

Ética institucional y estrés laboral

Institutional ethics and stress in the working place

Alberto Perales Cabrera¹

RESUMEN

Luego de revisar conceptos clave sobre el tema, el autor define la ética institucional y plantea sus funciones en la cultura y dinámica organizacional de una institución de salud. Señala, al respecto, que la solidaridad y la justicia son sus pilares fundamentales enlazados en una buena red de comunicación. Finalmente, plantea que cuando aquella se afecta y se genera el estrés laboral, la alteración de las citadas tres variables determina las manifestaciones más visibles de la patología institucional que permiten su diagnóstico.

Palabras clave: *ética institucional, ética médica, bioética, estrés laboral.*

ABSTRACT:

After reviewing key concepts on the issue, the author defines what institutional ethics is and outlines its functions within the organizational culture and dynamics of a health care institution. He points out that solidarity and justice constitute their fundamental basis intertwined in a good communication net. Finally, he sets forth that whenever institutional ethics is affected and stress in the working place occurs, the alteration of the three aforementioned variables leads to the most evident manifestations of this condition.

Key words: *Institutional ethics, ethics medical, bioethics, Stress in the working place.*

INTRODUCCIÓN

Se revisó, en primer lugar, diversos conceptos: estrés, ética institucional, solidaridad, teoría de sistemas y la teoría sociobiológica del desarrollo moral del hombre de Pedro Ortiz. A continuación, destacó que pareciera haber consenso en cuanto a los problemas de atención de salud que se detectan en los países subdesarrollados:

- Una orientación crematística del sistema de atención
- La pobreza de la institución y del usuario.
- Niveles de corrupción de líderes y del sistema de atención en sí.
- Una ética institucional afectada, y
- Una atención de salud deshumanizada

ÉTICA INSTITUCIONAL.

Constituye un conjunto de aspiraciones morales, normas, costumbres, creencias y otros, que dan forma a la cultura organizacional de una institución.

Sus funciones, se pueden resumir en las siguientes:

- Sirve como mecanismo de defensa institucional.
- Protege la salud organizacional
- Contrarresta el estrés laboral y protege la salud de los miembros de la institución
- Se fundamenta en la solidaridad y la justicia; y,
- Favorece la adaptación y desarrollo de la institución.

ÉTICA Y SALUD INSTITUCIONAL

La solidaridad y la justicia son los pilares fundamentales de la ética institucional enlazados por una buena comunicación¹⁻².

El problema es ¿cómo evaluar si la ética institucional de una institución marcha bien o se está dañando?

Cuando se afecta la ética institucional las manifestaciones se expresan en las variables anteriormente citadas, canalizándose, en la realidad, en las variedades siguientes

1. Los trabajadores perciben síntomas de ansiedad al acercarse al trabajo y de alivio al alejarse de él.
2. Los trabajadores realizan sus funciones, en lo posible, individualmente, “evitando meterse en problemas”.
3. La comunicación anómala (“chismes”) aumenta rápidamente.
4. Los conflictos interpersonales y los problemas laborales aumentan”.

Todo ello genera, en espiral, más estrés institucional, afectando, aún más, la ética Institucional, situación que será sufrida por todos los miembros de la institución, reaccionando cada cual de acuerdo a sus propios mecanismos de defensa.

Cuando el ambiente laboral se enrarece, los miembros solo tienen tres posibilidades de respuesta:

a) *Luchar contra la fuente de estrés.* Lamentablemente, lo que se observa en la conducta grupal es que las autoridades acusan a los subordinados de ser los que generan los problemas y viceversa, con lo cual la unidad que se requiere para que la ética institucional se consolide, se merma.

¹ Director del Instituto de Ética en Salud. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
Profesor Principal de la Universidad Nacional de San Marcos, Lima, Perú.

b) *Escapar*, es decir, faltar al trabajo o renunciar a él. (Para la mayoría de peruanos, esta opción, por razones económicas y de oportunidad laboral, es casi imposible).

c) *Escape vicario*: abuso de alcohol, tabaco, drogas, u otros.

Sin embargo, el riesgo más grande, particularmente para los buenos trabajadores que no pueden “desfogar el estrés en el trabajo”, termina siendo : **descargarlo en casa y dañar a su propia familia**, lo cual debe considerarse como un riesgo profesional.

En conclusión, ¿qué se observa si la ética institucional de una organización de salud se daña?:

- La comunicación se distorsiona y se torna anómala (aumentan los chismes).
- La solidaridad se fragmenta.
- La justicia se traba.
- Los valores institucionales se trastocan
- Las relaciones interpersonales se dañan.
- Disminuye el nivel de soporte social del grupo laboral
- Se afectan más aquellos miembros con mayor vulnerabilidad, biológica, psicológica o social.

Se conforma así, la fórmula que propugnara Hans Selye: **estrés vulnerabilidad - enfermedad**

Por ello, tal como Ortiz P³, en el concepto actual de ética se pueden considerar tres niveles:

- Como **filosofía**, que estudia la moral, los principios y las normas morales.

- Como **ciencia social**, que estudia los procesos históricos de moralización de la sociedad.
- Como **tecnología social**, útil para el diseño e implementación de estrategias de moralización de la sociedad.

Por ello, no olvidar que ocuparse de ética no sólo es hablar de filosofía sino que, en el fondo, influenciando nuestra conducta individual o colectiva, funciona como un mecanismo de defensa individual y social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ortiz P. Introducción a una psicobiología del Hombre. (Capítulo 7. Estructura de la actividad Personal) Cuadernos de Psicobiología Social 1. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, 2004.
2. Perales. A; “ Problemas de comunicación en el equipo psiquiátrico”. Actas del Segundo Seminario de Enfermería Psiquiátrica. Lima 1974. Posteriormente publicado en la Revista de la Sanidad de las Fuerzas Policiales. 1983, 44: 1 8.
3. Ortiz P. Ética social para el desarrollo moral de las instituciones educacionales y de salud. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, 2007.

CORRESPONDENCIA

Alberto Perales Cabrera

Perales.alberto@speedy.com.pe

Fé de erratas

En la página 177 del Volumen 24, número 3 correspondiente al año 2007 **dice**: en la sección de filiaciones de los autores:

¹Médico Residente de Ginecología Oncológica. Instituto de Enfermedades Neoplásicas, Lima. ²Profesor Auxiliar de Fisiología, Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Estudiantes de medicina de la UNA. **Debe decir**: ¹Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú. ²Sociedad Científica de Estudiantes de Medicina Cayetano Heredia, Lima, Perú. ³Profesor Asociado del Departamento de Medicina, Jefe del Laboratorio de Parasitología, Instituto de Medicina Tropical “Alexander von Humboldt”, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú

En la página 181 del Volumen 24, número 3 correspondiente al año 2007 **dice**: en la sección de filiaciones de los autores:

¹Médico Residente de Ginecología Oncológica. Instituto de Enfermedades Neoplásicas, Lima. ²Profesor Auxiliar de Fisiología, Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Estudiantes de medicina de la UNA. **Debe decir**: ¹Médico Residente de Ginecología Oncológica. Instituto de Enfermedades Neoplásicas, Lima, Perú. ²Profesor Auxiliar de Fisiología, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Estudiantes de medicina de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.