

**PERCEPCIÓN DE LA ÉTICA ORGANIZACIONAL EN EL SERVICIO DE
ENFERMERÍA DEL CUARTO TURNO DIURNO EN HOSPITAL
GENERAL DEL ESTADO DE TAMAULIPAS**

Área de investigación: Ética y organizaciones

Diana Guadalupe Garza Puente

Unidad Académica Multidisciplinaria Reynosa Rodhe

Universidad Autónoma de Tamaulipas

México

dgarza@uat.edu.mx

5, 6 y 7 de **octubre** de 2022

Ciudad Universitaria

| Ciudad de México



PERCEPCIÓN DE LA ÉTICA ORGANIZACIONAL EN EL SERVICIO DE ENFERMERÍA DEL CUARTO TURNO DIURNO EN HOSPITAL GENERAL DEL ESTADO DE TAMAULIPAS



Resumen

La conducta humana presenta relación entre moral individual y ética, contrasta lo que expone en comportamiento y sostiene en práctica ética. La ética refleja un análisis de actuación diversa, de carácter científico, la moral refleja comportamiento detallado individual subjetivo. El ejercicio de la ética permite reducir el interés personal sobre una práctica de conducta moralmente válida, la conducta moral individual se afecta con la realización moral organizacional. La ética organizacional permite una percepción social comunitaria que constata prioridad en necesidad e interés humano, origina validez de juicio perceptivo, el ejercicio de ética favorece una actuación moral efectiva, orienta conducta organizacional, no juzga la moralidad individual, sino favorece la aplicación de ética, que acciona una moralidad general, la ética es normativa aceptada y reconocida por el profesional con comprensión del deber de actuación, origina manifestación de conducta que propicia rasgos de reconocimiento que liga a moral.; la moral fáctica es acto humano efectivo que impacta en comportamiento ético, medir lo normativo y fáctico determina la ética organizacional, es decir la relación con los demás al interactuar da origen a comportamiento organizacional. La ética y el valor institucional perfila la moral organizacional y con ello comportamiento, las relaciones sociales influyen en el comportamiento y función laboral, unifica intereses y busca pertenencia al situar la ética y moral en el resto. La ética del sector salud, origina humanidad del servicio en demandas sociales, ejerce capacidad en forma de ser y pensar del servidor público. El código de ética del personal de salud ofrece un código de conducta que guía actividades y acciones, con propósito de contribuir a mejorar la calidad de servicios y favorece satisfacción de los pacientes y de comunidad. Esta investigación recaba información teórica y se aplica en campo. Contrasta lo que el profesional expone en comportamiento y lo que sostiene en práctica ética, son sensibles y humanizados, lo cual favorece



su responsabilidad moral, libertad, compromiso con la comunidad, vincula la ética normativa con un carácter humano moral propio, individual, lo que da sentido al valor de una práctica moral social general organizacional y estandarizada afirmada por los usuarios del servicio.



Palabras clave: ética, organización, sector salud.

Ética organizacional

La conducta humana presenta una relación entre la moral del individuo y la ética, al justificar sus acciones, afecta las relaciones entre individuos y su regulación, es decir la conducta humana que refleja la moral, da origen a un comportamiento flexible conforme pasa el tiempo y las acciones. Chester Barnard atribuyó la importancia del trabajador como el factor estratégico básico de la organización, y la adaptación del trabajador al trabajador (Teoría de las relaciones humanas, 2018, párr. 3). En este contexto Adolfo Sánchez Vázquez (1969) indica que “el acto moral exige su decisión libre y consciente, asumida por una convicción íntima y no de un modo exterior e impersonal” “la conducta moral es propia del hombre como ser histórico, social y práctico” (pág. 7, 26). Para el contraste de moral individual ejercida en relación con una ética organizacional planteada, se define ésta como normativa, filosófica, o filosofía moral organizacional, dogmática, al buscar unificar lo más posible a la moral humana y la ética universal. Se sostiene el término ética filosófica dogmática por su tratamiento normativo de los principios fundamentales que son universalmente válidos, lineamientos de una ética aplicada a las profesiones sociales en general dentro del campo de una ética de responsabilidad de la función pública que diseñan un modelo ideal de personalidad moral, la forma de ser, o los valores que cada sociedad espera ver reflejados, respetuosa de los valores y cualidades especiales que hacen a la identidad de cada profesión (De Zan, 2004, pág.10).

Por ello, se pretende contrastar lo que el humano expone en su comportamiento y lo que sostiene en la práctica ética, favorecer la responsabilidad moral, la libertad y su compromiso con la comunidad, al vincular la ética normativa con un carácter humano moral. Entonces,





la ética es un reflejo de un análisis de actuación diversa, de ahí su carácter científico, la moral es el reflejo de un comportamiento detallado individual subjetivo, por ello la ética se sobrepone a la moral, al reafirmar que, al imperar un ambiente organizacional ético, se afecta una moral individual de una actuación consiente, real, normativa, lo anterior bajo la filosofía de que la ética se requiere para un actuar individual y comunitario, puesto que la ética es la guía de conciencia trascendental de renovación individual y colectiva práctica, en un ejercicio propio y esencial del ser humano, como capacidad de forma a sí mismo, según normas y principios que se revelen, justifiquen y se convierta en convicción (Zirión, 2004, pág. 4). Se reafirma lo anterior, apoyado de una definición de moral como costumbre, reglas que manejan hábitos, lo que señala Sánchez Vázquez como lo conquistado, la ética por su parte proviene del modo de ser o carácter adquirido, por tanto, antepone el carácter a la costumbre, y lo adquirido a la naturaleza (1969, pág. 23).

Dentro de este marco, el ejercicio de la ética permite un margen de actuación, al reducir el interés personal sobre una práctica de conducta moralmente válida, al señalar una conducta normativa ajustable, al trasladar lo teórico a la práctico; permite el análisis de una actuación al razonamiento de la moralidad propia, dando sentido al valor de una práctica moral social general y estandarizada; por ello es que la ética es una conducta moral obligatoria, al reflejar lo debido y lo valioso en un profesional, puesto que propiamente dicho, la ética es el comportamiento moral de un hombre en la sociedad, en este caso vinculado a una organización.

Es decir, la conducta moral individual se afecta con la conducta con realización moral organizacional, por ello, se somete a juicio las normas éticas establecidas, al analizar que no hay consecuencias y emitir juicio que aprueben o desaprueben la organización misma; se pretende plantear soluciones organizacionales al analizar la moral proactiva vivida, la reflexión y su contraste con la ética establecida, para que sea un modo efectivo de comportamiento organizacional, puesto que la ética es general y la moral particular, pero al predominar lo ético se influye en la moralidad individual, de ahí lo frágil de una percepción de ética organizacional teórica. La ética organizacional permite una percepción social comunitaria favorable que, a su vez, constata la



prioridad en la necesidad e interés humano, al originar validez de juicio perceptivo.



Tarea organizacional es, investigar el ejercicio de la ética para favorecer una actuación moral efectiva, al orientar la conducta. La afectación de la ética organizacional radica en la conducta moral efectiva del profesional, en esa flexibilidad de comportamiento moral, individual que torna una afectación general organizacional y vence la ética establecida, por ello, el término flexibilidad moral que crea teorías correctas de afectación. La relación de responsabilidad en actuación moral sobre las decisiones tomadas y la consecuencia ética del ejercicio es la base de una correcta ética organizacional. La organización brinda libertad de actuación ligada a una responsabilidad ética concreta con obligatoriedad y responsabilidad moral, pero surge problema cuando esa libertad es autónoma, libre, flexible, aceptada, que no considera lo general o normativo.

Es aquí, cuando se liga el juicio moral-ético, cuando en una organización se suprime lo ético, dando origen a la flexibilidad, a la aceptación moral, origina juicios, razones o argumentos que afectan al clima laboral, puesto que una organización planea un comportamiento humano práctico ético, sin considerar la decisión moral en su ejercicio. El profesional reflexiona o ejerce juicio sobre lo ético-moral del resto de sus compañeros, al enfrentar relaciones o actos para resolver al detectar carencia del ejercicio ético-práctico general; lo anterior vincula la ética de los elementos organizacionales con sus pares o iguales, al accionar en el actuar moral lo que reconoce y acepta como ética, y esto facilita la actuación moral general, es decir, la organización no juzga la moralidad individual, sino favorece la aplicación de ética, que acciona una moralidad general; relaciona la ética práctica con una realidad de moral actual, subjetiva, al favorecer el significado de ética organizacional y la superación de la estructura moral individual. Al enfrentar problemas organizacionales prácticos, donde se vinculan relaciones afectivas, decisiones y acciones que afectan a compañeros, pero mejora al servicio, y trae consecuencias de afectación moral, se favorece el ejercicio ético, al favorecer la conducta humana apegada a normas que deben ser cumplidas.

Por tanto, la ética es una normativa aceptada y reconocida por el profesional con la comprensión del deber de actuación al originar una



manifestación de su conducta que propicia rasgos de reconocimiento que le liga a su moral.

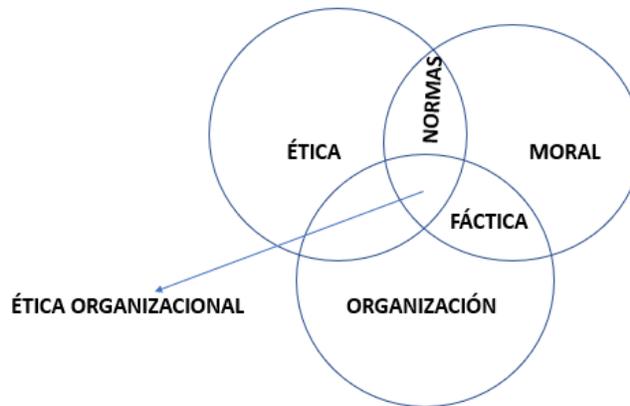


Por el análisis anterior, se debe ocupar analizar una realidad del comportamiento humano, que refleje en hechos la ética organizacional, el conocimiento sobre ella y determinar el tratamiento para el logro de una actuación positiva, por ello, la ética organizacional se adquiere por su ejercicio y objetivos a alcanzar, ésta repercute en la organización, no obstante, los agentes morales (los propios profesionales) y su interacción regulan el propio comportamiento subjetivo y social; puesto que la moral individual transforma el propio comportamiento social colectivo como regulación de la relación con los demás, sometiéndose a la vinculación estrecha, al fortalecer la colectividad organizacional, de ahí la importancia de garantizar y confirmar un comportamiento ético consiente en la conducta de los individuos y por ello en el grupo profesional dominante normativo. Garza (2001, pág. 22) indica que “toda persona tiene necesidad de formularse un criterio de actuación, una serie de creencias, de convicciones y aspiraciones” y con ello se influye del comportamiento social colectivo, apoyado lo anterior por las Teorías de las relaciones humanas que indican que el hombre social, es aquel motivado por la necesidad social que busca satisfacción en el trabajo y que responde más a la presión de grupo de trabajo que al control administrativo (2018, párr. 4).

En paralelo, la moral fáctica o plano de hecho moral, es el acto humano efectivo, o sea, que son, no como debieron ser; lo normativo es constituido por normas reglas e imperativos que enuncian lo que debe ser (Sánchez Vázquez, 1969, pág. 55). La relación entre ética normativa como normas generales concretas de actuación profesional y la apreciación de su ejercicio en la práctica constituye la base de ética organizacional, sin embargo, la moral fáctica (como actuación de lo que se es) en la organización impacta en el comportamiento ético (lo que debe ser), la medición entre lo normativo y fáctico determina la correcta ética organizacional (Ver fig. 1) al relacionar lo exigible a realizar (normativo) y lo realizado (fáctico), al cobrar significado en su aplicación; es decir, la moral fáctica se unifica en la ética organizacional y crea la moral colectiva aceptada.



Figura No. 1
Interrelación en la construcción de una ética organizacional



Creación propia, a partir de Sánchez Vázquez (1969)

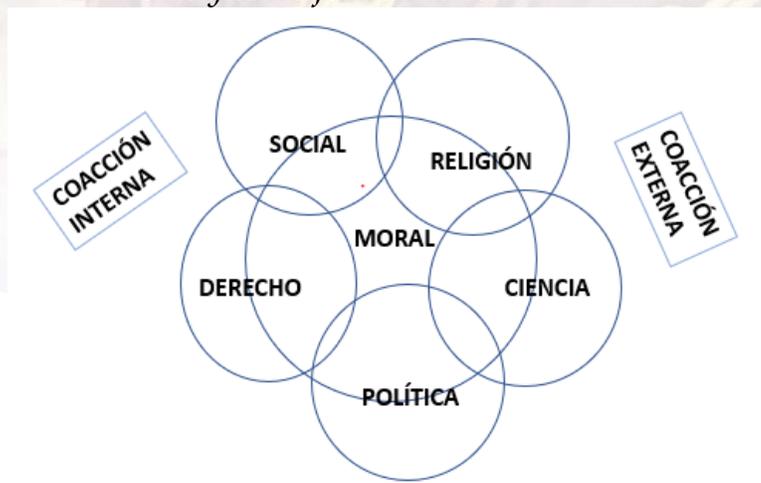
La interrelación anterior, da origen a la moralidad organizacional, es decir, lo que cobra un significado en la moral determinada organizacionalmente, dando resultado en las relaciones humanas (moral individual) y, por tanto, es una ética organizacional deseable (moral colectiva) al aceptar la moralidad libremente y desarrollarla con los actos morales en una organización favorable, como un fin establecido o consecuencia de la propia ética, puesto que está regulada la práctica con la norma.

Comportamiento organizacional

Sánchez Vázquez menciona que el comportamiento práctico-utilitario, teórico-cognitivo, estético y religioso humano es lo que vincula la relación con los demás, la relación con los demás que al interactuar dan origen a un comportamiento organizacional. Por tanto, al interactuar con los demás se diversifica este comportamiento, transformándolo (Ver fig. 2) (1969, pág.75). Al analizar este origen de la conducta moral, se hace hincapié en el conocimiento de los valores institucionales, que favorecen al propio comportamiento organizacional, base de su ética; conocer lo que le da valor a una organización permite distinguir la esencia de ésta, su composición, su base, lo que permite un juicio social externo de su estructura.



Figura No. 2
La moral y otras formas de conducta humana



Creación propia, a partir de Sánchez Vázquez (1969, pág. 75-89)

Este valor se origina de las propias interacciones, la afectación subjetiva del comportamiento de la organización, la pertenencia que se sostiene sobre la propia organización otorgándole su valor, por tanto, cuantía personal, al hacer el comportamiento organizacional ideal, creado y sostenido por ellos mismos, es decir, el comportamiento organizacional es sensible a la actuación humana y profesional.

Se reafirma entonces, que la ética y el valor institucional perfilan la moral organizacional y con ello su comportamiento, es decir, a mayor interacción y ejercicio de la ética, mayor valor, mayor afectación y significancia en la moral colectiva e individual, y su responsabilidad en el servicio profesional, porque el ser humano es lo que constituye el valor de la organización y proporcionan la percepción externa.

Así mismo, se señala que la valoración moral es el acto de atribuir valor a un acto o producto humano por un sujeto humano, que tiene consecuencias que afectan a otros individuos, a un grupo social o a la sociedad entera. El trabajo recobrará una significación social y por ello es de carácter moral por un ente con conciencia valorativa de hacer lo bueno, al bien común, de valor, con significancia ligado a una actuación personal y a la organización, ya que " hacer lo bueno ha de ser algo incondicionado [...], no depende de circunstancias o condiciones que escapen a nuestro control"; la relación ligada al interés personal y organizacional se adopta de acuerdo a la estructura social determinada,





de ahí la comunicación, capacitación en valor y ética organizacional al evitar lo que Sánchez señala como “una comunidad abstracta, burocrática o deshumanizada en lo que al persona es absorbido por lo general, o por una supuesta universalidad tras la cual no se hace sino expresar intereses particulares muy concretos” . Las normas morales organizacionales dadas en su código de ética y valores son de convicción individual y empresarial general, reflejada en la acción y comportamiento del trabajador, al deber de hacer y el ser, al conjugar en ello la influencia puesto que “el individuo decide y actúa en el marco de una obligatoriedad dada socialmente”. (Sánchez Vázquez ,1969, pág. 127,128,137, 145, 151).

Con ella se evalúa, que las relaciones sociales influyen en el comportamiento y función laboral, al unificar intereses y buscar pertenencia al situar la ética y moral en el resto; la directiva organizacional ejerce poder al garantizar orden con mecanismos coercitivos, sin embargo, debe inspirar, reconocer, expresar fuerza moral que arrastre, dando vida a la organización; si entra en contradicción la vida moral se acaba y con ello la ética de la organización al constatar la correlación de comportamiento de la ética organizacional con los empleados en su ejercicio moral. Se desarrolla a la organización y al trabajador en el crecimiento de tres planos fundamentales de la vida social: económico, político-social y espiritual; al ajustar el quehacer diario puesto que, al cambiar la organización, en un cambio social, cambia la moral laboral (Sánchez Vázquez, 1969, pág. 192). Por su parte, Sánchez Moreno (2015, pág. 2,4,5) indica la postura de Mary Parker Follet (1940) al mencionar que “No creo que tengamos problemas psicológicos, económicos y éticos. Lo que tenemos son problemas humanos, con aspectos psicológicos, económicos y éticos”, de ahí la importancia de esta percepción, reafirma que el efecto positivo de la armonía y coordinación humana es por el potencial del individuo que arroja con ello mejores personas, la realidad en que vive establece una estructura organizacional, pero el individuo crece gracias a las relaciones con otros miembros organizacionales en base a un entorno dentro de la misma, en este caso, la ética.



Problemas organizacionales

Los problemas éticos organizacionales surgen cuando el sistema institucional de carácter social laboral estropea la relación individuo-organización por el juicio que el trabajador realiza de la actuación directiva, juicios que exponen, discuten, analizan argumentan los problemas inherentes a la propia organización, esperar resolución de ellos, transmitir desconfianza en las normas y relaciones existentes; donde la opción es el ejercicio individual práctico en moral, que alimente nuevamente el organizacional al moldear el ambiente laboral, pero para lograrlo, se debe motivar al elemento organizativo en razón, ánimo y necesidad personal en la ética, mediante la sensibilización a ella, desarrollándose en virtudes /hábitos, al eliminar la apatía y fomentar la libertad de actuación, en lo que debe hacer y lo que debe ser, al analizar lo que es, su vivencia humana, al tomar conciencia de su deber, apegado a su buena voluntad; lo que Adolfo Sánchez Vázquez, señala como “ es la que actúa por puro respeto al deber sin razones distintas a las del cumplimiento del deber o de la sujeción a la Ley moral” (1969, pág. 230); al analizar que el trabajador produce, lo que produce su relación laboral humana, al relacionar juicio, lenguaje, vida social moral organizacional; al reflexionar, revisar la función como trabajador, resolviendo problemas, confrontándolos con la organización, al reflejar el reto de la ética al dar significado a cada una de las partes, complementarlas y construir un código moral ético como clave de la humanización en el proceso servicio (Ver fig. 3). La organización es un conjunto compuesto de muchos seres complejos que al trabajar simultáneamente muestran el proceso de acoplamiento organizativo a través de problemas por la interrelación de sus dimensiones en vivencia humana, por ello la importancia en la valoración ética organizacional; una organización existe cuando las personas que pertenecen a esta son capaces de comunicarse, escucharse y actuar en conjunto para obtener resultados esperados, por ello se debe concretar un pensamiento común, un deseo de actuación, señala Sánchez Moreno (2015, pág. 7)



Figura No. 3
Vivencias humanas



Creación propia, a partir de López y Barquín, 2007, pág. 10

López y Barquín, indican que la ética “ayuda a valorar a la persona por el sentido que imprime a sus acciones y por el sentido último que pretende fijar a su existencia” (2007, pág.17), es decir, valorar al ser humano tanto como compañero como en el servicio, aunado a su estructura moral individual, al ser reafirmado con el contenido moral organizacional.

Es necesario reafirmar que la ética organizacional permite el deber por Ley, y el querer humano, cuando no se responde en la organización como guía, se origina la problemática organizacional por la falta de un modelo, de comunicación y satisfacción, al no responder al consciente individual ni su perspectiva presenta un reto la reflexión de la humanización en el servicio debido a la inconsistencia ética moral de la cultura empresarial; es decir, la organización tiene responsabilidad de generar hechos o conductas dentro de un marco de valor específico que concienticen la conducta humana, ya que “la ética hunde sus raíces en el hecho moral, como sistema de regulación de las relaciones entre los individuos o entre éstos y la comunidad”, “puesto que el individuo se enfrenta a la necesidad de ajustar su conducta a normas que se tienen por más adecuadas o dignas de ser cumplidas” y que generan e influyen en una conducta efectiva práctica-moral, de ahí la relación moral-derecho que es la condición dominante que determina el comportamiento humano en su relación con la estructura social en



materia de salud, al defender intereses colectivos del grupo social con necesidad imperativa y lograr una cohesión por convicción, no tanto por ley. (Sánchez Vázquez, 1969, pág. 13, 18, 89, 93).



Recapitulando, el problema organizacional ético, no es simplista, es complejo, es un proceso de humanización, por ello es vital cerrarlo en lineamientos y normas estipuladas al adoptar guías aplicables comunes que permitan coincidir en límites y orientaciones de actuación diaria, al originar sujetos estructuralmente más éticos formados en humanización con características mencionadas por López y Barquín (2007) como “más atento, más inteligente, más razonable y más responsable” (pág. 34), al reforzar su decisión y elección de pertenecer al grupo organizacional, al unificar comportamientos palpables, construyendo una esencia humana de ética, valorada, y ganar terreno a la autodeterminación laboral; alinear la libertad individual en autodeterminación de condicionar la vida a un ser congruente en aspiración y acción humana profesional sujetándose a un código de ética laboral, y ser producto y compromiso del entorno. Manifiestan que “al recordar que entre más atentos, inteligentes, razonables y responsables seamos al llegar a un juicio de valor, este juicio de valor será más objetivo. [...] la auténtica escala de valores es la totalidad de juicios de valor y decisiones de un sujeto en proceso de autotranscendencia moral” (pág. 51) y para ello es necesario conocer la ética organizacional y aplicarla. Confirmando lo dicho por Garza (2001, pág. 11) “Cada persona tiene que ser consciente de su capacidad de acción, de su capacidad de intervención, de su responsabilidad en el conjunto de los demás...” en los problemas éticos organizacionales como solución de conflictos por la trascendencia de acciones individuales de toma de decisión, el significado y sentido en ello, el análisis de consecuencias y la responsabilidad en ello, supresión de lo que se es, por lo que se debe ser; por un juicio de valor productivo en donde se quiere sujetar a la ética institucional.



Sector salud público

La matriz que rige la ética del sector salud, origina la humanidad del servicio en sus demandas sociales, al ejercer una capacidad en la forma de ser y pensar del servidor público, lo que debe ser enseñado para que el ejercicio dé forma al servicio, es decir, “que la persona que domina los principios fundamentales de su especialidad académica, y que ha



aprendido a pensar y trabajar libremente, encontrará su camino y estará en posibilidad de adaptarse al progreso y a los cambios mucho mejor, al que aquel cuya instrucción consistió principalmente en la adquisición de un conocimiento especializado” , se indica que “toda persona tiene necesidad de formularse un criterio de actuación, una serie de creencias, de convicciones y aspiraciones.” (Garza, 2007, pág. 22,57).



Por ello, el código de ética del personal de salud federal ofrece a todos los profesionales de la salud que se desempeñen en el sector un código de conducta que guíe sus actividades y acciones, con el propósito de contribuir a mejorar la calidad de los servicios y favorecer la satisfacción de los pacientes y de la comunidad, así como de los profesionales que los atienden de manera que se incremente la confianza en las instituciones y de su personal. Identifica la práctica humanística. interpretando las normas morales y trato social; fortalece la identificación del personal con su profesión y con la institución donde labora. *El estándar de comportamiento* trata de las obligaciones morales y sociales al prestar el servicio cotidiano de trato profesional en lo práctico comúnmente aceptado en las ciencias de la salud y esperada por la población que recibe sus servicios; *los estándares de trato social* se refieren al tipo de comportamiento de los profesionales de la salud en su relación con los pacientes, sus familiares y responsables legales; *el estándar de conducta laboral* comprende los comportamientos esperados de los integrantes de los equipos de salud, sus líderes naturales o formales y directivos en su relación con la institución donde laboran y son sus compañeros de trabajo. *El estándar en la formación y desarrollo de personal y de investigación* trata del comportamiento de los miembros de los equipos de salud, relacionado con las actividades de formación de nuevo personal y de actualización para el desarrollo o capacitación para el trabajo, y también de investigación científica para la generación de nuevo conocimiento o mejor comprensión de la realidad circundante y *los estándares sobre las relaciones extrainstitucionales del personal de salud* relativos a la relación que mantenga el personal que brinda sus servicios en una institución con organizamos académicos o colegios, o bien de investigación, con fabricantes y distribuidores de insumos para la salud (2002, pág. 7).

A través de estos estándares se unifica el valor institucional del sector salud, como principios morales rectores internos que guían la conducta



de los servidores, las máximas por las que se rigen en su comportamiento y desempeño profesional.



De la misma forma, el servicio público estatal, igualmente persigue el bien común, satisface las demandas sociales, en necesidad e interés de la sociedad. El gobierno del Estado de Tamaulipas menciona los estándares del *bien común* donde las decisiones se dirigen a satisfacer necesidades e intereses de la sociedad, por encima de conveniencias particulares. Los juicios y conductas no son influenciados por empeños que perjudican o benefician a personas o grupos en detrimentos de la sociedad. El servicio Público es una misión que adquiere legitimidad al satisfacer las demandas sociales y nunca cuando se persiguen beneficios individuales. *Integridad*, como actuación con honestidad y apego a la verdad. Fomentando la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas y contribuir a generar una cultura de confianza y apego a la verdad. *Honradez*, evitar obtener provecho o ventaja personal del cargo público o favorecer a terceros. No buscar ni aceptar compensación o prestación de cualquier persona u organización que comprometa el desempeño público. *Imparcialidad*, actuación sin conceder preferencias o privilegios indebidos a organización o persona alguna. Tomar decisiones objetivas, sin prejuicio y sin permitir influencia de otras personas. *Respeto*, dar a las personas trato digno, cortés, cordialidad y tolerancia. Reconocer en todo momento sus derechos, libertades y cualidades. *Justicia*, conducirse con apego a las normas jurídicas inherentes a la función pública que desempeñe, con la obligación de conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones jurídicas que regulan el ejercicio de la responsabilidad institucional. *Transparencia* permite y garantiza el acceso a la información gubernamental, en apego a las disposiciones normativas y los derechos de privacidad de los particulares señaladas en la Ley. Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, con transparencia y sin discrecionalidad indebida en su aplicación. *Rendición de cuentas*, asumir la responsabilidad del desempeño en observancia a procesos de evaluación de esta. Realizar funciones con eficacia y calidad. Desarrollarse procesos de mejora continua, con apertura, modernización y optimización de los recursos públicos. *Entorno cultural y ecológico* es evitar afectar el patrimonio cultural y ecosistema, asumir una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura del medio ambiente en el estado y país en cada decisión y acto. *Liderazgo* cumplir íntegramente con el código de ética en el desempeño de la función pública promueve valores y





principios en la sociedad. Construir confianza de los ciudadanos en sus instituciones, a través de actitud, actuación y buen desempeño; así como el estándar de *Igualdad*, proporcionar los servicios de responsabilidad a toda persona, sin importar su sexo, raza, credo, religión o preferencia política. No aceptar influencia de circunstancia ajenas que propicien el incumplimiento de la responsabilidad. Y el estándar de *Generosidad*, conducirse con actitud sensible y solidaria, de respeto y apoyo ante servidores públicos con quienes interactúa, en especial hacia personas o grupos sociales con insuficiencia, todo para alcanzar su desarrollo integral como adultos, niños, personas con capacidades especiales, miembros de etnias y sobre todo quienes menos tienen.

Dentro del sector salud, el enfoque es el personal de enfermería, como un profesional de atención primaria, y en una realidad que gira en torno a su empoderamiento, por su capacidad o potencia para ejercer la práctica al cumplir con sus responsabilidades para tomar decisiones y responder a los desafíos de habilidad profesional y conocimiento como cuidadoras por naturaleza, con capacidad empática, con gran, sincero y desinteresado sentido de responsabilidad cuyas herramientas básicas del cuidado son la escucha generosa y la respuesta amorosa (CEVECE, 2007, pág. 4,5,7); señala el Código de ética para las enfermeras y enfermeros en México, que el profesional tiene una sólida formación basada en fundamentos técnicos-científicos, humanísticos y éticos que le permiten desempeñar su ejercicio con calidad y conciencia profesional, indica que las normas éticas son responsabilidad personal, de conciencia y voluntad para estar en paz consigo mismo, con valor intrínseco que tiene el deber ser y en razón del valor que le otorgue; menciona que el “Ser humanista es ser capaz de reconocer y respetar la dignidad del hombre, de comprender la vida y entender al ser ajeno...es la mejor forma de ser humano y de aspirar a la forma más elevada de vida humana”, la dignidad del hombre conforma su vulnerabilidad, autonomía e intimidad; entender al ser ajeno involucra que es un paciente el cual padece física y corporalmente y se halla bajo atención médica y se debe tratar como individuos autónomos y buscar su bienestar (Castiglione, 2017, párr.1); la práctica de estos términos conlleva ser humanista puesto que se valora al ser humano y su propia condición humana.





El código de ética se rige por principios, como lo es *Beneficencia y no maleficencia*, entendiéndose 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. *Justicia*, contar con recursos físicos y biológicos, satisfacción de necesidades básicas de la persona en orden biológico, espiritual, afectivo, social y psicológico, que se traduce en trato humano. *Autonomía*, respetar a las personas como individuos libres y tener en cuenta sus decisiones producto de sus valores y convicciones personales, reconocer el valor de respetar la libertad individual que tiene cada persona para determinar sus propias acciones. *Valor fundamental de la vida humana*, la inviolabilidad humana, 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. *Privacidad*, no permitir que se conozca la intimidad corporal o 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. *Fidelidad*, compromiso de cumplir las promesas y no violar las confidencias que hace una persona. *Veracidad*, principio ineludible de no mentir o engañar a la persona. *Confidencialidad* ser merecedor de confianza y respeto por sus conocimientos y honestidad al transmitir información, dar enseñanza, realizar procedimientos propios de su profesión y ofrecer servicios o ayuda a las personas. *Solidaridad*, principio indeclinable de convivencia humana, es adherirse a las personas en las situaciones adversas o propicias, es compartir intereses, derechos y obligaciones. *Tolerancia*, admitir diferencias personales, sin caer en la complacencia de errores en las decisiones y actuaciones incorrectas. Diferenciar la tolerancia de la debilidad o malentendido respeto a la libertad y democracia. *Terapéutico de totalidad*, hay que reconocer 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. *Doble efecto*, orienta el razonamiento ético cuando al realizar un acto bueno se derivan consecuencias buenas y malas (2001, pág. 1,8, 13, 17,18, 19, 20).

Esta investigación se aplica en campo a través de un cuestionario creado y suministrado en físico al personal de enfermería Institucional y el usuario en la misma sala, en cuestión del cumplimiento de principios éticos, a una muestra no probabilística sino intencional en diversas



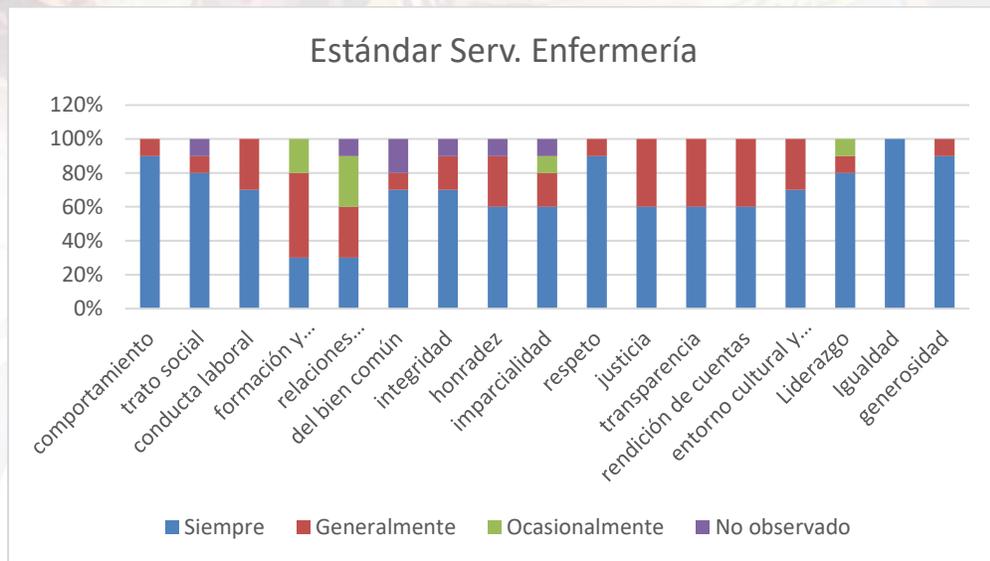


áreas de atención médica la cual no pretende ser representativa sino una aproximación a percepción y experiencia práctica, por invitación abierta, este criterio es debido a la carga laboral hospitalaria y la prioridad del cuidado de pacientes, estructurado de 33 preguntas relacionadas con el ejercicio del código ético federal y estatal en el servicio público, así como los principios del código de ética del personal, vinculándolas al ejercicio organizacional; la respuesta es bajo cuatro parámetros de escala Likert; con el objetivo de contrastar lo que el personal expone en su comportamiento con la práctica ética organizacional y analizar su moral proactiva vivida planteando soluciones organizacionales al contrastar la ética institucional; con ello favorecer una actuación ética al orientar conductas en el ejercicio ético-moral entre compañeros en el servicio mediante sensibilización y eliminación de apatía; se aplica encuesta organizacional en Hospital General del sector salud público, servicio de enfermería 4to turno diurno, de los estándares y principios, comportamiento moral, ética profesional, clima laboral y problemas organizacionales que viven, y percepción del servicio de enfermería.

Por lo cual, el proceso metodológico tiene como objetivo contrastar lo que el humano expone en su comportamiento y lo que sostiene en la práctica ética. Se aprecia el cumplimiento en percepción del servidor público en enfermería y la percepción que tiene el usuario comunitario de su cumplimiento, ambos sostienen un cumplimiento de siempre y generalmente (Ver Tabla 1 y Tabla 2). Así mismo, se aprecia la percepción del servidor público y el usuario en cuestión del cumplimiento de principios éticos (Ver Tabla 3 y Tabla 4); lo que el profesional expone en comportamiento y lo que sostiene en práctica ética se refleja en la organización (Ver Tabla 5 y Tabla 6).



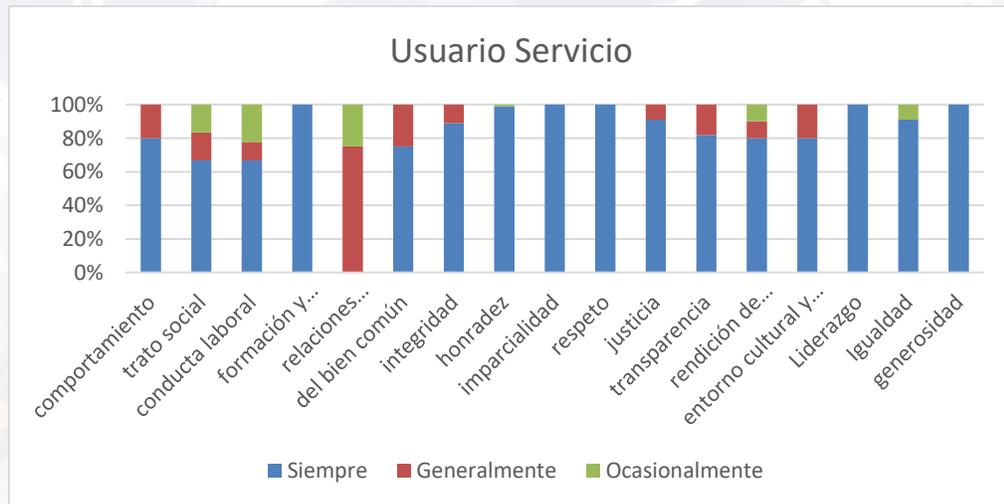
Tabla No. 1
Enfoque del personal de enfermería en cumplimiento de estándares éticos.



Creación propia, 2022.



Tabla No. 2
Enfoque del usuario comunitario del cumplimiento de estándares éticos por parte del servicio de enfermería.

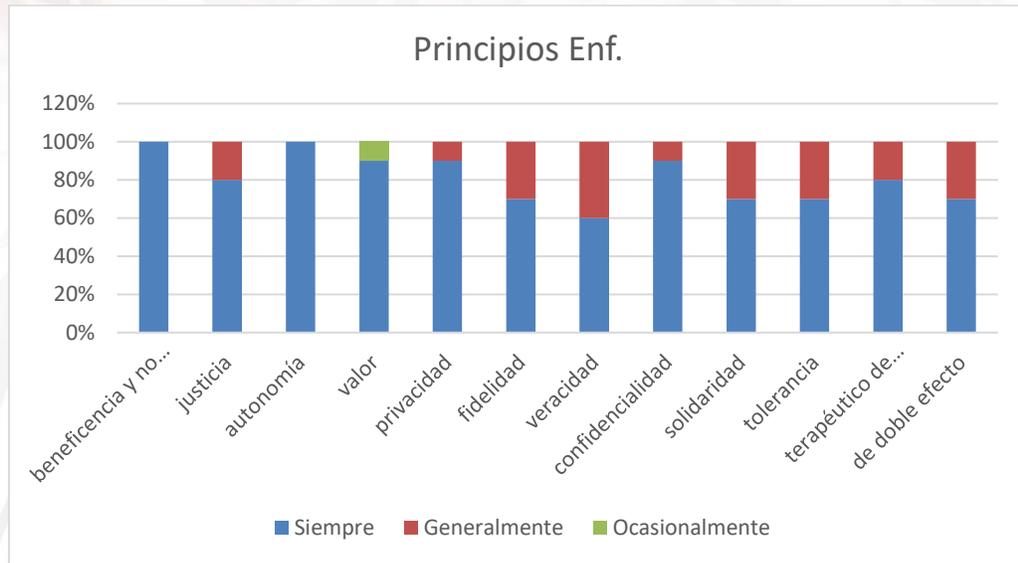


Creación propia, 2022



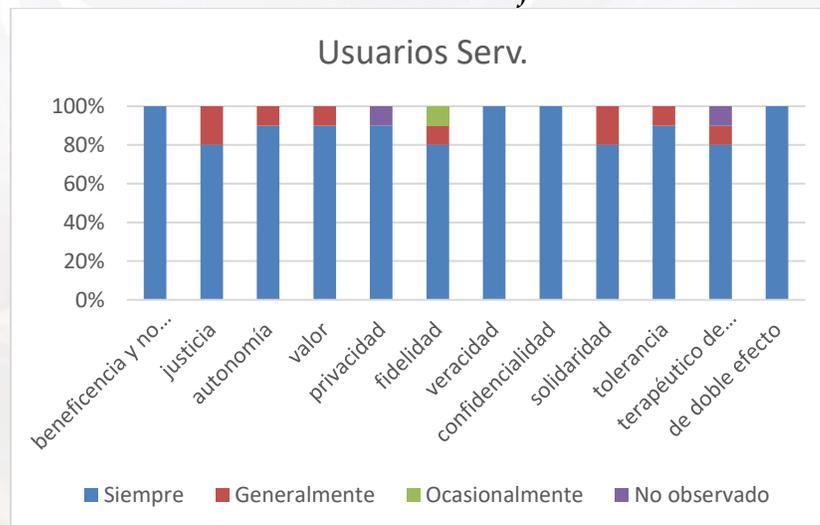


Tabla No. 3
Enfoque del personal de enfermería en cumplimiento de principios éticos.



Creación Propia, 2022

Tabla No. 4
Enfoque del usuario comunitario sobre el cumplimiento de principios éticos en servicio de enfermería.

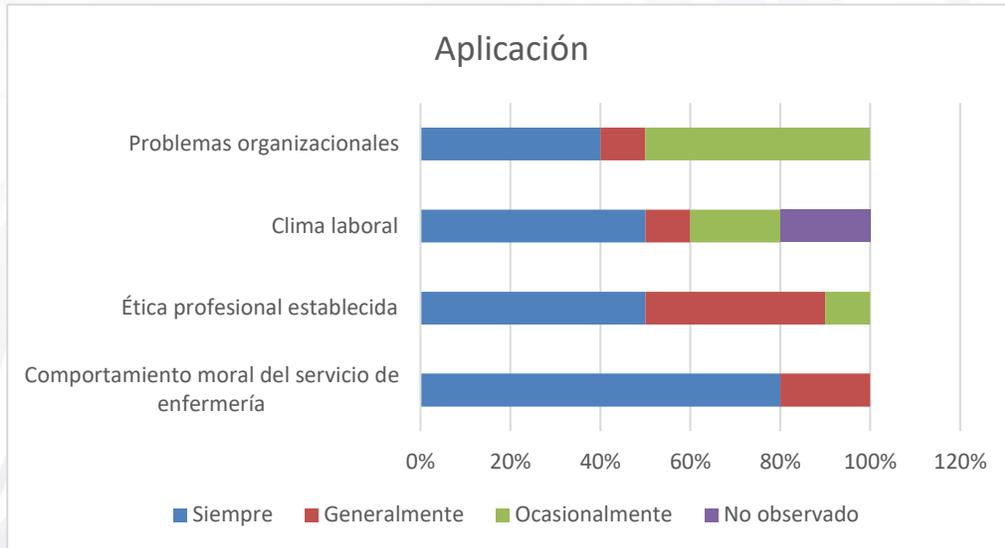


Creación propia, 2022



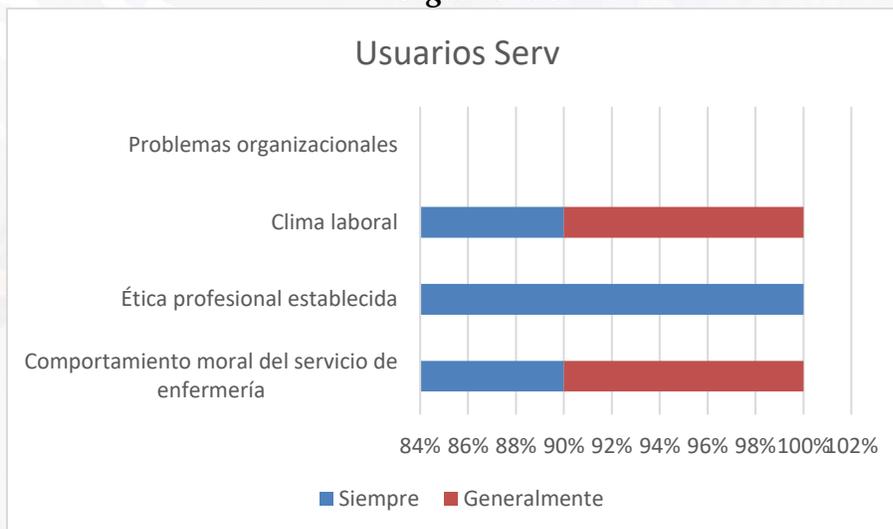


Tabla No. 5
Enfoque del personal de enfermería sobre comportamiento organizacional.



Creación propia, 2022

Tabla No. 6
Enfoque del usuario comunitario sobre comportamiento organizacional.



Creación propia, 2022



Se concluye, con el contraste de lo que el profesional expone en un comportamiento y lo que sostiene en la práctica ética, es decir, son sensibles y humanizados, lo cual favorece su responsabilidad moral, libertad, compromiso con la comunidad, al vincular la ética normativa con un carácter humano moral propio, individual, lo que da sentido al valor de una práctica moral social general organizacional y estandarizada afirmada por los usuarios del servicio al emitir juicio que aprueban el servicio que siempre y generalmente cumplen con los estándares, principios y repercusión en el clima laboral, ética profesional establecida y comportamiento moral sostenido por el servicio de enfermería, es decir es una realidad el comportamiento humano que refleja con hechos la ética organizacional dado que este estudio ha permitido realizar una reflexión sobre la conducta ética en las organizaciones al percibir la adaptación del trabajador en vinculación de ética teórica y práctica como reflejo de un comportamiento de ambiente organizacional al convertir la actuación individual al comportamiento moral social, es decir la relación de comportamiento humano ético es afectado por el comportamiento organizacional ético, entre pares o iguales, y es ahí donde se percibe el ejercicio social comunitario a través del comportamiento social colectivo que regula al individuo y responde a la presión de grupo de trabajo. Se contrasta que la moral fáctica se unifica en la ética organizacional, crea la moral colectiva al vincularse unos con otros en un comportamiento con valores institucionales humanos profesionales, originando un ser humano en favorable percepción externa. Se reafirma que la ética es un comportamiento moral, es resultado de la percepción social, validada en juicio perceptivo, resultado de una actuación moral vivida al cobrar significado para el profesional, lo que origina un comportamiento práctico útil humano, aunque las afirmaciones en este estudio se encuentran focalizadas en un turno hospitalario de una institución, permite extrapolar los resultados a instituciones de salud en el compromiso ético tanto del personal de enfermería como de la ética organizacional hospitalaria al permitir la reflexión sobre la conducta ética; se finaliza acertadamente el tema de la ética organizacional en el sector salud público la cual es una actuación moral efectiva que orienta la conducta, ya que el empleado y su actuación de su vida personal y laboral son resultado de sus acciones, por ello se examina la estructura ética que moldea sus actos y que crea condiciones que originen esta actuación; retomando lo dicho por Garza "la vida es otorgada al hombre como un don; porque nada se le pide a cambio, ni se le exige condición



alguna para merecerla. Simplemente se le da; y, con el nacimiento, se le concede el SER. No se le da ni se le impone. LA MANERA DE SER o EXISTENCIA, queda bajo su responsabilidad. A él le corresponde irle dando forma; moldear su propia vida". (2001, pág. 21). El trabajador produce, lo que produce su relación laboral humana, relacionando juicio, lenguaje, vida social, moral organizacional.



Referencias bibliográficas y digitales

Castiglione, M.S. (2017). La dignidad del paciente bajo un enfoque de derechos humanos. DELS. <https://salud.gob.ar/dels/entradas/la-dignidad-del-paciente-bajo-un-enfoque-de-derechos-humanos>

CEVECE. Cerca de ti. Revista del Centro Estatal de Vigilancia Epidemiológica y Control de Enfermedades. Año 10. Núm. 1. Revista trimestral. ISSN: 2007-5154
https://salud.edomex.gob.mx/cevece/docs/revista_cercati/revista20_1.pdf

Chiavenato I. Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizacionales. 2da edición. Mc Graw Hill. México. ISBN-13: 978-970-10-6876-2
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones.pdf

Código de ética para enfermeras y enfermeros en México. (2001) Secretaría de Salud. ISBN: 970-721-023-0.
http://www.cpe.salud.gob.mx/site3/publicaciones/docs/codigo_etica.pdf

De Zan, J. (2004). La ética, los derechos y la justicia. FUNDACIÓN KONRAD-ADENAUER URUGUA Mastergraf. Uruguay ISBN 9974-7868-2-7
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/23356.pdf>

Garza, G. (2001). Valores para el ejercicio profesional. Tecnológico de Monterrey. México.



Gobierno del Estado de Tamaulipas. (2013). Secretaría de Salud. *Código de ética*. <https://www.tamaulipas.gob.mx/salud/secretaria-de-salud/codigo-de-etica/>



López C.M. Y Barquín García-Villoslada, L. (2007). *ÉTICA Y VALORES*. I. México: Trillas. ISBN: 978-968-24-8055-3.

Sánchez, V.A. (1969). *Ética*. Editorial Grijalbo S.A. de C.V. México. D.F. ISBN: 970-05-0223-6

Sánchez, M.A. (2015). *El efecto positivo del talento humano en la industria moderna con base en la teoría de Mary Parker Follet*. Ciencia Unisalle. Universidad de La Salle. Bogotá.

https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1549&context=administracion_de_empresas#:~:text=Mary%20Parker%20Follet%20estaba%20convencida,hacer%20las%20cosas%20mediante%20personas%22.

Teoría de las relaciones humanas (Escuela de las ciencias del comportamiento). (25 octubre 2018). Teorías administrativas. <http://teoriasadministrativasl.blogspot.com/2018/10/teoria-de-las-relaciones-humanas.html>

Universidad de Guanajuato. (2002) *Código de ética personal de salud*. Dirección de red médica. <https://www.ugto.mx/redmedica/images/pdf/codigo-conducta-personal-salud.pdf>

Zirión Q. A. (2004). *Reseña de "Renovación del hombre y la cultura. Cinco ensayos" De Edmund Husserl*. La lámpara de Diógenes, enero-julio, julio-diciembre, año/vol. 5, número 008 009. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Puebla, México. pp.143-156. ISSN (versión en línea) 1870-4662 <https://www.redalyc.org/pdf/844/84400913.pdf>

