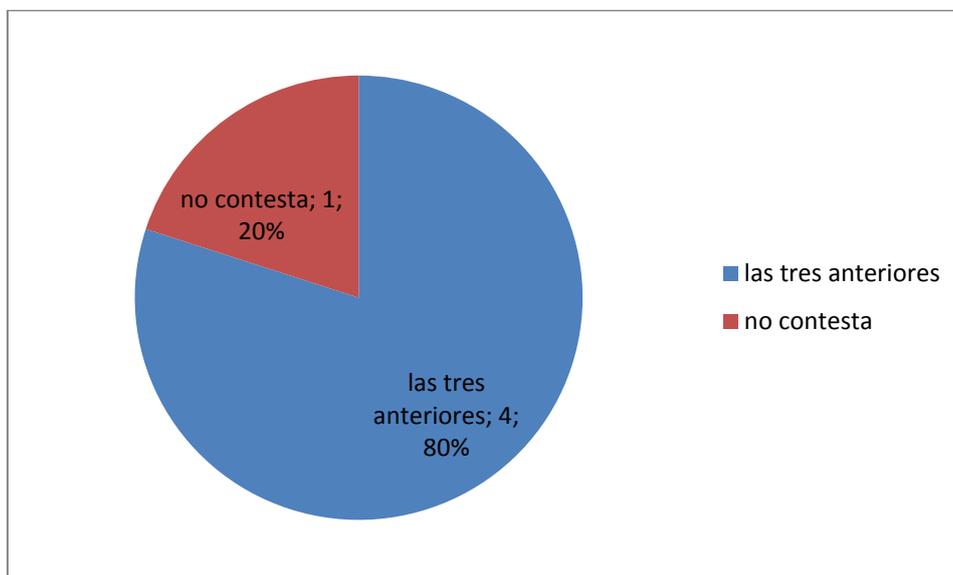
Análisis

En cuanto a que si la aplicación de los principios éticos en la empresa constituyen obstáculos para su desarrollo, el 60% (3 personas) dicen que la aplicación de los principios éticos en la empresa no representan un obstáculo para su desarrollo mientras que un 20% (una persona) dice que la aplicación de los principios éticos en la empresa si constituye en un obstáculo, y otro 20% (1 persona) restante no contestan la pregunta, siendo que la mayoría

consideró estar de acuerdo con que se impulse de alguna manera la creación de un código de ética.

11) ¿Qué es lo más importante en el desempeño profesional del Auxiliar de Enfermería dentro de la empresa en la que trabaja?

- a) La preparación académica ()
- b) El cumplimiento de las actividades ()
- c) La actitud ética de dichas actividades ()
- d) Las tres anteriores ()



ELABORACIÓN: María Eugenia Salinas Garrido
ENTREVISTA: Directivos

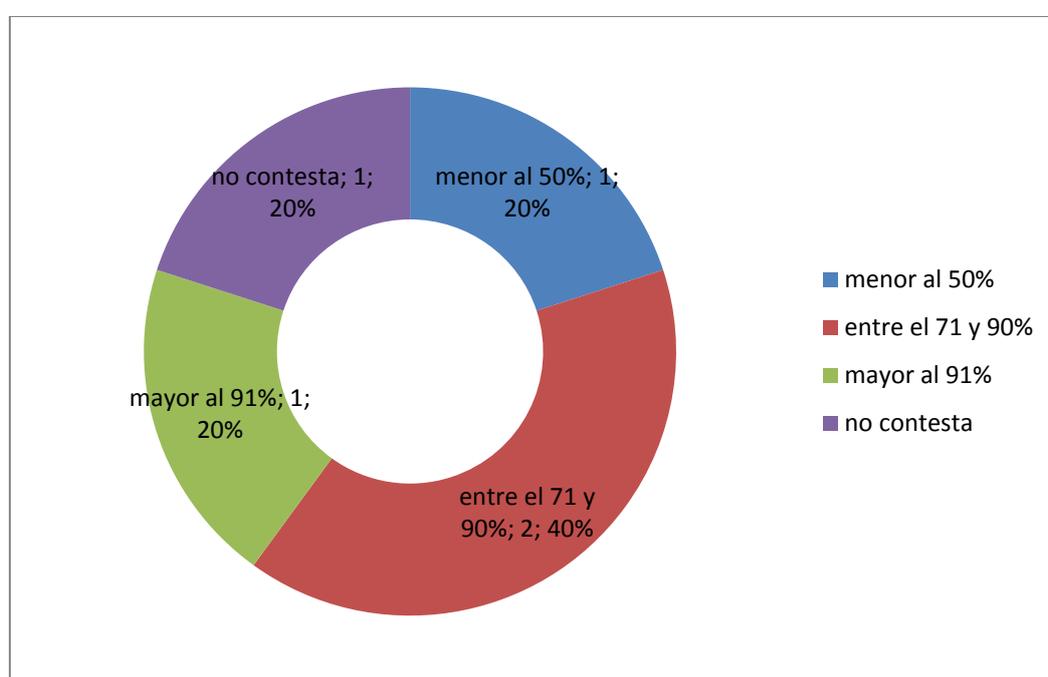
Análisis

La respuesta a esta pregunta es de opción múltiple referente al aspecto más importante en el desempeño profesional del Auxiliar de Enfermería; de las 5 personas encuestadas señalan lo siguiente:

Un 80% (4 personas) dicen que lo más importante en el desempeño profesional del Auxiliar de Enfermería dentro de la Institución en la que trabaja es la preparación académica, el cumplimiento de las actividades y la actitud ética en dichas actividades; un 20% (1 persona) no contesta la pregunta.

12) La actividad profesional debe regirse en principios éticos y morales.

- A su criterio, ¿qué porcentaje en este aspecto es el que le asignaría usted al auxiliar de enfermería de esta Institución?
 - a) Menor al 50% ()
 - b) Entre el 51% y 70% ()
 - c) Entre el 71% y 90% ()
 - d) Mayor al 91% ()



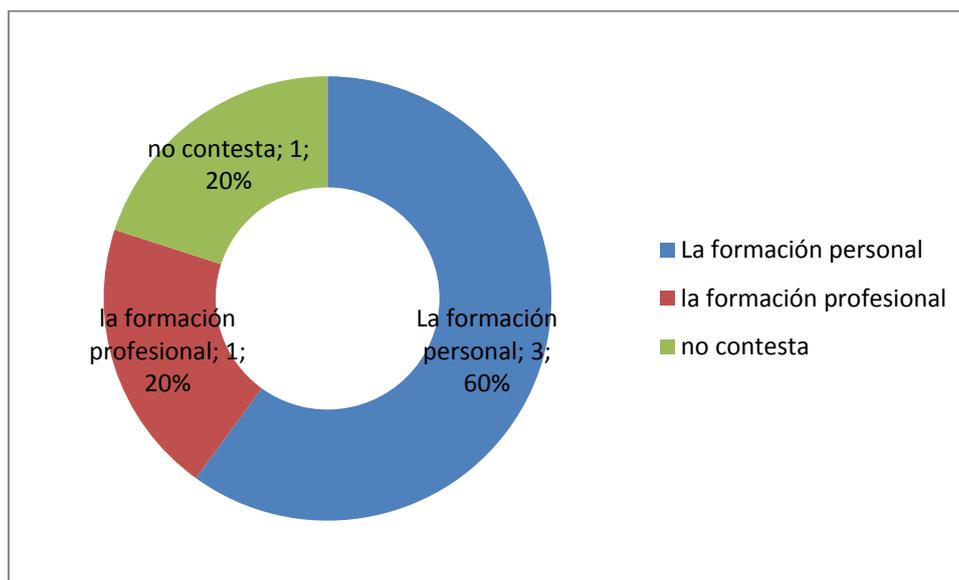
ELABORACIÓN: María Eugenia Salinas Garrido
ENTREVISTA: Directivos

Análisis

Se habla que la actividad profesional debe regirse en principios éticos y morales; respecto a este aspecto 2 personas (40%) le asignan un porcentaje entre el 71% y 90%; 1 persona (20%) asignan un porcentaje mayor al 91%; de igual forma 1 persona (20%) asigna un porcentaje menor al 50%; y por último una persona (20%) no contesta.

13)INDIQUE: Cuales son las causas de los problemas éticos, que a su forma de ver, enfrenta más comúnmente El Auxiliar de Enfermería

- a) La formación personal ()
- b) Su situación económica ()
- c) La formación Profesional ()
- d) La presión de sus jefes ()



ELABORACIÓN: María Eugenia Salinas Garrido
ENTREVISTA: Directivos

Análisis

Esta pregunta también es de opción múltiple en donde las 5 personas encuestadas exponen su forma de ver respecto a las causas de los problemas éticos que enfrenta comúnmente el Auxiliar de Enfermería de la siguiente manera:

- 3 personas opinan que el problema más común que enfrenta el Auxiliar de enfermería es la formación personal.
- 1 persona cree que el problema más común que enfrenta el Auxiliar de Enfermería es la formación profesional.
- 2 persona no contesta.

14) Qué principios básicos considera que deberían existir en un código de ética para el Auxiliar de Enfermería.

PRINCIPIOS BÁSICOS	Respuestas Registradas	Porcentaje Respuestas
Responsabilidad	5	100%
Honestidad	5	100%
Solidaridad	5	100%
Honradez	4	80%
Verdad	4	80%
Tolerancia	4	80%
Dignidad	4	80%
Secreto Profesional	4	80%
Comportamiento Profesional	5	100%
Equidad	4	80%
Libertad	3	60%
Perseverancia	3	60%

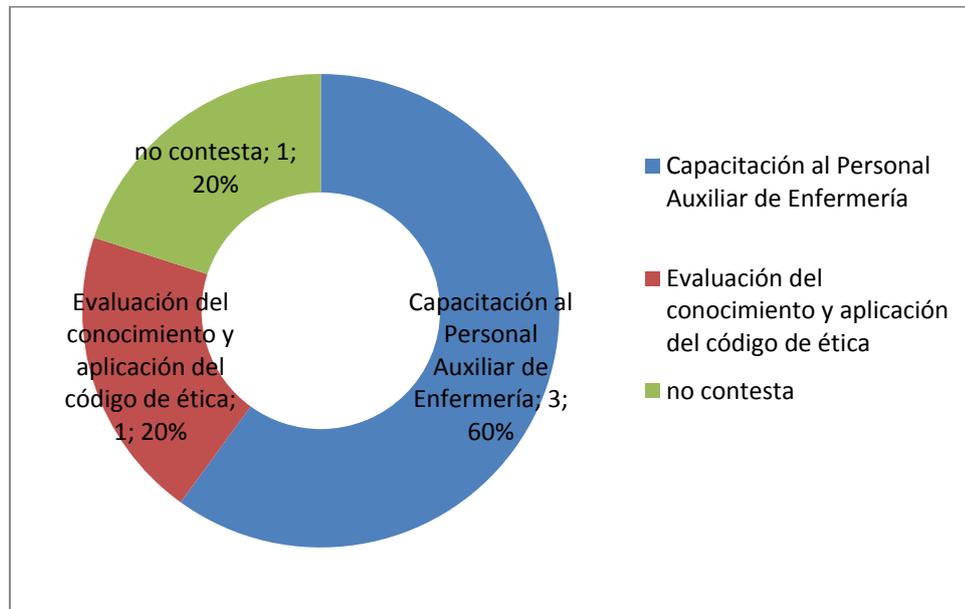
ELABORACIÓN: María Eugenia Salinas Garrido
ENTREVISTA: Directivos

Análisis:

Al hacer énfasis en esta pregunta hemos podido determinar que los directivos consideran que en el código de ética para el Personal Auxiliar de Enfermería deben existir principios básicos, el gráfico 14 muestra que se considera que todos los principios deben ser parte integral de un Código de Ética.

Responsabilidad, Honestidad, Solidaridad, Comportamiento Profesional con un 100%, Honradez, verdad, Tolerancia, Dignidad, Secreto Profesional, Equidad (80%), Libertad, Perseverancia 60%.

15) ¿Cuál sería su compromiso, para que el Auxiliar de Enfermería en caso de existir un código de ética lo aplique dentro de la Institución??



ELABORACIÓN: María Eugenia Salinas Garrido
ENTREVISTA: Directivos

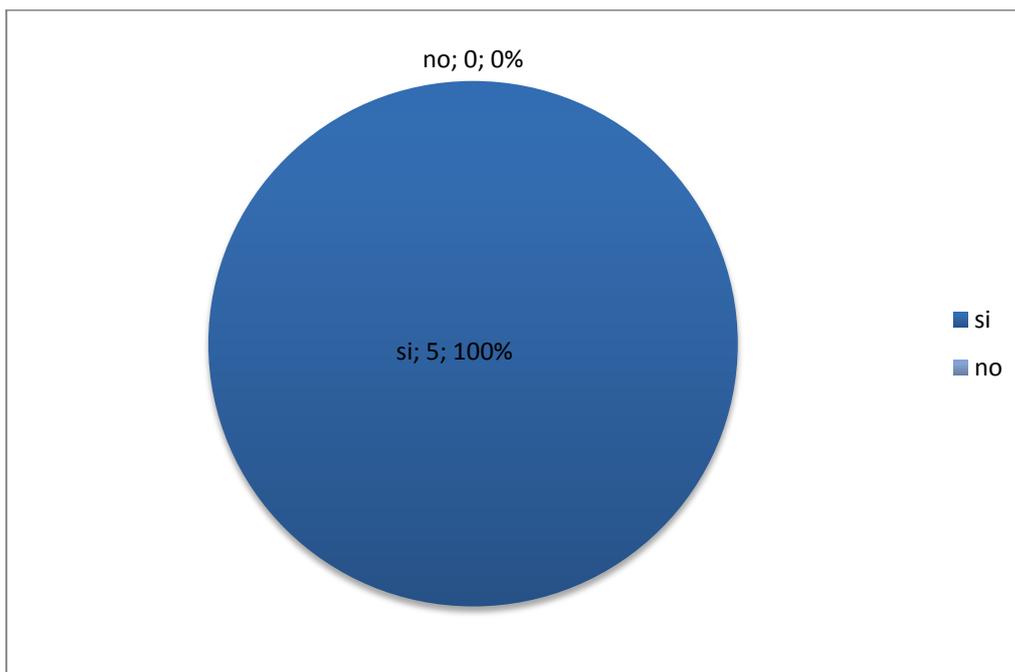
Análisis

En cuanto a cuál sería el compromiso de los directivos, para que El Auxiliar de Enfermería en caso de existir un código de ética lo aplique dentro de la empresa manifiestan:

- Un 60% (3 personas) puntualizan que su compromiso sería la capacitación al Auxiliar de Enfermería en estos temas
- Un 20% (1 persona) expone que su compromiso sería la evaluación del conocimiento y aplicación del código de ética.
- Y un último 20% (1 persona) no contesta

16) ¿Considera conveniente emprender un plan de creación de un código de ética para la secretaria ejecutiva tanto en empresas públicas como privadas a nivel nacional?

- a) Si ()
- b) No ()



ELABORACIÓN: María Eugenia Salinas Garrido
ENTREVISTA: Directivos

Análisis

Una vez obtenidos los resultados hemos podido identificar que el 100% del personal encuestado alegan satisfactoriamente con respecto a emprender un plan de creación de un código de ética para la secretaria ejecutiva tanto en empresas públicas como privadas a nivel nacional.

17) Ud. ¿Por qué, considera importante que el profesional en salud tenga claro el código de ética?

J.S.ODONT

- ✓ Se considera importante ya que la Ética desde siempre ha venido desempeñando altos niveles en el desarrollo del ejercicio de toda profesión.

TS.1

- ✓ Es una de las condiciones indispensable para formar la Actitud del Personal

TS.2

Es importante para trabajar con buen nivel de Propiedad y Sentido

J.S.ENF.

- ✓ Independientemente del Nivel de Formación Académico es importante en todo sentido, consecuentemente desde las primeras influencias que provienen de la familia y éstas deben estar basadas en buenos valores cada uno en su orden y disciplina y así de este modo y de manera fundamental las Acciones del Auxiliar de Enfermería sean siempre con cualidades positivas.

Al parecer lo que significa la palabra ética es conocido por la mayoría de personas y la misma (la ética) rige a todas las profesiones, la única diferencia son ciertos aspectos que cambian de acuerdo a la profesión, aunque la esencia es la misma.

6. LA PROPUESTA

6.1 TEMA

ELABORACIÓN DE UN CÓDIGO DE ÉTICA Y PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA DEL DEPARTAMENTO PROVINCIAL DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO LOJA

Desde el principio de las civilizaciones se consideró necesario establecer códigos de ética referidos a los funcionarios públicos; llama la atención de estas normas la coincidencia de su contenido, lo que permite hablar de disposiciones universales de ética pública. No obstante, en la actualidad éstas deben replantearse conforme a las distintas culturas y estructuras administrativas de las entidades u organizaciones donde se apliquen.

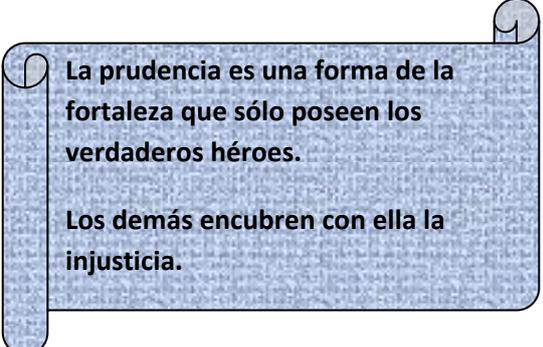
La mayoría de las profesiones (abogados, médicos, economistas, contadores, entre otros), cuentan con un código de ética desde hace muchos años. Sin embargo, para El Personal Auxiliar de Enfermería esta tendencia tiene muy poca acogida. La implementación de un código de ética o de conducta es uno de los primeros esfuerzos para generar un ambiente interno de ética para las y los Auxiliares del Seguro Social Campesino en la Provincia de Loja.

La filosofía de gestión de riesgos se refuerza a través de programas continuos de comunicación interna y externa, con el fin de consolidar los principios de la cultura ética en el Auxiliar de Enfermería. Este modelo de ética se propone como la más idónea herramienta para crear un entorno ético alrededor de la eficiencia y la eficacia de las actitudes y prácticas éticas del personal Auxiliar de Enfermería en el desempeño de sus funciones en el Seguro Social Campesino.

Los principios, valores y directrices éticas están alineados con la misión, la visión y los objetivos institucionales planteados en los planes, programas y proyectos; se realiza una tarea de bienestar, destinada al interés organizacional

y comunitario; por tal motivo, las consideraciones éticas constituyen algo esencial el que hacer cotidiano.

CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA DEL DEPARTAMENTO PROVINCIAL DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO LOJA



La prudencia es una forma de la fortaleza que sólo poseen los verdaderos héroes.

Los demás encubren con ella la injusticia.

Se espera que este modesto aporte a cada uno de los miembros que forman parte del personal Auxiliar de Enfermería del Seguro Social campesino sirva como base para la toma de decisiones éticas a la hora de llevar a cabo un trabajo profesional.

INTRODUCCIÓN

El Código de Ética, para el personal Auxiliar de Enfermería discute la intención, organización, consideraciones de procedimiento y alcance de aplicación del Código de la Ética.

Las normas Éticas establecen reglas de conducta profesional, la mayoría de las Normas Éticas están redactadas en términos generales, de manera tal que puedan ser aplicadas a los y las Auxiliares del Departamento Provincial del Seguro Social Campesino Loja, que se desempeñan en roles diversos, pudiendo la aplicación de un Norma Ética variar según el contexto.

Las normas Éticas no son exhaustivas, el hecho de que una conducta no esté específicamente tratada por el Código de Ética no significa que esta sea

necesariamente ética o no ética. Asimismo el Código podrá ser reformado periódicamente en Reunión del Personal Auxiliar en asuntos que surjan de la experiencia de su aplicación y a iniciativa que surgieran de la propia comunidad de Auxiliares con la debida fundamentación.

Como Parte del Personal Auxiliar de enfermería se compromete a sus miembros a adherir a su Código de Ética y a las reglas y procedimientos que lo implementan.

Este Código de Ética se aplica sólo a las actividades relacionadas con el ejercicio profesional del Auxiliar, es decir, aquellas que forman parte de sus funciones prácticas por naturaleza.

Esas actividades profesionales pueden ser distinguidas de la conducta puramente privada de un Auxiliar de Enfermería.

El propósito del Código de Ética es proporcionar reglas de conducta profesional que puedan ser aplicadas por el personal Auxiliar de Enfermería del Departamento Provincial del Seguro Social Campesino y por otros organismos que decidan adoptarlas.

En el proceso de toma de decisiones relativas a su conducta profesional, los y las Auxiliares deben considerar este Código de Ética además de las Leyes Vigentes y Reglamento Interno.

Si el Código de Ética establece una norma de conducta superior a la exigida por la ley, los y las Auxiliares deben cumplir con la regla ética más elevada. Si una cuestión no puede ser resuelta por el Código de Ética, el personal Auxiliar de Enfermería debería considerar otros materiales profesionales y el dictado de su propia conciencia, así como consultar con otras personas dentro de esa disciplina cuando ello resulte práctico.

Los procedimientos para la sustanciación de las causas por la conducta contrapuesta a lo establecido en el presente Código de Ética se regirán por las normas procesales que al efecto dicte la Jefatura Provincial del Seguro Social Campesino Loja.

Las medidas que puede tomar El personal Auxiliar de Enfermería por violaciones al Código de Ética incluyen acciones tales como amonestación verbales.

El Código de Ética de los y las Auxiliares de Enfermería ha tomado como antecedentes:

- ✓ Los Códigos de Ética de varios Consejos y Colegios
- ✓ Profesionales de Psicólogos de Argentina.
- ✓ El Código de Ética de Enfermería en México y Cuba.
- ✓ El código de ACM de conducta y profesional (Adaptado).
- ✓ Deontológico de la Secretaria Ejecutiva

El Código de Ética de los y las Auxiliares de Enfermería ha hecho suya en gran parte la forma organizativa del Código Ético de las Enfermeras y Enfermeros en México versión de diciembre de 2001, así como la gran parte de su letra, por considerar que tanto organización como letra reflejan la experiencia de años de ejercicio de la profesión en ese país, como así también los años de aplicación del Código de Ética.

De este modo, para los fines específicos de este código, se requiere una definición clara de principios éticos fundamentales que serán necesarios para el apego y desempeño correcto en todas las intervenciones de enfermería, encaminadas a restablecer la salud de los individuos, basadas en el conocimiento mutuo y con respeto de la dignidad de la persona que reclama la consideración ética del comportamiento de la enfermera.

Beneficencia y no maleficencia.- Se entiende como la obligación de hacer el bien y evitar el mal. Se rige por los siguientes deberes universales: hacer o promover el bien y prevenir, apartar y no infringir daño o maldad a nada.

Si al aplicar este principio no se tienen las condiciones, medios o conocimientos para hacer el bien, se debe elegir el menor mal evitando transgredir los derechos fundamentales de la persona, los cuales están por encima de la legislación de los países y de las normas institucionales. Para la aplicación de este principio se debe buscar el mayor bien para la totalidad; esto tiene una aplicación individual y social.

Justicia.- La justicia en la atención de enfermería no se refiere solamente a la disponibilidad y utilización de recursos físicos y biológicos, sino a la satisfacción de las necesidades básicas de la persona en su orden biológico, espiritual, afectivo, social y psicológico, que se traducen en un trato humano. Es un valor que permite ser equitativo en el actuar para la satisfacción de las necesidades sin distinción de la persona.

Este principio permite aclarar y dar crédito a muchas situaciones desde aspectos generales y organizativos, como la asistencia institucional hasta la presencia de numerosas iniciativas sociales para otorgar con justicia los servicios de salud.

Autonomía.- Significa respetar a las personas como individuos libres y tener en cuenta sus decisiones, producto de sus valores y convicciones personales. Con este principio se reconoce el deber de respetar la libertad individual que tiene cada persona para determinar sus propias acciones.

El reconocimiento de la autonomía de la persona se da ética y jurídicamente con el respeto a la integridad de la persona y con el consentimiento informado en el que consta, preferiblemente por escrito si el paciente está consciente, que comprende la información y está debidamente enterado en el momento de aceptar o rechazar los cuidados y tratamientos que se le proponen. A través del

consentimiento informado se protege y hace efectiva la autonomía de la persona, y es absolutamente esencial en los cuidados de enfermería.

Valor fundamental de la vida humana.- Este principio se refiere a la inviolabilidad de la vida humana, es decir la imposibilidad de toda acción dirigida de un modo deliberado y directo a la supresión de un ser humano o al abandono de la vida humana, cuya subsistencia depende y está bajo la propia responsabilidad y control.

El derecho a la vida aparece como el primero y más elemental de todos los derechos que posee la persona, un derecho que es superior al respeto o a la libertad del sujeto, puesto que la primera responsabilidad de su libertad es hacerse cargo responsablemente de su propia vida. Para ser libre es necesario vivir. Por esto la vida es indispensable para el ejercicio de la libertad.

Privacidad.- El fundamento de este principio es no permitir que se conozca la intimidad corporal o la información confidencial que directa o indirectamente se obtenga sobre la vida y la salud de la persona. La privacidad es una dimensión existencial reservada a una persona, familia o grupo.

El principio de privacidad tiene ciertos límites por la posible repercusión personal o social de algunas situaciones de las personas al cuidado de la enfermera, y el deber de ésta de proteger el bien común, sin que esto signifique atropellar la dignidad de la persona a su cuidado.

Fidelidad.- Entendida como el compromiso de cumplir las promesas y no violar las confidencias que hace una persona. Las personas tienden a esperar que las promesas sean cumplidas en las relaciones humanas y no sean violadas sin un motivo poderoso. No obstante, a veces pueden hacerse excepciones, cuando el bien que se produce es mayor que el cumplimiento de las mismas o cuando el bienestar de la persona o de un tercero es amenazado; pero es importante que estas excepciones las conozca la persona al cuidado de enfermería.

Veracidad.- Se define como el principio ineludible de no mentir o engañar a la persona.

La veracidad es fundamental para mantener la confianza entre los individuos y particularmente en las relaciones de atención a la salud. Por lo tanto, las enfermeras tienen el deber de ser veraces en el trato con las personas a su cuidado y con todo lo que a ella se refiera.

Confiabilidad.- Este principio se refiere a que el profesional de enfermería se hace merecedor de confianza y respeto por sus conocimientos y su honestidad al transmitir información, dar enseñanza, realizar los procedimientos propios de su profesión y ofrecer servicios o ayuda a las personas. La enfermera debe mantener y acrecentar el conocimiento y habilidades para dar seguridad en los cuidados que brinda a las personas y a la comunidad.

Solidaridad.- Es un principio indeclinable de convivencia humana, es adherirse con las personas en las situaciones adversas o propicias, es compartir intereses, derechos y obligaciones. Se basa en el derecho humano fundamental de unión y asociación, en el reconocimiento de sus raíces, los medios y los fines comunes de los seres humanos entre sí. Las personas tienen un sentido de trascendencia y necesidad de otros para lograr algunos fines comunes.

La solidaridad debe lograrse también con personas o grupos que tienen ideas distintas o contrarias, cuando estos son un apoyo necesario para lograr un beneficio común. Este principio es fundamental en la práctica de enfermería ya que en todas las acciones que se realizan para con las personas se parte de la necesidad de asociarse para el logro del bien común y la satisfacción mutua.

Tolerancia.- Este principio hace referencia a admitir las diferencias personales, sin caer en la complacencia de errores en las decisiones y actuaciones incorrectas. Para acertar en el momento de decidir si se tolera o no una conducta, la enfermera debe ser capaz de diferenciar la tolerancia de la

debilidad y de un malentendido respeto a la libertad y a la democracia. También debe saber diferenciar la tolerancia de la fortaleza mal entendida o del fanatismo.

Terapéutico de totalidad.- Este principio es capital dentro de la bioética. A nivel individual debe reconocerse que cada parte del cuerpo humano tiene un valor y está ordenado por el bien de todo el cuerpo y ahí radica la razón de su ser, su bien y por tanto su perfección. De este principio surge la norma de proporcionalidad de la terapia. Según ésta, una terapia debe tener cierta proporción entre los riesgos y daños que conlleva y los beneficios que procura.

Doble efecto.- Este principio orienta el razonamiento ético cuando al realizar un acto bueno se derivan consecuencias buenas y malas. Se puede llegar a una formulación sobre la licitud de este tipo de acciones partiendo de:

- Que la acción y el fin del agente sea bueno;
- Que el efecto inmediato a la acción no obstante no sea bueno, exista una causa proporcionalmente grave.

El presente código de Ética tiene por objeto establecer normas y principios éticos que deben inspirar la conducta, acciones y actitudes de los y las Auxiliares de Enfermería que presten servicios bajo cualquier modalidad de relación laboral con la categoría, con la institución y con la sociedad, a fin de preservar la integridad y la adopción de principios éticos que reflejen el tipo de organización de cual forman parte y el tipo de personas que son:

Art.1 Se considera Auxiliar de Enfermería con derecho al ejercicio de la profesión, la persona legalmente acreditada en los términos de la ley en vigor.

Art.2 Las normas contenidas en este Código son de aplicación infalible para el Personal Auxiliar de Enfermería del Seguro Social Campesino en la Provincia de Loja. Sin perjuicio de las obligaciones propias de la

Dirección de Recursos Humanos, el Directorio Político y el Comité Ejecutivo están obligados a vigilar el correcto ejercicio de su aplicación.

Art.3 Las normas de este Código, rigen la conducta del Personal Auxiliar de Enfermería en toda su extensión, sea en relación con la sociedad civil, con los compañeros y autoridades del Seguro Social Campesino, y en el ejercicio de la función pública; todo ello en el campo de la Ética, por lo que sus disposiciones se aplicarán sin perjuicio de otras normas jurídicas y de la competencia respectiva de las autoridades.

Art.4 Compete al profesional Auxiliar de Enfermería velar por el prestigio responsabilidad de su profesión, tratándola siempre como uno de los bienes más nobles, contribuyendo, a través del ejemplo de sus actos, para elevar la categoría, obedeciendo a los preceptos morales y legales.

Art.5 Este código aplica para todos los servidores públicos que realicen las funciones de Auxiliares de Enfermería del Departamento Provincial del Seguro Social Campesino en la Provincia de Loja, teniendo por objeto ser el referente que oriente la gestión pública y el ejercicio de la función de la institución.

Art.6 En consecuencia, El Auxiliar de Enfermería aplicará en todas sus actuaciones y decisiones lo establecido en este documento y sin perjuicio de las normas consagradas en el ámbito jurídico, asumirán y cumplirán de manera consciente y responsable, los principios, valores y directrices éticas establecidas a continuación.

Art.7 Respeto a la privacidad de otras personas.- El Auxiliar de Enfermería mantiene reserva sobre la información personal que recibe y juzga juiciosamente cuándo ha de compartirla con alguien

Al proporcionar atención, el auxiliar de enfermería crea un medio en el que se respetan los valores, las costumbres y la creencia de las personas.

Art.8 Mantener una conducta honesta y leal acerca de su profesión; conducirse con una actitud de veracidad y confidencialidad salvaguardando en todo momento los intereses de la persona.

Art.9 La honestidad es un componente esencial de la confianza, Sin confianza una empresa no puede funcionar de forma efectiva.

El Personal Auxiliar de enfermería será honesto no hará comentarios falsos o engañosos de forma deliberada. Sino que ofrecerá toda su colaboración para la resolución de las limitaciones y problemas que puedan aparecer en su área de trabajo.

Art.10 Respetar la vida, los derechos humanos y por consiguiente el derecho a la persona a decidir tratamientos y cuidados una vez informado.

Art.11 Mantener una relación estrictamente profesional con la persona, Ratificando la obligación de proteger los derechos humanos fundamentales y el respeto a la diversidad de culturas, en un entorno seguro reduciendo al máximo las consecuencias negativas

Art.12 Las acciones bien intencionadas, incluyendo aquéllas que lleve a cabo las obligaciones asignadas, deben conducir a proteger la integridad del paciente, ante cualquier afectación ocasionada por la mala práctica de cualquier miembro del equipo de salud.

Art.13 El Auxiliar de Enfermería debe ser justo, no tomará acciones discriminatorias, dentro de los valores de igualdad, tolerancia y respeto por los demás. La necesidad de cuidados de enfermería es

universal: respeto, por la vida, la dignidad y los derechos del ser humano son condiciones esenciales de la enfermería.

Art.14 Prestar sus servicios al margen de cualquier tendencia xenófoba, racista, elitista, sexista, política o bien por la naturaleza de la enfermedad.

No se hará distinción alguna fundada en consideraciones de nacionalidad, raza religión, color, edad, sexo, discapacidad, opinión política, posición social, origen o cualquier otro factor es una violación explícita de los derechos humanos y no será tolerada por el personal auxiliar de enfermería.

Art.15 Articular y apoyar políticas que protejan la dignidad de los usuarios y 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

Art.16 Fomentar una cultura de auto cuidado 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.

Art.17 Otorgar a la persona cuidados libres de riesgos, manteniendo un nivel de salud física, mental y social que no comprometa su capacidad.

Art.18 El Auxiliar de enfermería coopera con las personas con las que trabaja en el campo de la enfermería o en otros campos; El Auxiliar de Enfermería también debe obrar en consecuencia cuando las atenciones que recibe son puestas en peligro por un colega u otra persona.

Art.19 Honrar los compromisos adquiridos de uno es asunto de integridad y honestidad aceptando la responsabilidad personal por el trabajo profesional.

- Art.20* 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.
- Art.21* Esforzarse por conseguir la mayor calidad, eficacia y dignidad en la aplicación de los conocimientos científicos, técnicos y humanísticos debidamente actualizados en el desempeño de su profesión.
- Art.22* Asumir la responsabilidad de los asuntos inherentes a su profesión, solamente cuando tenga la competencia, y acreditación correspondiente para atenderlos e indicar los alcances y limitaciones de su trabajo.
- Art.23* Proteger la propiedad intelectual, evitar que alguna persona utilice su nombre o cédula profesional para atender asuntos inherentes a su profesión.
- Art.24* Contribuir al fortalecimiento de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.
- Art.25* Adquirir y Mantener la competencia profesional así debe mantener la máxima calidad de atención posible en la realidad
- Art.26* El Auxiliar de Enfermería ofrecerá servicio de calidad avalada mediante la certificación periódica de sus conocimientos y competencias que pueden lograrse asistiendo a seminarios, conferencias o cursos; e involucrándose en organizaciones profesionales
- Art.27* Ser imparcial, objetiva y ajustarse a las circunstancias en las que se dieron los hechos, cuando tenga que emitir opinión o juicio profesional en cualquier situación o ante la autoridad competente.

Art.28 Actuar con juicio crítico en la aplicación de las normas institucionales, tomando en cuenta la objeción de su conciencia.

Art.29 El Auxiliar de enfermería juzgará juiciosamente la competencia individual de aceptar responsabilidades.

Art.30 Aceptar la revisión profesional

En el área de enfermería es imperioso mantener la calidad, y para esto se depende de la revisión profesional al auxiliar de enfermería por parte de la enfermera supervisora así como de su crítica siempre que sea apropiado.

Art.31 Compartir con objetividad sus conocimientos y experiencias a estudiantes y colegas de su profesión.

La *enfermera y la profesión*: a las enfermeras corresponde la principal responsabilidad en la definición y aplicación de las normas deseables, relativas al ejercicio y la enseñanza de la enfermería; la enfermera contribuye activamente al desarrollo del acervo de conocimientos propios de la profesión.

Art.32 Dar crédito a sus colegas, asesores y colaboradores en los trabajos elaborados individual o conjuntamente evitando la competencia desleal
Ser solidaria con sus colegas en todos aquellos aspectos considerados dentro de las normas éticas.

Art.33 Respetar la opinión de sus colegas y cuando haya oposición de ideas consultar fuentes de información fidedigna y actual o buscar asesoría de expertos.

Art.34 Mantener una relación de respeto y colaboración con colegas, asesores y otros profesionistas; y evitar lesionar el buen nombre y prestigio de éstos.

Art.35 Cuando realiza una actividad profesional la enfermera debe mantener en todo momento la conducta irreprochable que corresponde a su profesión.

Art.36 Pugnar por el desarrollo de la profesión y dignificar su ejercicio.
Contribuir al desarrollo de su profesión a través de diferentes estrategias, incluyendo la investigación de su disciplina.

Art.37 Prestar servicio social profesional por convicción solidaria y conciencia social.

Poner a disposición de la comunidad sus servicios profesionales ante cualquier circunstancia de emergencia

La *enfermera* y la *sociedad*: la enfermera comparte con los demás ciudadanos la responsabilidad de iniciar y apoyar que satisfagan las necesidades de salud y sociales de la colectividad

Art.38 Prohibiciones.-

Sin perjuicio de las prohibiciones que otras leyes establezcan para casos particulares, al Auxiliar de Enfermería en el ejercicio de la función pública le está prohibido:

- Transgredir preceptos de este Código.
- Ejercer la profesión sin que esté debidamente habilitado en los términos de la legislación específica.
- Utilizar el nombre de la Categoría Profesional de los Auxiliares de Enfermería para cualesquier fin, sin la firma de los Sindicatos de Clase, en nivel Provincial y de la Federación Nacional en las localidades in_organizadas en Sindicatos y o / en nivel Nacional.
- Utilizar su cargo, su función, su actividad, su posición o la influencia que tengan, con el fin de obtener favores personales.
- Aceptar remuneración profesional que no sea por su salario, incentivos y bonos que su empresa destine a tal efecto. Explícitamente les está

prohibido aceptar gratificaciones económicas u otras compensaciones que estén directamente relacionadas con la transmisión de información.

- Inventar dificultades inexistentes en el ejercicio de sus funciones, con el objeto de sobrevaluar su actuación profesional.
- Usar los bienes de la institución donde labore en cualquier forma que pueda interpretarse como abuso de poder o privilegio. Expresamente les está prohibido usar las instalaciones físicas de la institución para algún otro propósito que no sea la consecución del fin público que le compete a ésta. Asimismo, usar equipos., material a su cargo y demás bienes públicos para asuntos distintos de su labor oficial.
- Aceptar regalos, gratificaciones, préstamos, garantías o pagos de cualquier índole, que deriven en beneficio propio o de los clientes, agentes, personeros de gobierno u otros, actuando de forma transparente y clara.
- Perjudicar deliberadamente otros profesionales, en el ambiente de trabajo.
- Utilizar la proximidad con el superior inmediato para obtener favores personales o establecer una rutina de trabajo diferenciada en relación a las demás Sanciones.

Art.39 Prohibiciones disciplinarias

Las sanciones aplicables por el Tribunal de Ética serán las siguientes:

- Amonestación escrita:
Se impondrá la amonestación escrita en los siguientes casos:
 - ❖ Cuando en forma privada, por escrito o de palabra, se irrespete e injurie a una Auxiliar de Enfermería o grupo de Auxiliares de Enfermería, dentro de un contexto político.
- Cuando por la fuerza o violentando los procedimientos y principios que rigen el accionar del Departamento Provincial, se irrespeten los

derechos de los Directivos, siempre que dicha conducta no esté expresamente sancionada con una pena más grave.

Art.40 Vigencia del Código de Ética Art. 41.- Cumplir y hacer cumplir este Código es deber de toda Auxiliar de Enfermería.

Art.41 Compromiso:

El Personal Auxiliar de Enfermería que están vinculados o se vinculen con la Administración Pública en esta Entidad les implica conocer el presente Código y asumir el compromiso de su debido cumplimiento.

ANTECEDENTES

En el Ecuador, el tema de la ética profesional especialmente en las instituciones públicas, ha dado mucho de qué hablar en los últimos años; los problemas con los empleados y servidores públicos relacionados con el comportamiento ético y la formación profesional, han ocasionado el deterioro administrativo y el colapso de ciertos organismos del estado involucrados en hechos de corrupción.

El Departamento Provincial del Seguro Social Campesino como servidor público con más de 20 décadas de existencia, ha sufrido las deficiencias administrativas producto de la falta de capacidad, y en ciertos periodos; la ausencia de un plan estratégico institucional. A pesar de la existencia de un reglamento interno el cual ha sido difundido por los directivos, la carencia de un Código de Ética ha ocasionado desvalorización, inestabilidad, desconfianza y una mala reputación en la labor que desempeñan su personal administrativo, lo que trae como consecuencia que la institución se ha visto menos competitiva.

Este comportamiento y práctica son el resultado de la falta interés por instituir un Código de Ética bien estructurado, respetarlo y hacerlo respetar. Los análisis más recientes sobre la calidad del desempeño ético profesional, del

Personal Auxiliar de Enfermería otorgan una gran importancia de instituir un Código de Ética como el instrumento administrativo donde se conjugan las políticas, los programas y las estrategias de mejoramiento.

El CÓDIGO DE ÉTICA representa en este contexto un modelo de diseño de normas, principios éticos y morales con un tipo muy particular de intervención, orientado hacia una mejoría en la ética profesional y en la calidad del comportamiento ético de las y los Auxiliares de Enfermería ofrecido a toda la población. Se trata de una propuesta que busca tener efectos sustantivos en la calidad del desempeño profesional, vía un cambio en la forma de administración, comunicación y toma de decisiones.

6.2 CONTEXTO

La construcción de un Código de Ética en esta entidad pretende orientar las acciones y conducta del Auxiliar de Enfermería en el Departamento Provincial del Seguro Social Campesino Loja, de tal forma, que se mantenga un ambiente positivo y personal comprometido, que contribuya en el crecimiento, desarrollo, funcionamiento, confianza y respeto de las demás personas, la institución y la provincia, pues se trata de un Código de Ética basado en una visión analítica de sus relaciones con la comunidad.

El Código de Ética pretende construir una Administración Pública con los más altos estándares éticos en todas las relaciones fundamentales de la Institución, pues implica para la entidad que su proceso y sus resultados finales, se realicen y se generen en el marco de sus propios principios y en términos de realizaciones.

Este Código de Ética generará prácticas de transparencia y convoca al compromiso de obrar con transparencia, eficiencia y equidad en cada decisión. Este modelo orienta las actitudes y prácticas éticas de las y los Auxiliares en la cultura organizacional del SSC hacia ambientes donde impere compromiso, la

transparencia, la honestidad, la responsabilidad, el respeto, la eficacia, la eficiencia y la equidad en el manejo del desempeño de sus funciones.

6.3 JUSTIFICACIÓN

El presente Taller tiene por objeto tratar de responder específicamente a la necesidad que tienen el Personal de Enfermería de contar con discernimientos para la aplicación del Código de Ética, fortaleciendo los conocimientos referentes al código así como también sus valores éticos o morales, promoviendo la práctica de principios éticos con los que obtendremos una ética profesional, además apoyándonos en un presupuesto básico para la implementación del mismo. Una Administración con una elevada ética profesional por parte de los y las Auxiliares un factor positivo para el robustecimiento de la ética pública del Seguro Social y para el desarrollo de la confianza de los ciudadanos tanto en sus relaciones con las instituciones públicas como en el conjunto de las relaciones sociales.

Es así como el desempeño profesional del Departamento Provincial, al ceñirse a un código de ética y una política de gobierno corporativo, se ve beneficiado cuando su valor operativo aumenta como producto de la confianza generada por factores como la mayor percepción de transparencia, la existencia de códigos para solucionar los conflictos de interés, la mejor calificación y mayor diversidad interna de los órganos de gobierno. Con la esperanza de que este texto tenga la mejor acogida y contribuya con la orientación y motivación para hacer efectivo el adecuado uso, ejecución y seguimiento del Código en Departamento Provincial del Seguro Social Campesino, que garanticen la confianza, valoración y reputación del mismo.

6.4 OBJETIVOS

- General:

Elaborar un Código de Ética enfocándose en la implementación y manejo de un programa de capacitación, con la finalidad de aportar al crecimiento personal y profesional del Auxiliar de Enfermería del Seguro Social Campesino en la provincia de Loja.

- Específicos:

1. Analizar la temática, estableciendo estrategias para la implementación y manejo del código de ética, respondiendo al Auxiliar de Enfermería, con habilidad, sensibilidad y voluntad basándonos en nuestro interés por esta comunidad profesional
2. Conocer, Valorar y Aceptar la supervisión participativa desde la Jefatura Provincial de SSC.
3. Conformar jurídicamente, la agrupación del Personal Auxiliar de Enfermería del SSC, mediante la elección de una Directiva, que se encargue de la aprobación y por ende de la aplicación del Código de Ética socializado.

6.5 METODOLOGÍA

Como parte de la metodología de trabajo que nos hemos propuesto para este plan de capacitación vamos a entroncarlo en los siguientes pasos:

PASO UNO

Entregar una copia a cada Auxiliar de Enfermería de la propuesta del código de ética, adjuntando a la misma una hoja en la cual se harán llegar las inquietudes que presenten individualmente; para que en el día señalado para la capacitación y en base a trabajos grupales con temas sorteados, desarrollar los contenidos propuestos en el plan, iniciando con una motivación previa, en la

cual se utilizará el método Inductivo-deductivo, en forma de plenarias mediante las cuales se recogerán las inquietudes y aportaciones a la propuesta.

PASO 2:

El Seminario Taller de Capacitación para el personal auxiliar de enfermería del Seguro Social Campesino pretende reforzar la metodología, los contenidos del taller y se compromete con un trabajo de apoyo interinstitucional.

Para la realización de este Seminario Taller, se ha preparado un manual de capacitación para la Comisión de Recursos Humanos, el diseño de capacitación consta de 6 unidades, repartidas así;

- Unidad 1. Códigos de Éticas como herramientas administrativas
- Unidad 2. Importancia de los códigos de ética
- Unidad 3. Los valores, definición y clasificación
- Unidad 4. Principios éticos.
- Unidad 5. ¿El porqué de la Ética Profesional en estos tiempos?
- Unidad 6. Presupuesto básico para la implementación de un Código de Ética

El diseño comprende un total de 15 horas laborables distribuidas 3 horas por día, para un total de tres días de capacitación. Las 3 horas diarias que contienen minutos para reajustes y recesos, el tiempo para el refrigerio no está incluido.

PASO TRES:

Desarrollar la difusión sobre la capacitación, utilizando los medios de comunicación social que mantiene la Institución.

1. Prever fechas y lugar para realizar el seminario-taller.
2. Mantener reuniones informativas con el personal, Jefa Provincial, Jefa Supervisora de Enfermeras y capacitadores para motivar su participación.

PASO CUATRO:

1. Realizar el seminario de acuerdo a los mecanismos previstos.
2. Motivar al personal que ejecutara la capacitación.
3. Desarrollar las unidades temáticas que contempla el diseño.
4. Proporcionar un conocimiento objetivo de la temática a tratarse y la metodología a aplicarse.

PASO CINCO:

1. Organizar el trabajo con el personal Auxiliar de Enfermería, la coordinación de la ejecución en una zona determinada.
2. Establecer sesiones periódicas para que evalúen sesiones anteriores, se revisen los diseños y se fijen los reajustes necesarios para el éxito de la ejecución.
3. Clausurar la ejecución del Seminario-Taller en la que asistan miembros del Departamento Provincial del Seguro Social Campesino Loja y otros invitados.

PASO SEIS:

1. Realimentar el proceso de ejecución en cada una de las sesiones con la finalidad de resolver los problemas que pudieran presentarse.
2. Realizar una sesión de evaluación del seminario-taller para verificar si se logró lo previsto, si se cumplió con lo programado, y a la vez hacer la entrega de los Certificados/diplomas.
3. Comparar los resultados con los objetivos y metas.

6.6 PLAN DE ACCIÓN

EL PLAN DE CAPACITACIÓN

	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA	EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
1	SOLICITUD PARA REALIZAR CAPACITACIÓN	TESISTA	06/04/2013	APROBACIÓN DE SOLICITUD	
2	ENTREGA DE DOCUMENTO PARA ANÁLISIS INDIVIDUAL	TESISTA	09/03/2013	RECEPCIÓN DE INQUIETUDES Y SUGERENCIAS	
3	SEMINARIO DE CAPACITACIÓN	TESISTA, JEFES SUPERVISORES PROVINCIALES SSC	DEL 15 AL 16-03-2013	PLENARIAS, APROBACIÓN DE DOCUMENTO FINAL	
4	REDACCIÓN DE CÓDIGO DE ÉTICA CONSENSUADO	TESISTA, COMISIÓN NOMBRADA EN EL SEMINARIO	DEL 21 AL 23-03-2013	PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL DOCUMENTO	
5	TRÁMITE DE APROBACIÓN	COMISIÓN, REPRESENTANTES DEL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA (SINDICATO)	DEL 06 AL -13-2013	APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN MEDIANTE RESOLUCIÓN DE REPRESENTANTES DE AUXILIARES (SINDICATO)	

CONTENIDOS:

El presente plan de capacitación, ha sido preparado con la finalidad de fortalecer los conocimientos, valores, fomentar la práctica en principios morales, impulsar una conducta ética, para desarrollar al máximo el juicio práctico y profesional para activar el pensamiento ético en el personal Auxiliar de Enfermería del Seguro Social Campesino en la Provincia de Loja, y conseguir su triunfo profesional todo esto sólo será posible si se respeta y cumple con el Código de Ética establecido.

En la unidad uno denominado CÓDIGO DE ÉTICA COMO HERRAMIENTA ADMINISTRATIVA se pretende que el Auxiliar de Enfermería conozca sobre lo que significa un código de ética.

En la unidad dos, se busca profundizar en la IMPORTANCIA DEL CÓDIGO DE ÉTICA, para su aplicación en Departamento Provincial del Seguro Social Campesino en la Provincia de Loja...

La tercera unidad habla sobre LA IDENTIFICACIÓN DE LOS VALORES PERSONALES, que poseen el Auxiliar de enfermería, a fin de clarificarlos, y rescatar a aquellos que la sociedad y su profesión requieren

En la cuarta unidad trata de los PRINCIPIOS ÉTICOS que deben tener el profesional de Enfermería y su influencia en el comportamiento ético, para que luego de su profunda reflexión sean adoptados y les permitan mejorar sus actividades profesionales.

La quinta unidad se especifica ¿EL PORQUÉ DE LA ÉTICA PROFESIONAL EN ESTOS TIEMPOS? y la importancia de los códigos de ética para desarrollarla.

La sexta unidad, puntualiza el PRESUPUESTO BÁSICO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA en el que pueda apoyarse para que sea realmente eficaz para el personal de Enfermería del SSC en la provincia de Loja.

Unidad 1. Código de Ética como herramienta administrativa

- Definiciones.
- Importancia y principios generales

UNIDADES	OBJETIVOS	TIEMPO
1. Códigos de Ética como herramientas administrativas	Fortalecer los conocimientos y exponer experiencias sobre los Códigos de Ética.	3H00
2. Los valores, definición y clasificación	Profundizar en la importancia de los códigos de ética, para conseguir su correcta aplicación. Identificar y valorar de manera crítica los valores personales que se poseen las secretarías.	3H00
3. Principios Éticos	Reconocer la importancia que generan los principios en actividad profesional.	3H00
4. ¿El porqué de la Ética Profesional en estos tiempos?	Reconocer la necesidad de la Ética Profesional y la importancia de los códigos para su desarrollo.	3H00
5. Presupuesto básico para la implementación de un Código de Ética	Definir pautas que permitan la implementación y manejo de un código de ética.	3H00

El código de ética tiene lugar como parte de las buenas prácticas en el gobierno corporativo y es una herramienta administrativa para las empresas como generador de una competencia leal, y un comportamiento organizacional ético, capaz de crear un desarrollo y crecimiento en el valor del capital humano que se traduce en eficiencia y productividad.

El código de ética se define como el conjunto de los mejores criterios, conceptos y actitudes que debe guiar el proceder humano por razón de los más elevados fines que puedan atribuirse a la profesión o negocio que se ejerce.

Así, el código de ética y su adecuado uso e implementación en las empresas permite a éstas lograr un incremento en el valor del capital humano, el cual resultará en una competitividad sana que se verá reflejada en transparencia y reputación para cualquier organización que utilice este instrumento administrativo, lo que a su vez dará posicionamiento y posibilidades en el mundo global que impera en la actualidad.

Un código de ética profesional no sólo sirve de guía a la acción moral, sino que también mediante él, la profesión declara su intención de cumplir con la sociedad, de servirla con lealtad y diligencia y de respetarse a sí misma.

En esta unidad, se pretende que el Personal Auxiliares de Enfermería, fortalezcan el conocimiento y manifiesten sus experiencias sobre los códigos de ética, para ampliar y afianzar sus juicios sobre este importante instrumento administrativo.

Unidad 2. IMPORTANCIA DE LOS CÓDIGOS DE ÉTICA

- **Definición:**

El código de ética estimula la configuración de la cultura corporativa de la empresa que, lejos de disminuir la responsabilidad personal en cada acción, es una llamada a que todos los que componen la compañía asuman la responsabilidad de contribuir al bien común. La suma de acciones positivas que apuntan al logro de ese objetivo puede crear en las personas un ambiente favorable para la educación de las virtudes y, en la medida en que ese clima se difunda, se convierte en fuente continua de nuevos actos buenos.

Asimismo, a través del código se puede cristalizar un modo de actuar dentro de la compañía que prevalece con independencia de las personas que la componen o del lugar donde se encuentren o del tiempo transcurrido desde su fundación, porque sus principios no son pautas de actuación aisladas sino que se han consolidado en una auténtica cultura corporativa.

La necesidad de tener un código, nace de la aplicación de las normas generales de conducta a la práctica diaria. Puesto que todos los actos humanos son regidos por la ética, también las reglas escritas deben ser de aplicación general. Con objeto de ofrecer mayores garantías de solvencia moral y establecer normas de actuación profesional.

Por otro lado, la carencia de un código de ética en las empresas ocasiona desvalorización, inestabilidad, desconfianza y una mala reputación para su Personal, lo que trae como consecuencia que se vuelvan cada vez menos competitivas.

Cada vez es más común que se presenten en las empresas situaciones que resultan de la falta de ética como lo son un puesto otorgado por nepotismo, un aumento de sueldo por un favor hecho, un despido injustificado, compras o

gastos de representación alterados, préstamos e inversiones ilegales. El Código de Ética es necesario para complementar importantes áreas de la administración como lo son el desarrollo organizacional y la administración de recursos humanos para afrontar los retos que tiene la empresa moderna de una manera más efectiva.

Este instrumento, además de marcar lineamientos en el proceder y pensamiento de una organización, dirige el comportamiento ético del empleado ayuda a disminuir problemas éticos, evita tomar decisiones anti éticas que a la larga no sólo la afectan, sino también al entorno en el que se encuentra así como a la sociedad a la que pertenece. Uno de los aspectos más complicados de un código de ética es llevarlo a la práctica y conseguir que sus principios se traduzcan en realidades concretas, y que su contenido encierre verdaderos valores morales, de ser así esto revertiría en el propio sujeto, modificando su carácter y adquiriendo un modo de ser virtuoso. En esta unidad se pretende profundizar la importancia de tomar en cuenta lo que representan los códigos de ética, de manera que en lo posterior facilite su elaboración, difusión, implementación manejo y seguimiento para conseguir su correcta aplicación.

IMPORTANCIA DE LOS CÓDIGOS DE ÉTICA

Definición

- Identificación de los valores personales.
- Concepto de valores.
- Importancia de los valores en el personal Auxiliar de Enfermería.
- Definición de los contravalores
- Clasificación de los valores en tres fases.

Objetivo: Profundizar en la importancia que representan los Códigos de Éticas para conseguir su correcta aplicación.

ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO
1. AMBIENTACIÓN 1.1 Bienvenida	Diapositiva Power Point		10'
2. EL ENFOQUE DEL TEMA. 2.1 Contenido científico 2.2 Técnica grupal 2.3 División de grupos			30'
3. ANÁLISIS GRUPAL 2.1 Intercambio de experiencias 2.2 consignas	Carteles	Equipo	95'
4. RECESO 4.1 Técnicas motivacional 4.2 Presentación individual 4.3Conclusiones y recomendaciones.	Video	Equipo	45'
UTILICE LA GUÍA			3h00

Unidad 3. IDENTIFICACIÓN DE VALORES PERSONALES

Los valores éticos y morales, son principios respecto a los cuales las personas sienten un fuerte compromiso “de conciencia” y los emplean para juzgar lo adecuado de las conductas propias y ajenas, forman parte de los objetos, acciones y actitudes que el ser humano persigue por considerarlos valiosos. Dentro de este rubro se encuentran: La salud, riqueza, poder, amor, virtud, belleza, inteligencia, cultura, entre otros.

Los valores se aprenden a lo largo de la vida, pero no sólo de manera receptiva, sino que se van construyendo y se ven influidos en el entorno social. También están determinados por la capacidad intelectual de razonamiento que un apersona posee en un momento determinado de su vida.

Así como existen valores, también podemos identificar contravalores: los que se oponen a un valor concreto (como maldad a bondad, injusticia a justicia).

En general, los contravalores (llamados también anti valores o valores negativos) impiden o van en contra del desarrollo pleno de las personas y de una convivencia fraterna, libre e igualitaria.

Los valores no son predisposiciones innatas, tan poco vienen programados en ninguno de nuestros genes; no son hereditarios, hay que descubrirlos, formarlos, constituirlos; podemos modificarlos.

En este sentido, resulta valioso que clarifiquemos tanto nuestros valores personales como los valores que recibimos de los demás, y que tengamos la capacidad de juzgar si son o no positivos, que consecuencias tienen en nuestras vidas y cómo nos afectan en nuestras relaciones con los otros.

La clarificación de los valores puede darse en tres fases: Selección.- Identificar qué valor o valores están en juego, elegirlo

1. Estimación.- Considerar si en realidad apreciamos la selección que hemos hecho, si nos sentimos cómodos con ella y si estamos dispuestos a afirmarla en público.

2. Actuación.- Comportarse en forma congruente con la selección que se ha hecho y aplicarla habitualmente.

En esta unidad, pretendemos que la secretaria identifique y valore de manera crítica los valores personales que posee, para que con su conocimiento haga posible el recate de los valores que la sociedad y su profesión requieren.

“La moralidad sólo se desarrolla en el intercambio de unos individuos y otros en el grupo de los iguales. Las relaciones cooperativas entre iguales, que están basadas en el respeto mutuo y la reciprocidad, son las que llevan a que el sujeto pueda llegar a razonar moralmente” J.Delval

Unidad 4. Principios éticos.

- Definición de los principios éticos
- Clasificación de los principios éticos

Objetivo: Identificar y valorar de manera crítica los valores personales que poseen y rescatar aquellos que la sociedad y su profesión requieren			
ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO
1. AMBIENTACIÓN 1.1 Bienvenida	Videos		10'
2. EL ENFOQUE DEL TEMA. 2.1 Contenido científico 2.2 Técnica grupal 2.3 División de grupos			30'
3. ANÁLISIS GRUPAL 2.1 Actividad colectiva 2.2 Intercambio de experiencias	Hoja test	Equipo	85'
4. PLENARIO 4.1 Re motivación: Historia del Dr. Patch Adams 4.2 Presentación de trabajos 4.3 Conclusiones y recomendaciones	guías cuadros	Equipo	55'
UTILICE LA GUÍA			3h00

PRINCIPIOS ÉTICOS

En esta unidad, se pretende que el personal Auxiliar de Enfermería reconozca la importancia que ejercen los principios sobre el comportamiento ético, para que luego de su profunda reflexión los adopten para mejorar sus actividades profesionales.

Los principios son aquellos valores que se recibe en la primera infancia. Inculcados por los padres, maestros, religiosos y por la sociedad. Estos valores no los se cuestionan, pues **forman parte de la esencia misma del criterio y de la conciencia individual**. Los principios por los que uno vive crean el mundo en que uno vive, y cuando cambiamos estos principios también cambiamos el mundo en que vivimos. Sin valores sólidos estamos coqueteando con el desastre, con valores sólidos, podemos enfrentar a los mercados internacionales. La ética es el conjunto de principios y valores que hace más humana y meritoria la convivencia entre los hombres.

Los principios se fundan como paradigmas morales para ser aplicados mediante una correspondiente necesidad de clarificación y de discusión pública; estos son conocidos independientemente y previamente antes de su aplicación.

Para evitar en gran medida los problemas de índole ético-moral que surgen en el ejercicio de una profesión o de un oficio, se deben poner en práctica principios éticos que establezcan los parámetros y reglas que describan el comportamiento que una persona puede o no exhibir en determinado momento.

No es difícil poner estos principios en práctica, pero el omitirlos redundará en perjuicio propio y en el de las personas con quienes se interviene o se interactúa. “Una decisión en la que está envuelto el comportamiento ético de una persona, siempre va a estar enmarcada en uno de los principios y valores aquí señalados”

- Honestidad - Aprender a conocer sus debilidades y limitaciones y dedicarse a tratar de superarlas, solicitando el consejo de sus compañeros de mayor experiencia.
- Integridad - Defender sus creencias y valores, rechazando la hipocresía y la inescrupulosidad y no adoptar ni defender la filosofía de que el fin justifica los medios, echando a un lado sus principios.
- Compromiso- Mantener sus promesas y cumplir con sus obligaciones y no justificar un incumplimiento o rehuir una responsabilidad.
- Lealtad- Actuar honesta y sinceramente al ofrecer su apoyo, especialmente en la adversidad y rechazar las influencias indebidas y conflictos de interés.
- Ecuanimidad- Ser imparcial, justo y ofrecer trato igual a los demás. Mantener su mente abierta, aceptar cambios y admitir sus errores cuando entiende que se ha equivocado.
- Sin condición al cumplimiento del deber para con los demás con atención, cortesía y servicio.
- Respeto- Demostrar respeto a la dignidad humana, la intimidad y el derecho a la libre determinación.
- Responsabilidad ciudadana - Respetar, obedecer las leyes y tener conciencia social.
- Excelencia- Ser diligentes, emprendedores y estar bien preparado para ejercer su labor con responsabilidad y eficacia.
- Ejemplo- Ser modelo de honestidad y moral ética al asumir responsabilidades y al defender la verdad ante todo.
- Conducta intachable- La confianza de otros descansan en el ejemplo de conducta moral y ética irreprochable.

Unidad 5 ¿El porqué de la Ética Profesional en estos tiempos?

Definición.

Objetivo: Proporcionar de manera clara y precisa, del porque es necesaria la ética profesional y la importancia de los códigos para desarrollarla.

ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO
1. AMBIENTACIÓN 1.1 Bienvenida	Afiches Videos		
2. EL ENFOQUE DEL TEMA. 2.1 Contenido científico 2.2 Técnica grupal 2.3 División de grupos			45'
3. ANÁLISIS GRUPAL 2.1 Intercambio de experiencias 2.2 consignas	Carteles	Equipo	75'
4. RECESO PLENARIO 4.1 Re motivación: "Dilema de Heinz" 4.2 Presentación de grupos 4.3 Conclusiones y recomendaciones.	guías cuadros	Equipo	60'
UTILICE LA GUÍA			3h00

¿POR QUÉ UNA ÉTICA PROFESIONAL EN ESTOS TIEMPOS?

Todo trabajador tiene o debe desarrollar una ética profesional que defina la lealtad que le debe a su trabajo, profesión, empresa y compañeros de labor. Villarini (1994) describe que “la ética de una profesión es un conjunto de normas, en términos de los cuales definimos como buenas o malas una práctica y relaciones profesionales.

El bien se refiere aquí a que la profesión constituye una comunidad dirigida al logro de una cierta finalidad: la prestación de un servicio. Para lograr en los empleados una conciencia ética profesional bien desarrollada se debe establecer los cánones o códigos de ética. En éstos se concentran los valores organizacionales, base en que todo trabajador deberá orientar su comportamiento, y se establecen normas o directrices para hacer cumplir los deberes de su profesión.

Lo importante es ser modelo de lo que es ser profesional y moralmente ético. Por ejemplo, un deber del profesional es tener solidaridad o compañerismo en la ayuda mutua para lograr los objetivos propios de su empresa y, por consiguiente, tener el derecho de rehusar una tarea que sea de carácter inmoral, no ético, sin ser víctima de represalia, aun cuando esto también sea para lograr un objetivo de la empresa.

Además, demostrará su honestidad, que es el primer paso de toda conducta ética, ya que si no se es honesto, no se puede ser ético. Cuando se deja la honestidad fuera de la ética, se falta al código de ética, lo cual induce al profesional a exhibir conducta inmoral y anti ética. Una ética profesional ha de permitir identificar aquellas virtudes profesionales o cualidades adquiridas necesarias para realizar los bienes internos de la práctica profesional. Esta unidad pretende proporcionar de manera clara y precisa por qué se necesita una ética profesional y la importancia de los códigos para desarrollarla.

Unidad 6. Presupuesto y Recursos básicos para la implementación de un código

Presupuesto básico para la implementación de un Código de Ética

Presupuesto básico.

Importancias del presupuesto

Objetivo: Definir pautas sobre las cuales el código pueda apoyarse con la finalidad de que sea realmente eficaz.			
ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO
1. AMBIENTACIÓN 1.1 Bienvenida	Hojas		
2. EL ENFOQUE DEL TEMA. 2.1 Contenido científico 2.2 Técnica grupal 2.3 División de grupos			45'
3. ANÁLISIS GRUPAL 2.1 Intercambio de experiencias 2.2 consignas	Carteles	Equipo	75'
4. RECESO PLENARIO 4.Re motivación: "El aguilucho" 4.2 Presentación de trabajos 4.3 Conclusiones y recomendaciones.	hojas video	Equipo	60'
UTILICE LA GUÍA			3h00

Importancias del presupuesto:

La implementación de los códigos de ética requiere la presencia de algunos presupuestos básicos sobre los cuales apoyarse para que sea de verdad eficaz. En primer lugar.- Reclama un respeto por la libertad de las personas que lleve a no pretender imponer valores morales y a dejar un amplio margen de iniciativa para el desarrollo personal en las virtudes.

En segundo lugar, es necesaria una buena política de comunicaciones que posibilite a cada individuo conocer con profundidad el sentido de los valores de la compañía para que después quiera, libremente, escogerlos en las acciones concretas.

El tercer elemento hace referencia al valor de la ejemplaridad y de la coherencia de la alta dirección para que, a partir del propio compromiso con los valores morales, puedan exigirlo a los demás.

Si los fundadores y los directivos no están seriamente identificados con los valores éticos y no manifiestan con su propia conducta su adhesión a ellos, es casi imposible plantear cualquier tipo de políticas tendientes a promoverlos. Por último, hace falta una verdadera preocupación por las personas y por su desarrollo moral, que se traduce en un clima de amistad y cooperación.

Cuando este ambiente no se alcanza, es probable que cualquier actuación de la empresa en cuestiones de ética sea vista como una mera imposición externa, alejada del interés individual y condenado de antemano al fracaso.

La ética administrativa puede concebirse, por ello, como una ética profesional, propia de quienes han hecho de la función pública o del servicio público su actividad profesional. Una ética profesional, como ha destacado la profesora Victoria Camps, requiere siempre poner en valor y dar centralidad al bien social que justifica y da sentido a la propia profesión. Si dicha finalidad social deja de ser la razón de ser del ejercicio profesional, la actividad perderá su sentido y su

legitimidad social. En la presente unidad pretendemos que el Personal Auxiliar de Enfermería tengas pautas sobre las cuales el Código de Ética pueda apoyarse con la finalidad de que él sea realmente eficaz.

SEMINARIO DE CAPACITACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA		
PARA EL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA DEL SEGURO SOCIAL		
CAMPESINO DE LA PROVINCIA DE LOJA año 2011-2012		
CANTIDAD	MATERIALES	OBSERVACIONES
1	Resma de Papel	
1	Rollo de masking tape	
20	Pliegos de papel periódico	
5	Marcadores de tiza líquida	
80	Manuales Impresos	
	Cartucho de tinta	
80	Coffe Break	
80	Carpetas	
80	Lápices	

El Seminario Taller de Capacitación necesitará de materiales para el desarrollo de las actividades, estos materiales serán revisados antes de su aplicación.

1. Organizar el trabajo con la Jefatura Provincial del Seguro Social Campesino, encomendando a un miembro de la Dirección de Recursos Humanos, la coordinación de la ejecución en el salón de actos.
2. Realizar visitas de asesoría y seguimiento al plan de capacitación de acuerdo a los criterios establecidos.
3. Establecer sesiones periódicas con las secretarías para que se evalúe el cumplimiento del plan y se fijen los reajustes necesarios para el éxito de la ejecución
4. Clausurar el plan de capacitación en la que asistan el personal Auxiliar de Enfermería que participaron y demás invitados.

- **Gastos Administrativos**

Un capacitador en forma clara y precisa, con ayuda de videos virtuales, diapositivas y afiches, puntualiza los siguientes aspectos operativos.

Se indica los objetivos del plan y las características que tendrá la ejecución del mismo.

SEMINARIO DE CAPACITACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO DE LA PROVINCIA DE LOJA		
MATERIALES	COSTO	OBSERVACIONES
Salario de los Capacitadores	600	
Alimentación	480	
Materiales de Oficina	100	
TOTAL	1180	

Estrategias para la convocatoria a la primera sesión. Valor de la inscripción de las y los Auxiliares.

Entrega de los materiales para la ejecución.

- ¿Qué solicita el Personal de Enfermería?

Respaldo administrativo

Responsabilidad

¿Qué ofrece el Departamento Provincial del Seguro Social Campesino?

- Respaldo institucional Diplomas al Auxiliar de Capacitación y asesoramiento permanente
- Equipo de profesionales en Auxiliar de Enfermería motivado.
- Compromiso ético personal y profesional con capacidad de trabajo en equipo

- Materiales necesarios para la ejecución

Evaluación

Concluida la fase de operación y con el propósito de tener conocimiento preciso de los resultados logrados en relación a lo planeado, es necesario llevar a cabo un trabajo de evaluación para obtener información útil para analizar los cambios de conducta logrados en los capacitados, su desempeño en el área de trabajo, juzgar alternativas y tomar decisiones acerca de los diferentes elementos que intervinieron en el proceso. Para obtener datos objetivos y completos de esta etapa, es conveniente que se realice en tres momentos:

Realimentar el proceso de ejecución en cada una de las sesiones periódicas con la finalidad de que se solucionen los problemas que puedan presentarse en la ejecución.

Realizar una evaluación intermedia con el objeto de localizar deficiencias cuando aún se está en posibilidad de subsanarlas, intenta poner de manifiesto los puntos débiles y errores cometidos de tal forma que sean corregidos, aclarados o resueltos.

Realizar una evaluación sumaria para enfocar los logros obtenidos como resultado de las actividades efectuadas a fin de medir y valorar el avance de los resultados de la capacitación.

6.7 ANEXOS

ANEXO 1

DECÁLOGO PARA EL AUXILIAR DE ENFERMERÍA

1. De ser tan fuerte, que nadie pueda perturbar la paz de mi espíritu.
2. De hablar de salud, progreso y felicidad a todos los que encuentre.
3. De hacer sentir a mis amigos y familiares que hay algo grande en ellos
4. De ver todo por el lado noble y hermoso, haciendo que mi optimismo sea sincero.
5. De pensar sólo en lo mejor, abandonando todo sentimiento negativo y esperar sólo lo mejor con sinceridad.
6. De tener tanto entusiasmo por el éxito de los demás, como por el mío.
7. De olvidar los errores del pasado y luchar por las grandes realizaciones de porvenir.
8. De llevar todo el tiempo un semblante alegre y tener una sonrisa y un pensamiento noble para todos.
9. De emplear tanto tiempo en mi mejoramiento que no tenga lugar para criticar a los demás.
10. De ser tan grande para la pena, tan noble para la cólera, tan fuerte para el miedo, que mi felicidad no tema la presencia del dolor.

Anexo 2.

EN SU NOBLE LABOR COMPAÑEROS AUXILIARES DE ENFERMERÍA

Se sincera, sincero, pero sin ofender, el deseo de servir sea el faro orientador de tu sinceridad.

Esfuézate por cultivar siempre, el sentido ético de tu profesión.

Crea un ambiente de cordialidad y amistad en el lugar donde trabajas.

Rechaza las adulaciones y sirve con alegría y responsabilidad.

Entusiásmate, el entusiasmo aumenta la eficiencia y permite cosechar grandes satisfacciones.

Ten discreción en el cumplimiento de tus tareas, porque tu misión es noble y delicada.

Ama tu trabajo y tendrás la satisfacción del deber cumplido.

Recuerda que la responsabilidad es la base del éxito.

Interésate en todo lo que te rodea y tendrás la oportunidad de desarrollar al máximo tus potencialidades.

Actúa con lealtad, solidaridad absoluta con todo lo bueno, lo justo y lo concreto.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones

Las conclusiones y recomendaciones sugeridas a continuación son basadas de acuerdo con la observación e investigación que se realizó no solo en cada una de las Auxiliares de Enfermería objeto del presente análisis, sino también de los resultados que arrojaron las encuestas y entrevistas realizadas. Estas conclusiones y recomendaciones son lo que a mi juicio considero las que más deben destacarse dentro de la presente investigación.

1. Se ha podido identificar que el personal Auxiliar de Enfermería del SSC no cuenta con conocimientos sólidos en base a las actitudes y la ética profesional, puesto que se puede evidenciar un grado de conocimientos deficientes, lo que representan una desventaja tanto personal como laboral dentro de la institución.
2. La institución del Seguro Social campesino no tiene previamente establecido un código de ética para el personal auxiliar de enfermería que labora en el medio.
3. Con base en el análisis de las encuestas planteadas en la Dirección Provincial del SSC en la provincia de Loja, se crea la necesidad de implementar un Código de Ética específico para los y las Auxiliares de Enfermería a fin de que cuenten un instrumento técnico, que regule las actividades generales y específicas que la agrupación demanda.
4. Se hace necesario contar con la integración total del personal de Auxiliares del SSC, a fin de que conozcan, opinen, aporten y se integren al fomento de todas las actividades que se desprenden del código de ética propuesto.
5. A nivel directivo, el conocimiento del Código de Ética general vigente, no les permite contar con un grupo de reglas y principios específicos para el

personal Auxiliar de Enfermería, lo que dificulta de una u otra manera la acción de los directivos para este grupo en especial.

7.2 Recomendaciones

1. Que el Departamento Provincial del Seguro Social Campesino se comprometa a instituir un Código de Ética para los y las Auxiliares de Enfermería, para evitar en gran medida los problemas éticos-morales que surgen en su ejercicio profesional.
2. Que la UTPL a través de la Escuela de Asistencia Gerencial y de Relaciones Públicas incentive a las instituciones públicas y privadas, a realizar semestralmente cursos de capacitación para que sus actitudes y prácticas estén ligadas con la ética.
3. Para evitar las malas prácticas que surgen en el desarrollo de las actividades del Personal Auxiliar de Enfermería sería necesario fomentar la transparencia, ya que es esencial que los Directivos promuevan la práctica de principios éticos los mismos que establezcan parámetros y reglas que impulsen y definan una conducta ética.
4. Que para la implementación y uso del Código de Ética propuesto, se requiere que el Departamento del Seguro Social Campesino logre que sus principios se hagan realidad para garantizar la eficacia y transparencia en las y los Auxiliares de Enfermería, generando y promoviendo celeridad en el servicio hacia la comunidad.
5. Apoyar el desarrollo de la presente propuesta por parte de los directivos del SSC, con la finalidad de ir tecnificando y regulando todas las actividades que el grupo de Auxiliares va realizando.
6. Cuando se trabaja por amor a la profesión el trabajo es una diversión, pero el amor a la profesión tiene que ir de la mano con la ética y las buenas intenciones hacia el otro.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ↵ Amaro Ciano M del C, Marrero Lemus A, Luisa Valencia M, Blanca Casass y Maynelo H (2004) [Disponible] http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-03191996000100006&script=sci_arttext
- ↵ Castello J J, Robalino M y Pando R . (1995), Seguridad Social: Negocio o Solidaridad? Reflexiones y Propuestas
- ↵ Cortina, A. (1994) Ética Empresarial. sitio Web: Responsabilidad Social. Disponible en: <http://www.responsabilidadsocial.com/rse/modules.php>. [consulta 2008, 10 de octubre]. http://observatoriorsu.org/documentos/CORTINA_Adela_%20Apuntes_%20AHC.pdf
- ↵ De la Mora, M. (2002). Metodología de la investigación científica. México.
- ↵ Debeljuh, P. (2005, mayo). Importancia de los Códigos de Ética, [en línea], 2,3. Disponible en: http://www.revolutive.com/index2.php?option=content&do_pdf=1&id=288
- ↵ Degollado, M. (2006). Código de Ética como herramienta administrativa en los negocios [en línea]. Instituto Mexicano de Contadores Públicos, 2 (3). Disponible en: http://ols.uas.mx/PubliWeb/Articulos/MDG-C%C3%B3digos_de_Ética.pdf.
- ↵ Diccionario Enciclopédico Universal (1993), AULA CULTURAL S.A. Ediciones
- ↵ Escalona, Iván. (2000). ¿Qué es un Código de Ética? (en línea). México. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos12/eticaplic/eticaplic.shtml>
- ↵ Frondizi, R. (1972). ¿Qué son los valores? (3a. ed.). México: FCE.
- ↵ González Álvarez, L (1996) Ética, Editorial El Buho. Bogotá
- ↵ INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL (2004) Reglamento Interno de Trabajo Reformado.
- ↵ Maggi Yáñez R, Barriga Arceo F, Madrigal Mejía C, Perez Rios P y Aceves Zavala J.(1997). Desarrollo humano y calidad. Valores, Modulo I Valore y Actitudes. México: Limusa, Noriega Editores
- ↵ Marín Ibáñez, R. (1976). Valores, objetivos y actitudes en educación.
- ↵ Mikel de Viana (1991). Dignidad humana: Un paso más allá de los Derechos Humanos y contra el Neoesclavismo Liberal. Suplemento Cultural de Últimas Noticias, (1.230), 8-10. [Disponible] <http://es.scribd.com/doc/21959225/Valores>
- ↵ Moreno, H. (1985). Manual de la Secretaria Moderna, Vol.1. México: Grijalva
- ↵ Pérez Cruz, I. Las tres E, ética, empresa y entorno (en línea). Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos16/las-tres-e/las-tres-e.shtml>
- ↵ Prieto Figueroa, L. B. (1984). Principios generales de la educación. Caracas: Monte Ávila.
- ↵ Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- ↵ Roldós, A. Varios (2006). Ética para todos, Editorial Ecuador F.B.T. Cía. Ltda, Quito-Ecuador
- ↵ Scheler, M. (1941) Ética. Nuevo ensayo de fundamentación de un personalismo ético (H. Rodríguez Sanz, Trad.). (1ª. ed.). Revista de Occidente, I.
- ↵ Segura, N. (2003). Ética en las Organizaciones. [en línea]. Disponible en: <http://www.ilustrados.com/tema/3269/tica-Organizaciones.html>
- ↵ Vásquez, E. (1999). Reflexiones sobre el valor (I). Suplemento Cultural de Últimas Noticias, (1.606), 1-3.
- ↵ Veloz Sánchez, I (1993) 25 Años del Seguro Social Campesino.



Villoria, M. (2007, noviembre). Ética Pública, Moral, Privada, Ética Administrativa. Una aproximación conceptual. Grupo de Ética Pública (en línea) 5,5. Disponible en: <http://grupoeticapublica.blogspot.mx/2007/11/etica-publica-moral-privada-y-etica.html>

9. ANEXOS

ANEXO 1

AUTORIZACIÓN ACEPTADA POR EL DEPARTAMENTO PROVINCIAL DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO LOJA Y ZAMORA CHINCHIPE

 **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 10 de mayo de 2011
Oficio 58-DEAGRP-UTPL

Señora
YADIRA FLORES OBACO
Jefa Provincial del Seguro Social Campesino
Loja




Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
DEPARTAMENTO PROVINCIAL DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO LOJA Y ZAMORA CHINCHIPE
Ab. Yandra Paola Flores Obaco
JEFE DEPARTAMENTO PROVINCIAL

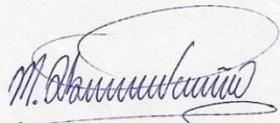
De mi consideración:

Reciba un cordial saludo desde la Universidad Técnica Particular de Loja.

A la vez me permito solicitarle conceda la autorización respectiva a la estudiante María Eugenia Salinas Garrido, quien está desarrollando la tesis con el tema "actitudes y práctica éticas de la profesional auxiliar de enfermería dentro de su ejercicio profesional", para obtener la licenciatura en Secretariado Ejecutivo Bilingüe.

En espera de su aceptación, me despido.

Saludos cordiales,


MÓNICA ABENDANO
Escuela de Asistencia Gerencial y RRPP


INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
DEPARTAMENTO PROVINCIAL DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO LOJA
DOCUMENTO RECIBIDO
FECHA 10 MAY 2011 14:20
HORA
Lic. Lucía Macas V.
SECRETARIA
Con anexos
Sin anexos
CD

www.utpl.edu.ec • infodistancia@utpl.edu.ec • PBX: 593 7 2570275 • Fax: 593 7 2573158 • C.P.: 11 01 608
Coordinación de Centros: 593 7 2585 974 • Distribución de Material Bibliográfico: 593 7 2585 975 • San Cayetano Alto • Loja - Ecuador

Anexo 2.

**CERTIFICACIÓN EMITIDA POR LA ENFERMERA ADMINISTRATIVA DEL
DEPARTAMENTO PROVINCIAL DE SSC LOJA Y ZAMORA CHINCHIPE**

Loja, 27 de enero 2012

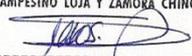
LA ENFERMERA SUPERVISORA DEL DEPARTAMENTO PROVINCIAL DEL SEGURO SOCIAL
CAMPESINO LOJA Y ZAMORA CHINCHIPE

CERTIFICA:

QUE DOÑA MARÍA EUGENIA SALINAS GARRIDO, EFECTUÓ SU
INVESTIGACIÓN DE GRADO EN ESTA ENTIDAD, CON EL TEMA: **"ACTITUDES Y PRÁCTICAS
ÉTICAS DEL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA DENTRO DE SU EJERCICIO PROFESIONAL"**,
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE
OTORGADO POR LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURO SOCIAL
SEGURO SOCIAL CAMPESINO LOJA Y ZAMORA CHINCHIPE




Lic. María Augusta Ojeda S.
ENFERMERA ADMINISTRATIVA

AUTORIZACIÓN



Universidad Técnica Particular de Loja



La Universidad Católica de Loja

AUTORIZACIÓN

Msc. Roberto Carlos Cuenca Jiménez

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe de investigación de las/los señor/a: **SALINAS GARRIDO MARÍA EUGENIA**, que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta, de la Universidad Técnica Particular de Loja; por tanto, autorizo la impresión para su presentación de los anillados según los fines legales pertinentes.

Msc. Roberto Carlos Cuenca Jiménez

CI. 110343087-0

Loja, octubre del 2012

ANEXO 4.

Encuesta dirigida al Personal Auxiliar de Enfermería del Departamento
Provincial del Seguro Social Campesino
Loja y Zamora Chinchipe



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE ASISTENCIA GERENCIAL Y RELACIONES PÚBLICAS
Aplicado al Auxiliar de Enfermería

OBJETIVO: La presente encuesta sobre las actitudes y prácticas éticas del Profesional Auxiliar de Enfermería en el Seguro Social Campesino, pretende analizar y organizar los resultados, con la finalidad de evaluar el nivel ético de responsabilidad. Esto se hará factible gracias a su noble aporte.

1. Información general:

DEPENDENCIA:

Ciudad:.....

Ocupación:

AÑOS DE SERVICIO:

Edad:

Menor de 20 años () Entre 21 y 25 años ()

Entre 26 y 30 años () Entre 31 y 35 años ()

Entre 36 y 40 años () Entre 41 y 45 años ()

Entre 46 y 50 años () Mayor de 50 años ()

Sexo:

a) Masculino ()

b) Femenino ()

2. Título que posee

- a) Auxiliar de Enfermería () c) Enfermera Titulada ()
b) Egresada de otra Carrera() d) Otro título profesional ()

3. Si su respuesta anterior responde al literal (d), ¿qué título posee?

.....

4. La institución educativa en la que obtuvo su título es:

- a) Privada () b) Pública ()

AMBIENTE O ENTORNO DEL TRABAJO

5. La empresa en la que usted labora tiene un código de ética que rige las actividades de la misma

- a) Si ()
b) No ()
c) No conoce ()

6. En caso de ser afirmativa la respuesta, ¿el código de ética ha sido difundido por los directivos de la empresa entre sus colaboradores?

- a) Si ()
b) No ()
c) No conoce ()

7. A su criterio, ¿qué es lo más importante en el desempeño profesional como auxiliar de enfermería de la institución en la que trabaja?

- a) La preparación académica ()
b) El cumplimiento de las actividades ()

- c) La actitud ética en dichas actividades()
 - d) Las tres anteriores ()
8. La actividad profesional debe regirse en principios éticos y morales. A su criterio, ¿qué porcentaje en este aspecto es el que usted se asignaría?
- a) Menor al 50% ()
 - b) Entre el 51% y 70% ()
 - c) Entre el 71% y 90% ()
 - d) Mayor al 91% ()
9. A su criterio, ¿cuáles son los tres principales dilemas o problemas éticos que más comúnmente enfrenta el auxiliar de enfermería?
- a) La falta de ética en los directivos que rigen una entidad ()
 - b) Las Institución no da asesoramiento técnico sobre temas éticos ()
 - c) La corrupción en las autoridades públicas ()
 - d) La corrupción en las empresas privadas ()
 - e) No hay ética en los Servicios ()
10. ¿Cómo ha podido resolver esos dilemas o problemas éticos?
- a) Mediante programas de evaluación del personal en la institución ()
 - b) Con la guía de colegas o compañeros de trabajo ()
 - c) Con la guía de los gremios profesionales ()
 - d) Con la guía de lecturas y consultas bibliográficas ()
 - e) No los he podido resolver ()
 - f) Con mi propio conocimiento, valores e intuición ()

Especifique que factor fue el de mayor peso).....

11. ¿Cree usted que es posible triunfar profesionalmente como auxiliar de enfermería, si se respeta y cumple con el código de ética que rige la institución en donde labora?

a) Si ()

b) No ()

¿Por qué?.....

.....

.....

12. ¿Considera Ud. Apropiado que el Auxiliar de Enfermería reciba obsequios y dádivas de la población aún en montos elevados?

a) SI ()

b) NO ()

13. Es legítimo que el Auxiliar de enfermería introduzca su opinión, sin respetar las ideas de sus compañeros de equipo de trabajo, fuentes de información fidedigna y actualizada.

a) SI ()

b) NO ()

14. Es posible que el Auxiliar de enfermería mantenga una relación de respeto y colaboración con sus colegas y al mismo tiempo con asesores y otros profesionistas, evitando lesionar el buen nombre y prestigio de éstos.

a) SI ()

b) NO ()

15. ¿El Auxiliar de Enfermería puede militar en un partido político sin que eso afecte su trabajo?

- a) SI ()
- b) NO ()

16. Es un compromiso para el auxiliar de enfermería el comportarse con integridad actuando honestamente, de buena fe, con sinceridad, lealtad, dando buen uso al patrimonio institucional en cuanto a los recursos disponibles para la atención de los pacientes, incluyendo las instalaciones, mobiliario, equipo, material de trabajo y particularmente el tiempo laborable.

- a) SI ()
- b) NO ()

CONOCIMIENTO QUE TIENE EL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA

17. ¿De la siguiente lista de principios, ¿cuáles considera que el personal auxiliar debería poner en práctica en la institución donde en donde labora?

- | | |
|------------------------|----------------------------------|
| a) Responsabilidad () | g) Perseverancia () |
| b) Honestidad () | h) Equidad () |
| c) Solidaridad () | i) Tolerancia () |
| d) Honradez () | j) Dignidad () |
| e) Verdad () | k) Secreto Profesional() |
| f) Libertad () | l) Comportamiento profesional() |

18. ¿Considera conveniente emprender un plan de creación de un código de ética para el personal auxiliar de enfermería tanto en instituciones públicas como privadas a nivel nacional?

a) SI ()

b) NO ()

19. ¿Cree usted que la remuneración que recibe, incide en el comportamiento ético dentro de su desempeño profesional?

a) Si ()

b) No ()

20. Finalmente, en tres líneas cuéntenos para que cree Usted que sirve la ética en el Auxiliar de Enfermería.

.....

.....

.....

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 5.

Entrevista dirigida a los Jefes Provinciales del Seguro Social Campesino
Provincia de Loja y Zamora Chinchipe



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE ASISTENCIA GERENCIAL Y RELACIONES PÚBLICAS

Aplicado a los Jefes Provinciales, Jefes Supervisores

OBJETIVO: La presente encuesta sobre las actitudes y prácticas éticas del Profesional Auxiliar de Enfermería en el Seguro Social Campesino, pretende analizar y organizar los resultados, con la finalidad de evaluar el nivel ético de responsabilidad. Esto se hará factible gracias a su noble aporte.

DEPENDENCIA:

21. Información general

Ciudad:

Edad:

Menor de 20 años	()	Entre 21 y 25 años	()
Entre 26 y 30 años	()	Entre 31 y 35 años	()
Entre 36 y 40 años	()	Entre 41 y 45 años	()
Entre 46 y 50 años	()	Mayor de 50 años	()

22. Sexo:

c) Masculino ()
d) Femenino ()

23. Nivel de Instrucción:
- a. Secundario ()
 - b. Universitaria Pregrado ()
 - c. Universitario Posgrado ()
24. La institución educativa en la que obtuvo su título es:
- 1. Privada
 - 1.1 Nacional ()
 - 1.2 Extranjera ()

 - 2. Pública
 - 2.1 Nacional ()
 - 2.2 Extranjera ()
25. La empresa en la que Ud. Labora es:
- d) Pública ()
 - e) Privada ()
 - f) Mixta ()
26. Tiempo de experiencia en cargos directivos.
- a) Menos de 5 años ()
 - b) Entre 6 a 15 años ()
 - c) Entre 16 a 25 años ()
 - d) Más de 25 años ()
27. Cuantos años de funcionamiento tiene la empresa en la que trabaja actualmente?
- a) Menos de 5 años ()
 - b) Entre 6 a 15 años ()
 - c) Entre 16 a 25 años ()

d) Más de 25 años ()

28. La Empresa en la que Ud. Labora tiene un código de ética que rige las actividades de la misma:

a) Si ()

b) No ()

c) No conoce ()

29. En caso de ser afirmativa su respuesta, ¿el código de ética ha sido difundido a nivel corporativo?

a) Si ()

b) No ()

c) No conoce ()

30. A su criterio,

- La aplicación de los principios Éticos en las empresas constituyen obstáculos para su desarrollo

e) Si ()

f) No ()

g) No conoce ()

31. ¿Qué es lo más importante en el desempeño profesional del Auxiliar de Enfermería dentro de la empresa en la que trabaja?

g) La preparación académica ()

h) El Cumplimiento de las actividades ()

i) La actitud ética de dichas actividades ()

j) Las tres anteriores ()

32. La actividad profesional debe regirse en principios éticos y morales.
- A su criterio, ¿qué porcentaje en este aspecto es el que le asignaría usted al auxiliar de enfermería de esta Institución?
- e) Menor al 50% ()
- f) Entre el 51% y 70% ()
- g) Entre el 71% y 90% ()
- h) Mayor al 91% ()
33. INDIQUE: Cuales son las causas de los problemas éticos, que a su forma de ver, enfrenta más comúnmente El Auxiliar de Enfermería
34. La formación personal ()
35. Su situación económica ()
36. La formación Profesional ()
37. La presión de sus jefes ()
38. Qué principios básicos considera que deberían existir en un código de ética para el Auxiliar de Enfermería.
- | | |
|---------------------------|--------------------------------------|
| m) Responsabilidad
() | s) Perseverancia
() |
| n) Honestidad
() | t) Equidad () |
| o) Solidaridad
() | u) Tolerancia () |
| p) Honradez () | v) Dignidad () |
| q) Verdad () | w) Secreto Profesional () |
| r) Libertad () | x) Comportamiento-
profesional() |

39. Cuál sería su compromiso, para que el Auxiliar de Enfermería en caso de existir un código de ética lo aplique dentro de la Institución.
- a) Adquisición del Código de ética
 - b) Capacitación al Personal Auxiliar de Enfermería
 - c) Evaluación del conocimiento y aplicación del código de ética
40. Considera conveniente emprender un plan de creación de un código de ética para el auxiliar de enfermería en empresas públicas como privadas a nivel nacional
- a) Si
 - b) No
41. Ud. ¿Por qué, considera importante que el profesional en salud tenga claro el código de ética?

.....

.....

.....

¡Gracias por su colaboración!

El Personal Auxiliar de Enfermería en su práctica Profesional



