

17, 18, 19 y 29 de Noviembre de 2010

Sede: Sheraton Buenos Aires Hotel & Convention Center – San Martín 1225 - Ciudad de Buenos Aires

Mesa Redonda: ÉTICA: UN VIEJO Y RENOVADO PARADIGMA

Tema: Ética en las instituciones

Autor: Dra. Patricia Guebel

Fecha: jueves 18 de noviembre

Parfraseando el lema de este congreso, hablaremos ahora de un tema que requiere un **pensamiento amplio para una realidad compleja** y, tal como enuncia el título de la mesa representa un viejo y necesariamente, imprescindible, renovado paradigma: **la ética**, en este caso, referida a lo **institucional. Lo cual no deja de ser un recorte, dado que el tema tiene un enramado establecido desde hace siglos y que atraviesa, por tanto, distintas disciplinas y formas de abordar el pensamiento**

Existen numerosos abordajes a lo que es una institución en salud. Las instituciones están formadas, se construyen, con personas,

Materiales, estructuras, tecnología, tienen un fin o misión que les da sentido y, que, en las instituciones de salud, no es otra cosa que la **salud**,

Se insertan en un medio, una sociedad que las modela y sobre la que esas instituciones influyen a su vez, dentro de un contexto histórico y social. Por ello las instituciones deben ser dinámicas, para adaptarse y dar respuestas a esos espacios diferentes y en permanente cambio

Así, podemos decir también, que las instituciones no están exentas de la mutación que los valores sufren en ese fluir histórico y social.

Si consideramos que las instituciones de salud, fueron creadas con una finalidad humana, considerando que asociamos lo humano con un valor positivo en sí, (decimos que alguien es humano porque se muestra compasivo, solidario) ,Pero también es, definitivamente humano la creación de calumnias, intrigas, el papel de la envidia por el quehacer del otro, son actitudes humanas, la desigualdad, el abuso de poder, no por lo buenas, sino por su carácter determinante en relación a la conducta humana.

Dice Rosana Onocko Campos, una especialista en salud colectiva y gestión hospitalaria, ¿Alguien vio a un gato con envidia por el alimento balanceado del gato del vecino?...Definitivamente, esa conducta es humana. Las vidas que se juegan día a día, dice Onocko no son solo la de los pacientes, Nuestra vida se juega día a día en situaciones en las que no está en juego el funcionamiento cardíaco, sino el pulso de nuestros deseos, oculta bajo la capa de muchos imposibles ante los que levantamos el altar de la impotencia. en un esfuerzo conciente y deliberado que para tener sentido debe ser sostenido por un equipo, un colectivo de humanos

Nuestras organizaciones nos resisten a nosotros mismos y continúan, llenas de pasiones, competencias, narcisismos heridos. Somos humanos, demasiado humanos y no es un elogio, sino una descripción práctica y realista

.En ese interjuego con lo social se puede ver, en la actualidad, como, ante el empobrecimiento de usuarios e instituciones en los países llamados emergentes o en desarrollo, aparecen niveles de corrupción que afectan la ética institucional, deshumanizándose la atención de la salud en usuarios y prestadores.

Sabemos que las organizaciones en salud tienen características particulares. Podríamos citar, como ejemplo la descripción de "burocracia profesional" de Mintzberg, quien describe un núcleo operativo amplio con un grado alto de autonomía.

Dentro de esa estructura organizacional el trabajo es el gran organizador. Cuando se pierde el por qué y el para qué del mismo se entra en estado de alienación.

Podemos decir que la ética en las instituciones es el conjunto de aspiraciones morales, costumbres, creencias y normas que dan forma a la cultura organizacional e identidad a cada institución.

Ese es un enfoque filosófico que nace hace siglos, cuando Aristóteles separa la ética como una entidad y se opone al saber ético dentro de lo meramente teórico sosteniendo **la ética de la virtud** o, mejor, de las acciones que emanan de ellas. La virtud, para Aristóteles, son cualidades permanentes del alma humana y se adquieren con el hábito, cobrando así un carácter dinámico.

aunque también puede ser vista en este tiempo, como una ciencia social o de tecnología social

5º Congreso Argentino de Pediatría General Ambulatoria
Jornada de Enfermería Pediátrica

17, 18, 19 y 29 de Noviembre de 2010

Sede: Sheraton Buenos Aires Hotel & Convention Center – San Martín 1225 - Ciudad de Buenos Aires

En las instituciones, la ética tendría las funciones de actuar como mecanismo de **defensa institucional**, **proteger la salud de la institución** y **oponerse al stress laboral y la pérdida de salud de sus miembros así como a favorecer la adaptación y desarrollo institucional**.

Se basa en tres pilares fundamentales ; **solidaridad**, **justicia** enlazadas por un buen nivel de **comunicación**. Es la comunicación la que (entendida como conversaciones, al decir de Fernando Flores), origina compromisos, (tácitos o explícitos) y, dependiendo del grado de cumplimiento de estos será la calidad de las conversaciones y por ende, de las instituciones por ellas construidas, la que influirá fuertemente en el mantenimiento de la ética institucional.

La justicia supone el reconocimiento implícito de los derechos de los otros. Es injusto el que transgrede la ley, pero también lo es el que no es equitativo. En las instituciones la injusticia, siguiendo con la idea aristotélica, va de la mano con la codicia no de cualquier bien, sino del éxito y del fracaso..Así, la justicia es la virtud ética que se ocupa del bien ajeno, porque afecta a los otros , no importa el lugar institucional que ocupen.

Se debe destacar la relación de la equidad y la justicia .Lo equitativo siempre es justo y aún mejor que cierta forma de justicia , dado que subsana el error que surge en lo particular de la aplicación de esta.

Como se puede evaluar la situación ética institucional? A través de las formas en que se expresan las variables de solidaridad, justicia ,equidad y comunicación , canalizadas de diversas maneras ante la pérdida de la misma : ansiedad en los trabajadores al tener que ir a su lugar de trabajo y alivio al irse, El aumento de la información distorsionada (el rumor, el chisme, el comentario de pasillo) y el aumento de los conflictos interpersonales y problemas laborales. Como en una espiral, esto provoca más stress institucional que vuelve a afectar la ética institucional y así sucesivamente, alcanzando a todos sus miembros , dependiendo la reacción ,de los mecanismos de defensa que cada uno posee.

Así, se puede : **Establecer una lucha contra las causas** ,lo que , habitualmente genera un cruce de culpas ida y vuelta entre los distintos niveles institucionales :**Escapar** (renunciar, alejarse) O el **Escape vicario** ,a través del consumo adictivo de alcohol, drogas, etc.

El riesgo mas grande es el de trasladar el desahogo a la familia, desintegrando al individuo en su organización social elemental .Esto podría ser considerado como un **“riesgo profesional”**

En definitiva, cuando la ética institucional no existe , se fragmenta la solidaridad, se trastocan los valores institucionales , se dañan las relaciones institucionales, el grupo laboral deja de actuar como soporte y las personas pierden el vínculo con la institución mientras esta se fragmenta, se feudaliza..Se crean los nichos o cuevas, como habitualmente las llamamos con códigos propios , con redes de poder que se alejan de la cultura institucional.

Los mas afectados serán los mas vulnerables por su situación biológica, social , emocional.

Como conclusión, podemos decir que la carencia de ética es un camino a la desaparición de las instituciones y la alienación de sus miembros.

La reflexión y el ejercicio de las virtudes éticas vigentes aún pueden ser el camino para la reconstrucción de las instituciones .

Citando al Dr. Mario Testa : no es necesario crear una nueva forma de pensar, hay que rescatar el pensamiento