

¿QUÉ TIPO DE PROFESIONAL QUIERO SER?

OBJETIVO:

- Evaluar situaciones complejas relacionadas al mundo profesional mediante pruebas éticas, fomentando el desarrollo moral.

TIEMPO: 60 MINUTOS.

MATERIALES:

- PPT "Pruebas éticas".
- Casos para analizar (recortable 3).
- Cuadernillo del estudiante, páginas 18-19.
- Gaviria, L. (2008) "Ochenta casos para el estudio de la ética", Centro de ética aplicada, Duoc UC. (Material opcional y complementario).

INICIO (10 MINUTOS) -----

Inicie la clase invitando a los alumnos a cerrar los ojos e imaginarse en 5 o 6 años más, recién titulados de la universidad y empezando su primer trabajo. Pídales que piensen cómo serían o quisieran ser como profesionales, imaginándose en un día de trabajo, en el trabajo de sus sueños. Luego pregunte a los alumnos: ¿qué características tienen como profesionales o quisieran tener como profesionales en ese momento?, ¿cómo son? Dé unos minutos para pensar e invítelos a imaginar un día entero de trabajo: desde que llegan a trabajar temprano en la mañana, las relaciones que tendrán que mantener con las demás personas de su trabajo (como el jefe, compañeros, etc.), las tareas y responsabilidades que deberán enfrentar, cómo se comportarían, etc. Luego, pídale que abran los ojos e invítelos a compartir cómo se imaginaron que serían como profesionales y pida a algunos alumnos de forma voluntaria que cuenten cuáles serían sus características. Escuche las respuestas de los alumnos, algunas características que podrían decir son: puntual, honesto, con ganas de realizar bien su trabajo, esforzado, leal, entre otras.

Explique a los alumnos que en la clase de hoy reflexionaremos sobre qué tipo de profesionales queremos ser, utilizando pruebas éticas para analizar situaciones relacionadas al mundo profesional. Para ser buenos profesionales y que en nuestros futuros trabajos, los demás puedan confiar en nosotros, se requiere que actuemos de acuerdo a los principios éticos de honestidad, integridad, lealtad y justicia, y esto significa que debemos ser correctos.

DESARROLLO (45 MINUTOS) -----

Invite a los alumnos a observar el PPT "Pruebas éticas" y recordar las preguntas que nos podemos hacer a nosotros mismos para así darnos cuenta si estamos o no actuando de forma correcta. Recuerde que basta con no pasar una de estas pruebas, para darnos cuenta de que nuestro actuar no es el correcto.

Divida al curso en 6 grupos según sus intereses profesionales: un grupo del ámbito de la salud, otro de administración y negocios, otro diseño o área artística, otro grupo informática y telecomunicaciones, otro del área deportiva y por último uno de ámbito laboral en general para aquellos que no se sienten identificados con los grupos anteriores.

Pida a los alumnos que se reúnan en los grupos y entregue a cada alumno un caso según su área de interés (recortable 3). Todos los alumnos de un grupo tendrán el mismo caso, ya que es un caso por área de interés. Pida a los alumnos que lean sólo la parte de los **hechos** y contesten las preguntas de las páginas 18 y 19 de su cuadernillo, parte 1 y 2, de manera individual (dé 10 minutos para esta parte de la actividad). Luego invítelos a compartir con sus compañeros de grupo, las respuestas de las preguntas. A continuación, invítelos a leer los **temas éticos involucrados** y el **desenlace** del caso e invítelos a reflexionar en conjunto a partir de la pregunta: ¿qué aprendí de este caso?, ¿cómo quiero ser yo como profesional? Por último, pídeles que lean el **comentario** y **conclusión**.

***Nota al profesor:** Si alcanza el tiempo, realice un plenario con los alumnos, donde un representante de cada grupo presente a sus compañeros el caso que les tocó, contando de qué se trataba y la reflexión que realizaron sobre lo que aprendieron de éste.

CIERRE (5 MINUTOS) -----

Para finalizar, invite a los alumnos a contestar la pregunta: ¿qué tipo de profesional quiero ser? Anótela en el pizarrón y vaya escribiendo las características que van nombrando los alumnos, éstas podrían ser:

"Quiero ser un profesional..."

- Honesto
- Leal
- Justo
- Respetuoso
- Responsable
- Esforzado
- Trabajador

Refuerce la idea de que somos correctos cuando actuamos bajo los principios éticos de honestidad, integridad, lealtad y justicia, y son estos principios los que queremos aplicar en nuestra vida laboral.

RECORTABLE 3

Material fotocopiable: casos para leer y analizar en grupo. Sacar 7 copias de cada caso para repartir a los alumnos de cada grupo.



Caso 1: Grupo Deporte

EN IGUALDAD DE CONDICIONES¹

1. Los hechos

Harold y Juan Pablo eran los dos mejores atletas que la liga de atletismo tenía para la prueba de los 1500 metros. Su rivalidad era deportiva y la exigencia de cada uno de ellos por ser el mejor era aprovechada por su entrenador y por la liga, en la medida que ellos estaban dispuestos a entrenar más tiempo y con mayor entrega. Cada entrenamiento era de máxima exigencia y las condiciones de cada uno de ellos mejoraba ostensiblemente, al punto que el futuro que proyectaban era el de estar en unas Olimpiadas, y este no sólo era el sueño de los atletas sino también de su entrenador. Más allá del exigente entrenamiento, Harold, Juan Pablo y el entrenador eran buenos amigos, los fines de semana compartían asados, idas al fútbol, tardes de cine en sus casas y en la temporada de poca competencia, como los meses de diciembre y enero, salían de carrete “moderado” y cada uno de ellos con su polola. Sin embargo, la situación de vecindad de Juan Pablo con su entrenador, hacía que entre ellos hubiera mucho más comunicación y confianza, al grado de que Juan Pablo conocía exactamente de la planificación de los entrenamientos, pues camino al estadio el entrenador le contaba lo que harían. En cualquier caso, esto no otorgaba ventaja alguna en la pista, pues entrenaban en las mismas condiciones, y además Juan Pablo en el calentamiento siempre le contaba a Harold lo que harían en la sesión de entrenamiento.

Claramente la comunicación del entrenador con Juan Pablo era mucho mejor que con Harold. En este contexto el entrenador recibió un comunicado de la Federación de Atletismo, a través de la liga, donde decía que, por falta de presupuesto, sólo podría presentarse con un grupo reducido de atletas al Panamericano, preclasificatorio a los Juegos Olímpicos. En detalle, le sugerían llevar un atleta para cada prueba: uno para 100 mts., otro para 200 mts., otro para la prueba de los 400 mts. y así en todas las modalidades, incluida la de 1500 mts., donde los dos mejores atletas eran además sus dos mejores amigos.

La mayor comunicación del entrenador con Juan Pablo lo llevó a comentarle primero a él lo que la Federación había determinado para el Panamericano, con la intención de pedirle, además, que le ayudara a tomar una decisión o a encontrar la forma de favorecerlo para que fuera él quien se presentara a las competencias y no Harold. Juan Pablo le dice a su entrenador que la decisión es muy fácil, ya que se trataba de llevar a los atletas a

¹Gaviria, L. (2008) “Ochenta casos para el estudio de la ética”, Centro de ética aplicada, Duoc UC, p. 1-3

la pista y en una sesión especial, hacer una eliminatoria para que el mejor de ellos fuera al campeonato de modo que las condiciones de cada uno y el desempeño en la pista determinara quién estaba para el campeonato. Días después, el entrenador programó las eliminatorias y, a tres semanas de ellas, le sugirió a Juan Pablo, pidiéndole mucha prudencia, consumir unos estimulantes para aumentar su rendimiento y así, en la pista, ganarse el derecho de ir al torneo que lo clasificaría a los próximos Juegos Olímpicos. Claramente el entrenador quería tener a Juan Pablo en el Panamericano y no a Harold, quien se tendría que conformar con competencias locales y de menor exigencia, poca recompensa para todo su esfuerzo.

2. Temas éticos involucrados: Prudencia, Igualdad y Respeto

Aunque el entrenador le pidió prudencia a Juan Pablo para el uso de estimulantes, para no contarle eso a Harold, es fácil notar una actitud imprudente en el entrenador, quien, por su preferencia hacia Juan Pablo lo llevó a hacerle la propuesta ya expuesta, con la intención de que éste sacara ventaja en la pista y fuera el mejor. Dicha imprudencia refleja, por un lado, que el entrenador tiene poca noción del valor de la igualdad, íntimamente vinculado con el de la justicia, y, por otro lado, la falta de respeto hacia Juan Pablo, al creer que él haría cualquier cosa por ganar el puesto a los Panamericanos. La igualdad debe darse en las condiciones y las normas en las que los atletas compiten, para que las diferencias condicionales sean las que marquen la distancia entre el primero y el segundo. Esto no significa que en pos de la igualdad los dos atletas deban consumir estimulantes para mejorar su rendimiento, sino que deben competir con lo que el entrenamiento les ha entregado, evitando de esta manera la dependencia a los estimulantes, los que a la larga, traen consecuencias irreparables para su salud. La propuesta de un entrenador para que sus atletas se dopen refleja egoísmo, ya que no piensa en sus dirigidos sino en él, en su fama o en la posibilidad de un mejor contrato, lo que lo lleva a usar cualquier método para figurar. El fin no justifica cualquier medio.

3. Desenlace

Juan Pablo decidió contarle a Harold la propuesta del entrenador para que éste se dopara y sacara ventaja en la eliminatoria, lo que por supuesto enojó a Harold, al tiempo que le agradeció a su amigo la lealtad. Dos semanas antes de la eliminatoria, ambos atletas decidieron hablar con el entrenador para expresarle la decisión que ellos habían adoptado, la que consistía en competir en igualdad de condiciones, dispuestos a luchar más por ellos mismos, por su honor, independientemente de los efectos positivos o negativos



que esto reportara al entrenador y a la organización deportiva. Le hicieron entender que por encima del triunfo, que es circunstancial, lo que más les importa es la amistad, la que se afianzaría entre los atletas y se deterioraría con el entrenador, a consecuencia de la imprudencia de la propuesta.

El día de la eliminatoria, Juan Pablo y Harold se presentaron en la pista y se desearon mucha suerte, reafirmando de paso el deseo de que a los Panamericanos fuera el mejor. La suerte corrió de parte Juan Pablo, porque justo cuando los competidores estaban pasando por los 800 metros, Harold sintió un fuerte tirón en los izquiotibiales y tuvo que abandonar la prueba y olvidarse de la pretensión de ir a los Panamericanos y luego a los Juegos Olímpicos.

La tranquilidad de los competidores por haber hecho lo que correspondía, contrastaba con el rostro del entrenador quien, a pesar de contar con Juan Pablo para el Panamericano, sintió que se había equivocado con ellos y que a la postre la sensación de culpa terminaría con la confianza y la amistad que tanto le había costado construir; de hecho, en el poco tiempo que quedó para la preparación de los atletas para el Panamericano, Juan Pablo reflejó desconfianza en las instrucciones y planificación de la prueba. Nada volvió a ser igual, ni con Harold ni con Juan Pablo.

4. Comentario

En el ámbito deportivo, la vigencia de un entrenador frente a un club o equipo se da por los resultados obtenidos, lo que genera un ambiente de muchas presiones por la consecución de los objetivos propuestos. Esto lleva a que muchos de los entrenadores y también muchos atletas hagan cualquier cosa; y su mentalidad instrumental, que no valora las acciones más allá de los resultados, les puede ir cegando frente a otro tipo de valoraciones. Una persona basada en un criterio utilitarista, o sea, para quien el único criterio de moralidad son las consecuencias de las acciones, podrá afirmar que en estos casos lo importante es el máximo nivel que puedan alcanzar para obtener excelentes resultados, pasando incluso por encima de los principios que la persona pueda sostener y por lo que efectivamente es beneficioso para ella.

5. Conclusión

Efectivamente el entrenador cometió una imprudencia con Juan Pablo y el resultado de esta mala acción fue el rompimiento de la amistad y la confianza de sus dirigidos, pues ellos llegaron a la conclusión de que su entrenador, así como le había propuesto a Juan Pablo doparse para ganar las eliminatorias, más adelante podría proponer lo que fuera. Un entrenador sin límites ni principios, con tal de conseguir lo que persigue, puede terminar siendo muy perjudicial. Definitivamente cuando uno no evalúa la licitud de los medios para alcanzar un fin, además del perjuicio causado, los resultados pueden terminar siendo muy negativos para la confianza entre los seres humanos, lo que afecta toda relación humana.



Caso 2: Grupo Salud

PARA QUÉ, SI IGUAL SE VAN A MORIR²

1. Los hechos

En la UCI de un hospital importante de la ciudad, se atienden pacientes con enfermedades graves y que requieren del cuidado por parte del equipo médico las veinticuatro horas del día. Muchos de los pacientes con pocas posibilidades de mejorar, son sometidos a largos tratamientos que resultan costosos para los familiares y tediosos para el equipo médico a cargo. Hace bastante tiempo, a Rosario, una enfermera, le correspondió cubrir unos turnos

por falta de personal en ese servicio y le encargaron trabajar en la sala con estos pacientes tan necesitados y enfermos. En esa ocasión la sala tenía seis pacientes y dos enfermeras, lo que significaba que cada una de ellas debía atender a tres pacientes. Al principio, con tantas cosas que había que realizarle a cada uno de los pacientes Rosario se concentró en sus tres "viejitos", sin advertir el trato que su compañera Laura tenía con los suyos. A medida que pasaron los días Rosario observó que su compañera era mucho más relajada con el tratamiento y el horario de los medicamentos que debía suministrarle a sus pacientes; al parecer ella no les hacía nada y se limitaba a anotar lo que en rigor corresponde en el cuaderno para la ronda de los médicos.

Cuando Rosario confirmó que efectivamente ella hacía lo mismo en cada turno, se preocupó y en la medida que el tiempo se lo permitió comenzó a asumir también la responsabilidad de los otros pacientes, lo que incluía cambiarlos de posición, asearlos, cambiarlos de ropa, entre muchos otros cuidados.

Al término de uno de los turnos Rosario habló con su compañera Laura y le preguntó por qué no atendía correctamente a sus pacientes y la respuesta de Laura fue una de esas que a cualquier persona dejan "frío". Respondió: "para qué me voy a desgastar si total estos viejos se van a morir igual". La conversación se tornó pesada y la molestia de Laura no se hizo esperar: le hizo saber a Rosario que ella no tenía por qué meterse en sus asuntos y en su forma de atender a los pacientes, primero porque Rosario estaba haciendo sólo reemplazos y, segundo, su larga experiencia en la UCI le permitía entender que no valía la pena desgastarse tanto.

²Gaviria, L. (2008) "Ochenta casos para el estudio de la ética", Centro de ética aplicada, Duoc UC, p. 6-7

Al día siguiente, al terminar el turno, la enfermera jefe –con quien se había contactado Laura– llamó a Rosario y le informó que se habían percatado de que por estar pendiente de los pacientes de su compañera había descuidado a los suyos, por lo tanto iba a ser cambiada de servicio, con un reporte de su jefe del mal desempeño en la UCI, lo que la inhabilitaba para volver a ese servicio.

2. Temas éticos involucrados: Falta de Profesionalismo e Injusticia

Por parte de Laura claramente se presenta falta de profesionalismo hacia el servicio que presta y para lo único que le sirve su experiencia y tiempo en la UCI es para “No desgastarse con aquellos que se van a morir”, sin pensar en las altas sumas de dinero y la confianza que los familiares depositan en el hospital. Laura es el claro ejemplo de empleado que le cuesta mucho dinero a las instituciones y que por falta de un control más estricto de las funciones en cada uno de los servicios, pasan y seguirán pasando estas cosas.

Por otra parte, Laura sabe que lo dicho por Rosario es cierto, sin embargo su amplia experiencia le sirvió de respaldo para acusar a Rosario ante la enfermera jefe con el objetivo de que ella no vuelva al servicio, ya que para sus planes resulta un obstáculo.

La pregunta es: ¿Cuántas personas en el área de la salud y en otros gremios trabajarán sin vocación, sólo esperando tener un sueldo para cubrir sus necesidades básicas, sin aportar más allá de lo que su mediocridad y falta de profesionalismo les da? Ahora bien, la injusticia no sólo se comete con Rosario, quien por su sinceridad y solidaridad con los pacientes de la UCI se atrevió –como veremos– a denunciar el caso, sino con los pacientes y familiares que esperan un trato digno, profesional y al nivel de las circunstancias, ya que ninguna persona espera que su familiar ingrese al hospital para perder la vida sino, por el contrario, para recuperar su salud.

3. Desenlace

El caso se resolvió de forma positiva para Rosario y para el Hospital, ya que, al momento de hablar con el director del hospital sobre la injusticia que se estaba cometiendo al amonestarla por escrito y con copia a su Currículum Vitae, supuestamente por prestar mal su servicio en la UCI, tuvo que entrar en el detalle de lo que había desencadenado tal situación.



Una investigación exhaustiva para comprobar la veracidad de las palabras de Rosario y tras un año de observar de cerca la atención que prestaban las enfermeras en el servicio de la UCI de aquel hospital, el director sancionó fuertemente a la enfermera jefe y le pidió la renuncia a Laura, quien después de mucho apelar debió dejar su trabajo. Rosario no volvió al servicio de la UCI pero se ha enterado de que la atención allí ha mejorado y ahora los pacientes reciben un trato justo; de hecho las estadísticas del hospital dicen que los pacientes de la UCI ahora se recuperan mucho más rápido.

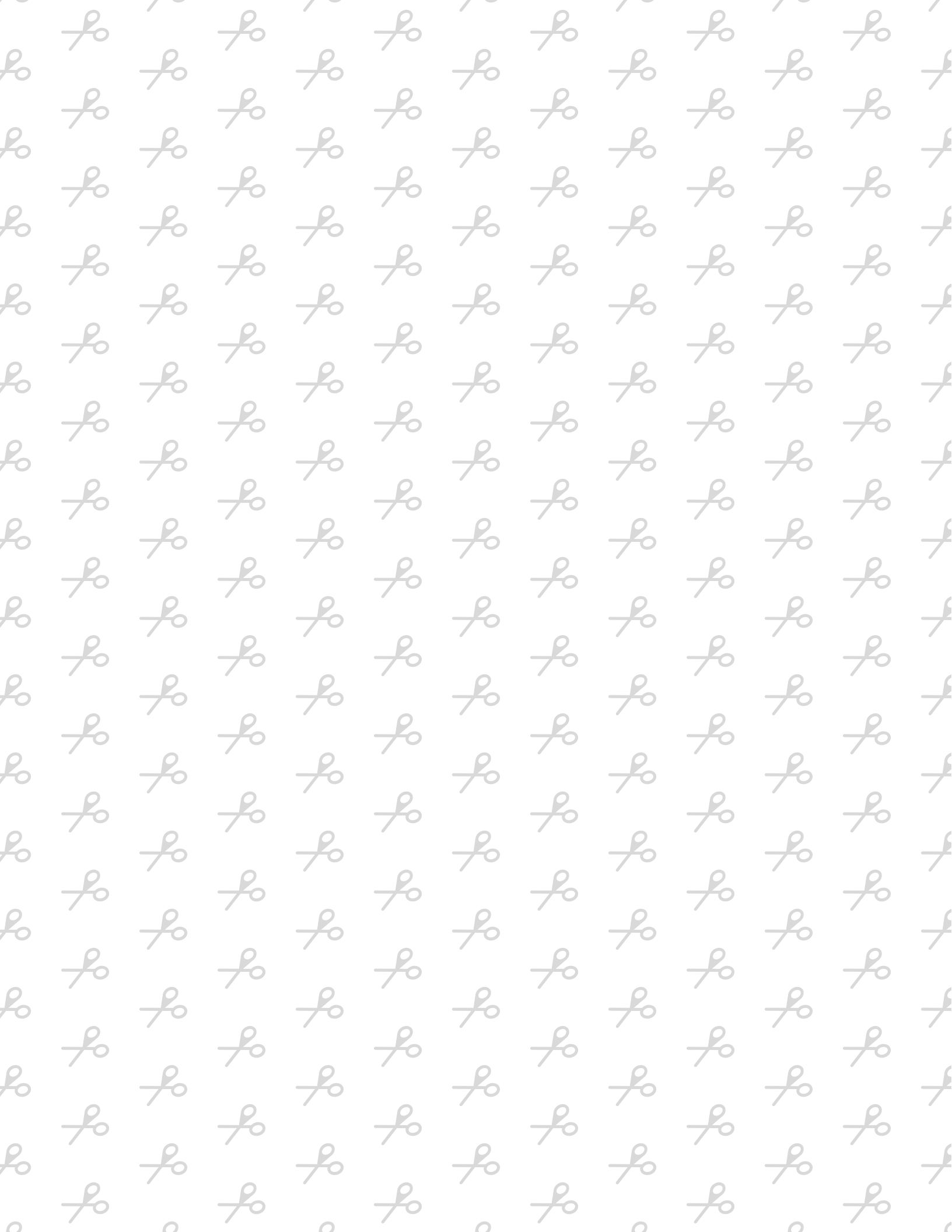
4. Comentario

La falta de profesionalismo en el ejercicio del trabajo acarrea un 'olvido' de la propia vocación. Por interesante que parezca una carrera al principio, si no se la vive de acuerdo a sus exigencias propias, el peso de la rutina acabará por borrar cualquier tipo de pasión y de ideal.

Lo primero que las personas deben preguntarse una y otra vez es si les gusta y les apasiona lo que hacen y hacer el ejercicio de proyectarse como futuro profesional, sobre todo en áreas tan complejas como salud. Lo otro es que las clínicas y los hospitales deben preocuparse por saber exactamente qué hacen sus empleados, al tiempo de brindarles constante capacitación para renovar en ellos no sólo sus conocimientos sino su vocación, pues de ésta última depende la comodidad con la que presten el servicio, al igual que la comodidad que sienta el paciente.

5. Conclusión

No siempre casos como éste se resuelven positivamente, por lo que se debe insistir en la constante capacitación de las enfermeras y en general todo el cuerpo médico. Se debe rescatar la valentía de Rosario quien de forma consistente expuso el caso y fue capaz de llevarlo hasta la dirección de la institución, ya que no muchos dicen lo que realmente pasa al interior de estos servicios; por miedo o por complicidad permiten que pasen y sigan pasando este tipo de injusticias.





Caso 3: Grupo Administración y Negocios

LEALTAD MAL ENFOCADA³

1. Los hechos

Joaquín era un empleado bancario al que todos apreciaban por su solidaridad, compañerismo y lealtad hacia la institución. Era un hombre joven, soltero y sin más aspiración que hacer las cosas bien hechas, para llegar algún día al reconocimiento de su buen desempeño por parte de sus superiores. Cada tarde, al terminar con la atención al público, debía realizar un arqueo de su caja en el que especificaba detalladamente todos los movimientos producidos en el día. En varias oportunidades su jefe directo le solicitó canjear unos cheques por efectivo sin informar, ante lo cual Joaquín accedió. Aunque él sabía que era incorrecto según las políticas del Banco, accedía por tratarse de su jefe inmediato, un hombre leal y con muchos años dentro de la empresa, lo que le permitió pensar que con este tipo de favores ninguno de los dos saldría perjudicado. Efectivamente estos hechos no habían causado problema alguno, ya que se mantenían en secreto y al momento de las auditorías internas, Joaquín era advertido por su jefe.

Cierto día en la institución se realizó una auditoría general que no fue informada por los superiores, contratando a una empresa externa, ya que el objetivo era detectar las irregularidades que se estuvieran presentando internamente. Cuando la empresa de auditoría externa revisó la caja de Joaquín se dio cuenta que habían varias transacciones no informadas.

Joaquín fue llamado a rendir un informe de las transacciones no informadas, lo que comenzó a complicarle la vida, ya que no pudo justificar satisfactoriamente estas acciones realizadas por fuera de lo establecido en el Banco y tampoco informó que su jefe era quien le solicitaba este tipo de transacciones, todo por "cuidar la espalda de su jefe inmediato". Finalmente, Joaquín reconoció como suya la falta.

El auditor al no quedar conforme con la explicación, emitió un informe de los hechos y solicitó una revisión histórica de los arqueos, encontrándose que tales transacciones se habían realizado en innumerables ocasiones. El resultado de este informe produjo el inevitable despido de Joaquín, sin tener opción alguna a reclamo, ya que había faltado al reglamento interno del banco.

Por otro lado, su jefe inmediato se hizo el desentendido ya que cualquier señal de estar involucrado en este proceso, provocaría también su despido.

³Gaviria, L. (2008) "Ochenta casos para el estudio de la ética", Centro de ética aplicada, Duoc UC, p. 10-12

2. Temas Éticos involucrados: Abuso de Poder, Servilismo, Fortaleza, Justicia

En términos de Marie-France Irigoyen, estamos frente al típico caso de una relación perversa de acoso moral que conduce entre otras cosas, al abuso de poder por parte del jefe hacia los empleados. En este caso la víctima del abuso es una persona buena, transparente, pero a la vez culpógena, que lo lleva siempre a estar asumiendo la culpa de las cosas que no funcionan a su alrededor y a tratar de hacerlo todo de la mejor manera para la felicidad propia y de los compañeros de trabajo. Esta obsesión por la perfección lo hace vulnerable ante las pretensiones del jefe que busca favores por fuera de lo establecido por el banco, sin tener que asumir la responsabilidad de los actos, pues ya tiene quien lo haga. El abuso de poder normalmente requiere de seres humanos serviles, que obedecen sin preguntarse por qué lo hacen, que no cuestionan en absoluto las órdenes y que asumen ingenuamente la responsabilidad de las consecuencias. Podríamos afirmar que ambos casos son igual de perversos; tanto el que abusa del poder como el servil son nocivos para la empresa, sobre todo porque de cualquier manera estarán pasando por encima de las normas establecidas. Joaquín, por un lado, está dispuesto a ocultar información para evitar el enojo de su superior a sabiendas de que estaba cometiendo una falta grave y que podría costar su permanencia en esta institución y el jefe, por otro lado, pasa por encima de las normas y de la dignidad de sus empleados, pues los convierte en un medio para lograr sus propósitos, que no son los mismos de la institución.

En el fondo la virtud que se compromete allí es la justicia, la cual, unida a la fortaleza, le permitiría a Joaquín recordar a su jefe que las transacciones no informadas son una falta grave y que, por encima de su orden, están las normas del banco, las que no pueden ser sobre pasadas ni siquiera por los jefes. Frente al despido de Joaquín, que lo merecía, su jefe también debió tener parte de responsabilidad frente al hecho.

3. Desenlace

Luego de ser interrogado, Joaquín se dio cuenta de que su jefe lo había utilizado ya que en ningún momento trató de ayudarlo o justificarlo. Luego de ser escuchado, el contralor decide despedir a Joaquín acusándolo de no respetar el reglamento interno, que dice que toda transacción debe ser informada al igual que toda orden que provenga de un superior, más aún si evidentemente viola las normas bancarias; esto último porque el contralor sospechó que alguien había ordenado estos movimientos bancarios, pero por no encontrar pruebas, ni la acusación por parte de Joaquín, no podía generar más despidos. Es decir, el único que asumió la responsabilidad de todo fue Joaquín.



Una vez solucionado el caso, el banco implementó una política de rotación de cargos, asumiendo un costo alto en función de la transparencia que debe reinar en la entidad para confianza y tranquilidad de los clientes.

4. Comentario

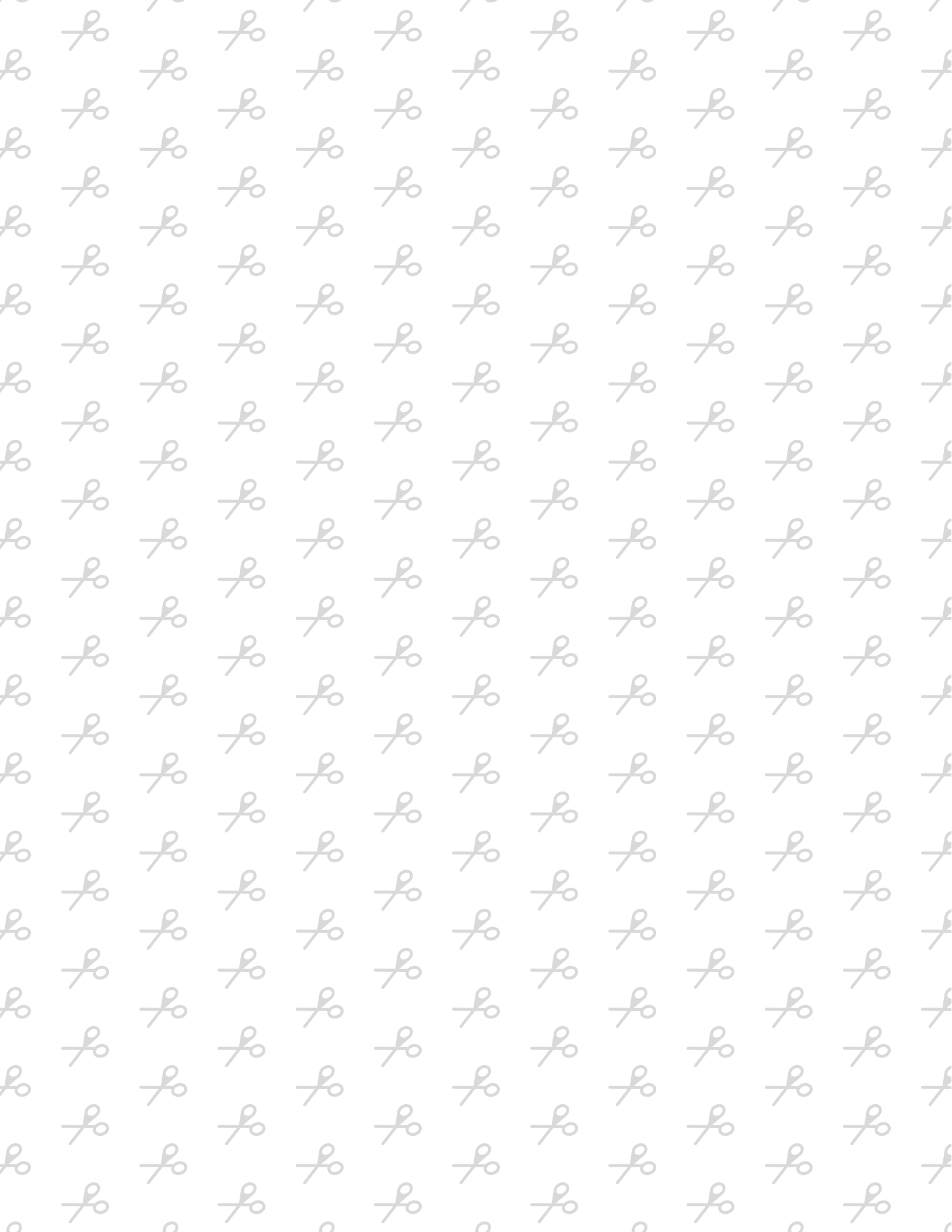
Independientemente de que en el trabajo estemos expuestos a quienes quieran abusar del poder, hay que trabajar mucho más sobre el carácter y la dignidad de la persona, precisamente para evitar este tipo de situaciones tan complejas para el ser humano y tan costosas para las instituciones. Mejorando aspectos humanos, estaremos apuntando entre muchas otras cosas, al respeto por las labores del otro, al respeto a las normas establecidas dentro y fuera de la empresa y al mejoramiento de las relaciones humanas. El abuso siempre necesitará de alguien que quiera o permita ser abusado y, en ese sentido, la falta de carácter llevará a la persona a hacer cosas sin cuestionar en lo más mínimo la naturaleza de la orden.

Todos en la vida, de una u otra manera, obedecemos. Eso no es malo, pero lo malo es no saber por qué lo hacemos, ya que eso no nos permite establecer los límites de nuestros actos. Es el caso de Joaquín, quien advierte que estas solicitudes no corresponden a los reglamentos internos, pero no tiene la suficiente fuerza de carácter para haberse negado a cumplir tal tarea encomendada por su jefe.

5. Conclusión

La lealtad por parte de los trabajadores para con la empresa (Jefes, compañeros, dueños), es un principio que siempre debe ser respetado, siempre y cuando conozcamos los límites de nuestras labores, para no perder la capacidad de visualizar, cuando las tareas encomendadas atraviesan el límite de lo correcto.

La falta de fortaleza para negarse a realizar actos que no eran correctos, con el fin de demostrar lealtad y responsabilidad, claramente llevó a Joaquín a cometer los errores que a la postre le costaron el puesto. Se es fuerte cuando se posee una actitud firme para superar los obstáculos o presiones que se presentan a diario.



**Caso 4: Grupo Diseño****EMPRESA DE DISEÑO DE MUEBLES⁴****1. Los hechos**

En una empresa de diseño de muebles y lámparas, un día de trabajo común y corriente comenzó un nuevo proyecto que trataba de diseñar muebles con un estilo propio según quien lo necesitara. El día de la reunión principal decidieron llamar a los diseñadores más jóvenes recién egresados para poder darles oportunidades de trabajo y así integrarlos al rubro del diseño. Comenzaron llamando profesionales, con datos obtenidos según las bases de las universidades e institutos de la ciudad. Una vez comenzadas las entrevistas para seleccionar a los más adecuados, hubo un joven que llegó por un contacto de la empresa, era el sobrino del jefe, quien mintió y dijo que ya había salido de la universidad. De esta forma pasó la primera etapa de selección y tenía que hacer una entrevista con el mismo jefe que lo había llevado. Nadie sabía que tenían un gran parentesco. A la entrevista se presentaron muy buenos postulantes, todos pasaron por la entrevista con el jefe, pero quedó contratado el sobrino. Comenzó a trabajar en la empresa y ya en la segunda semana, tenía muchos problemas por la falta de información de programas. Como nadie en la oficina lo ayudaba mucho, recurrió al jefe para que lo ayudara, éste le dio la espalda y le dijo que no servía para esto y lo echó.

2. Temas éticos involucrados. Mentira, responsabilidad, prudencia

La mentira en el ámbito laboral siempre trae consigo múltiples complicaciones, que en la mayoría de los casos se traduce en pérdida de tiempo y de plata, pues cuando se oculta información importante para la empresa, sobre todo en procesos de reclutamiento de personal, es porque lo que se esconde no es bueno. La responsabilidad de un profesional no sólo es con lo que sabe sino también con lo que no sabe. Como seres humanos, imperfectos, tenemos que reconocer y reconocerle a los demás nuestros alcances para evitar impasses como los que se presentan a diario. Esto, también tiene que ver con la prudencia del profesional que conoce lo que sabe y lo que tiene.

3. Desenlace

El desenlace de esta historia es simple: El sobrino de quien estaba haciendo las entrevistas de trabajo, por sus limitaciones en el conocimiento no fue capaz con las responsabilidades que se le entregaron en la empresa, teniendo que iniciar otro proceso de

⁴Gaviria, L. (2008) "Ochenta casos para el estudio de la ética", Centro de ética aplicada, Duoc UC, p. 73-74

entrevistas para incorporar un nuevo diseñador. Esto para una empresa tiene un costo alto, no sólo en tiempo y dinero, sino en la imagen que proyecta a los clientes, donde la falta de seriedad puede tener consecuencias incalculables. Sin embargo, en este caso se tiene una doble responsabilidad, no sólo de quien mintió en su currículum al decir que ya había terminado su carrera, sino también del jefe quien obviamente manejó todos los procedimientos de selección para favorecer a su familiar, descartando profesionales con excelentes capacidades. En el segundo proceso de selección fue difícil encontrar personas interesadas con excelentes capacidades como las que se presentaron en el primer proceso, ya que buena parte del primer grupo o ya estaban trabajando en otras empresas o simplemente no creía en este nuevo proceso.

4. Comentario

Fernando Savater piensa que una persona virtuosa es aquella capaz de ser lo que aparenta ser, lo que significa que es una persona que dice y muestra lo que sabe, lo que es, lo que conoce y asume la responsabilidad de lo bueno o malo que tiene para ofrecer a los demás. Si alguien es capaz de mostrarse como realmente es, con transparencia y sinceridad, brindará la confianza necesaria con la que se puede construir y compartir proyectos, pues la confianza es la base a partir de la cual se construyen sociedades, empresas, proyectos, amistad y la vida entera. La relación entre las personas debe basarse en la confianza, de lo contrario será muy difícil que las bases de lo que construimos se sostengan. La fortaleza de cada ser humano, se basa en la cantidad de relaciones que es capaz de construir, pues una persona sin relaciones, sin tejido social, es mucho más vulnerable de lo que se cree.

5. Conclusión

El carácter social de la ética y de la moralidad de cada individuo dice que cada quien debe ser responsable y consciente del impacto positivo o negativo que tienen nuestros actos. En cada individuo se anudan de un modo peculiar una serie de relaciones sociales, y el modo mismo de afirmar, en cada época o en cada sociedad, su individualidad tiene un carácter social. Hay una serie de cauces que, en cada sociedad, modelan el comportamiento individual: su modo de trabajar, de sentir, de amar, etcétera. Y varían de una comunidad social a otra, y, por ello, carece de sentido hablar de una individualidad radical al margen de las relaciones que los individuos contraen en la sociedad, de ahí que el efecto de nuestras acciones en los demás sea un elemento importante –si bien no el único– a la hora de evaluar éticamente una decisión. Tenemos que ser muy vigilantes de eso, para evitar las imprudencias, las injusticias y errores irreparables. ¿Qué sentido tiene mentir en algo tan delicado si con esto estamos debilitando las bases de nuestro ser social y profesional? Es como para pensarlo dos veces.



Caso 5: Grupo Informática y Telecomunicaciones

ÉTICA Y SEGURIDAD DE SISTEMAS⁵

1. Los hechos

Patricio es un Administrador de Base de Datos que trabaja en un Banco, uno de los más prestigiosos y reconocidos de Chile. Gana buen sueldo, pero existe poca estabilidad laboral debido a la alta competitividad entre sus colegas. Actualmente está trabajando en un proyecto que consiste en hacer algunos cambios para mejorar del desempeño de la base de datos, donde el jefe del proyecto es su amigo Andrés, al que conoce desde el colegio, y quien además lo buscó para trabajar con él en este proyecto. Al inicio del proyecto le comentaron a Patricio que este sería su último trabajo en el banco, que determinaron que había mucha gente trabajando y tenían que despedir a alguien, y como él era el de menor tiempo trabajando en el banco, era quien debía irse. Al enterarse de esto, su amigo Andrés, le propuso hacer una cuenta en el banco que tuviera varios millones de pesos trasladados de las cuentas de algunos clientes, y que con los intereses que generara, se repartirían el dinero. Patricio, al verse en una situación delicada, donde estaba en riesgo su futuro laboral y económico, pero también sabiendo que al aceptar la oferta de Andrés perjudicaría no sólo al banco, sino a mucha gente, no supo que responder, por lo que pidió unos días para pensarlo. Estuvo varios días pensando qué pasaría con su familia y su trabajo, con lo económico, no estaba seguro si encontraría trabajo después de este proyecto o si estaría cesante por mucho tiempo, pero también pensó en los problemas que le podía traer si aceptaba y los descubrían, por lo que le contó a su esposa sobre la proposición de su amigo y le preguntó qué haría ella en su lugar. Ella le dijo que no se preocupara por el trabajo, que si él actuaba correctamente, tarde o temprano iba a ser recompensado, y que podía trabajar en alguna otra empresa donde no necesariamente le pagaran tanto como en el banco. Luego de escuchar a su esposa, encontró que tenía razón, que lo mejor era actuar bien y no perjudicar a nadie, así que fue donde su amigo y le dijo que no estaba dispuesto a hacer lo que le propuso. Pero Andrés siguió con lo que tenía planeado, y buscó a alguien más que le ayudara a hacer lo que él quería. Le preguntó al resto del equipo si estaban dispuestos a trabajar en su idea, y todos dijeron que no, así que finalmente lo hizo él solo.

⁵Gaviria, L. (2008) "Ochenta casos para el estudio de la ética", Centro de ética aplicada, Duoc UC, p.96-97

2. Temas involucrados. Dialogo, prudencia, justicia.

El diálogo fue fundamental para Patricio ya que, al conversar con su esposa, pudo aclarar las ideas y tomar una decisión correcta, sin embargo, cuando una persona tiene una estructura valórica bien construida, no es de dudar ni de pensar en la propuesta, por lo que la respuesta debió ser inmediata: No, no acepto, además de haber intentado persuadir a su Amigo de que no lo hiciera, pues ambos sabían del riesgo tan grande que se corría. La ética no sólo debe ser para mí y en este sentido nuestras reflexiones correctas deben servir a otros para sus decisiones. Patricio no podía decidir por Andrés, pero sí pudo persuadirlo de que no lo hiciera, era lo justo y lo mínimo que podía haber hecho por su amigo, sin embargo la ambición y la imprudencia lo llevaron a cometer el error.

3. Desenlace

Al poco tiempo de que Patricio terminara el proyecto, Andrés ya había terminado lo que se había propuesto, pero no contaba con una auditoría que iban a hacer al proyecto y al sistema del banco, con la que descubrieron una anomalía y las preguntas de cómo había llegado tanto dinero a la cuenta de Andrés, levantó sospechas. Después de esa auditoría, comenzaron investigaciones sobre el equipo que trabajaba en el banco y se dieron cuenta que Andrés, el jefe del proyecto era el responsable y el único culpable de lo sucedido. Luego de que descubrieron a Andrés y determinaron que era culpable, lo despidieron, ascendieron a un compañero y Patricio no tuvo que irse del Banco.

4. Comentario

Todo acto libre y consciente es imputable, es decir, atribuible a alguien, por lo tanto la persona que lo realiza debe responder por el acto ante los demás y ante la sociedad, máxime cuando se trata de profesiones tan delicadas como la de Patricio, que no sólo exige la transparencia de los movimientos bancarios, sino la firmeza de nuestros valores para evitar caer en la tentación de manejar las cifras hacia intereses particulares, es por eso que se valora la firmeza de Patricio y la sensatez de su esposa quien no permitió que hiciera lo que su amigo le proponía; y como son las cosas, del error de Andrés se desprendió la estabilidad laboral de Patricio en el Banco. Si Patricio lo hubiera pensado así, se diría que la maniobra fue perfecta, pero por el contrario nadie creyó que Andrés fuera capaz de hacer lo que hizo y solo.



5. Conclusión

Definitivamente el dinero no lo es todo y aunque muchos no lo crean o no lo quieran creer, la ética termina siendo muy rentable a los intereses de las empresas y de la sociedad, pues una sociedad con personas que hacen las cosas bien ahorra mucho dinero. En este sentido, la ética requerida en las empresas no es una ética de la convicción, sino una ética de la responsabilidad por las consecuencias de las decisiones que en ella se toman. Lo cual no significa en modo alguno optar por el pragmatismo, sino recordar que es preciso tener en cuenta las consecuencias de las decisiones para aquella finalidad por la que la empresa existe y por la cual a un profesional lo contratan y que consiste en la satisfacción de necesidades humanas, de las necesidades del otro. Nuestra mayor responsabilidad está con ese otro que depositó toda su confianza en nosotros, al igual que nosotros depositamos la confianza en otros y esperamos que las cosas las haga bien.





Caso 6: Trabajo en general

A CAMBIAR DE MENTALIDAD⁶

1. Los hechos

En una oficina de diseño integral, se requiere de un profesional competente que desempeñe ciertos cargos complementarios a la labor sistémica plena de la empresa. Para ello se abre una oferta de trabajo en los medios inherentes al rubro. Acuden diversos profesionales a ofrecer sus conocimientos en busca del cupo disponible, todos hombres de mediana experiencia en el tema del diseño.

Se destacan dos personas: una mujer, la cual tiene un currículum mucho más nutrido que demuestra mayor profesionalismo y un hombre cuyo privilegio es ser amigo de la pareja del jefe de la oficina. Luego de revisar los currículums recibidos, el jefe concluye que dentro de todos los postulantes, quien presenta más aptitudes para tomar el cargo es claramente Fabiola, pero recibe un llamado de su pareja para interceder por su amigo, quien además tiene necesidades económicas. Entonces se encuentra en el dilema de escoger a su futuro empleado de acuerdo a su profesionalismo o a su influencia personal. Además, la costumbre de trabajar sólo con hombres desde los inicios de su empresa pesa sobre la dedición que debe tomar.

2. Temas éticos involucrados. Injusticias y discriminación

El amiguismo se aplica estrictamente a una situación en la cual una persona usa su poder público con el fin de obtener un favor, con frecuencia un trabajo, y dar preferencias a un amigo, conocido o colega. En el caso presentado, el jefe de la empresa podría realizar un acto de amiguismo al contratar a Pedro sin siquiera considerar el aspecto profesional, sólo para hacerle un favor a su pareja lo que le permitirá alcanzar otros intereses frente a ella.

El machismo por su parte engloba el conjunto de actitudes, prácticas sociales y creencias destinadas a justificar y promover el mantenimiento de actitudes discriminatorias injustas contra las mujeres y contra hombres cuyo comportamiento no es adecuadamente "masculino" a los ojos de la persona machista. Es considerado una opresión hacia el sexo femenino. En el caso presentado, el jefe también realizaría un acto de discriminación y no de selección, pues pesa la idea de siempre querer trabajar con hombres en un rubro y cargo en que el sexo del trabajador no constituye ninguna diferencia significativa.

⁶Gaviria, L. (2008) "Ochenta casos para el estudio de la ética", Centro de ética aplicada, Duoc UC, p. 152-153

3. Desenlace

Luego de razonar acerca de este dilema ético, el jefe Contrató a Pedro, a pesar de que sus conocimientos distan bastante de los de Fabiola, no sólo por ser un favor expreso para su pareja, sino por la tradición de siempre confiar más en la calidad del trabajo de los hombres que en las mujeres. Su temor pasaba porque la mujer podría distraer a los demás diseñadores o porque ella podría resultar superior al resto.

4. Comentario

El caso presenta la típica situación vivida en muchas empresas de este país, donde las decisiones se toman más por el amiguismo y los prejuicios que por el verdadero conocimiento que tenga la persona para desempeñar el cargo, lo que refleja que la tradición cultural pesa sobre la urgente necesidad de innovar y modernizar las empresas y las instituciones. Para colmo de males, como en el rubro de la arquitectura y el diseño aún predominan las figuras masculinas, la mente de este jefe no concibe dar cabida a una mujer como profesional en su oficina, considerándola incluso un peligro en términos de equilibrio en el trabajo diario.

5. Conclusión

En términos de oportunidades, muchas empresas chilenas siguen privilegiando a quienes poseen contactos con personas de poder en las empresas, frente a todos los que presentan su currículum. Esto claramente es una injusticia, ya que no se valora la experiencia y el aporte profesional que otros pueden hacer a la empresa, y se opta por la solución más fácil que ahorra tiempo y entrevistas engorrosas. Por otro lado, también es un tema aún vigente en el país el machismo, quizás no de manera tan extrema como la planteada, pero esto sí influye muchas veces en las oportunidades que se le dan a una mujer incluso de crecer en ciertos ámbitos, sólo por considerarse el sexo débil. También es un acto muy injusto, ya que se denigra a ciertas personas por un tema que ni siquiera es escogido, totalmente independiente del talento y la experiencia profesional. En ambos puntos se falta a la virtud de la justicia y la equidad.