



Centro de Ética Aplicada
formación de capital humano



Ochenta Casos para el estudio de la Ética

Luis Franco Gaviria
Docente Programa de Ética
DuocUC

**Santiago de Chile
2008**

TABLA DE CONTENIDOS

Presentación

Introducción

I PARTE Presentación de los Casos

- Caso 1** **En igualdad de condiciones.** (Sugerido para Escuela de Salud, carreras de Deportes)
- Caso 2** **Una buena decisión.** (Sugerido para Escuela de Administración y Negocios)
- Caso 3** **Para qué, si igual se van a morir.** (Sugerido para Escuela de Salud)
- Caso 4** **No hay que olvidar los principios.** (Sugerido para Escuela de Salud)
- Caso 5** **Lealtad mal enfocada.** (Sugerido para Administración y Negocios)
- Caso 6** **Empresa “Torreblanca”** (Sugerido para Administración y Negocios)
- Caso 7** **No todo en la vida se hace por la plata** (Sugerido para Asistente Ejecutivo)
- Caso 8** **Sin visión de futuro** (Sugerido para Administración y Negocios)
- Caso 9** **Una segunda oportunidad** (Sugerido para Administración y Negocios)
- Caso 10** **La oferta** (Sugerido para Asistente Ejecutivo)
- Caso 11** **Abuso de poder** (Sugerido para Comercio Internacional y Negocios)
- Caso 12** **Uso y abuso de las licencias médicas** (Sugerido para Escuela de Salud)
- Caso 13** **Falsas ilusiones** (Sugerido para Administración y Negocios)
- Caso 14** **Empresas de diálogo** (Sugerido para Escuela de Diseño)
- Caso 15** **El apoyo que Juan requería** (Sugerido para Administración y Negocios)
- Caso 16** **Rivalidad en el ámbito laboral** (Sugerido para Asistente Ejecutivo)
- Caso 17** **Una decisión equivocada** (Sugerido para Escuela de Recursos Naturales)
- Caso 18** **Un triste regreso** (Ámbito laboral en general)
- Caso 19** **Enseñando a robar** (Ámbito laboral y familiar en general)
- Caso 20** **Inclusión laboral** (Ámbito laboral en general)
- Caso 21** **Desempleo o cesantía** (Sugerido para Escuela de Recursos Naturales)
- Caso 22** **Fertilización in vitro** (Sugerido para Escuela de Salud)
- Caso 23** **Saturación de ingenieros** (Sugerido para Escuela de Ingeniería)
- Caso 24** **El caso de los hackers** (Sugerido para Escuela de Informática y Telecomunicaciones)
- Caso 25** **Ética y Derecho** (Sugerido para Escuela de Informática y Telecomunicaciones)
- Caso 26** **Responsabilidad afectiva** (Ámbito laboral y Familiar en General)
- Caso 27** **Como para no creer** (Sugerido para Escuela de Diseño)
- Caso 28** **Empresa de diseño de muebles** (Sugerido para Escuela de Diseño)
- Caso 29** **Justos pagan por pecadores** (Sugerido para Escuela de Construcción)
- Caso 30** **El fin no justifica los ilícitos** (Sugerido para Escuela de Informática y Telecomunicaciones)
- Caso 31** **Qué bonita secretaria tiene usted** (Sugerido para Asistente Ejecutivo)
- Caso 32** **Lea antes de firmar. Puede pasarle a usted** (Sugerido para Escuela de Diseño)
- Caso 33** **Virtud sin dependencia** (Sugerido para Escuela de Diseño)
- Caso 34** **El Concurso** (Sugerido para escuela de Diseño)
- Caso 35** **Maestro por obligación** (Ámbito Laboral General)
- Caso 36** **La ejecutiva de ventas** (Sugerido para Administración y Negocios)
- Caso 37** **El doble engaño** (Sugerido para Escuela de Administración y Negocios)



- Caso 38** **Ética y seguridad de sistemas** (Sugerido para Escuela de Informática y Telecomunicaciones)
- Caso 39** **El desencanto profesional** (Ámbito laboral general)
- Caso 40** **No todos nacemos para mandar** (Sugerido para Escuela de Salud)
- Caso 41** **La historia de la falsa amiga** (Sugerido para Escuela de Salud)
- Caso 42** **La gran estafa** (Sugerido para Escuela de Administración y Negocios)
- Caso 43** **Solidaridad cuestionada** (Ámbito académico y vida cotidiana)
- Caso 44** **El auto robado** (Ámbito familiar general)
- Caso 45** **Fiestas durante la semana** (Ámbito académico en general)
- Caso 46** **Responsabilidad moral hacia el prójimo** (Ámbito de la vida cotidiana)
- Caso 47** **Celulosa y medio ambiente. El eterno dilema** (Sugerido para Escuela de Recursos Naturales)
- Caso 48** **Qué dolor enfermarse** (Sugerido para Escuela de Salud)
- Caso 49** **Un triunfo personal a costa de fragmentar los lazos de la familia** (Ámbito laboral general)
- Caso 50** **Desconfianza médica ante la muerte** (Sugerido para Escuela de Salud)
- Caso 51** **Una mentira necesaria** (Ámbito académico)
- Caso 52** **Lealtad a un ser querido** (Sugerido para Escuela de Salud)
- Caso 53** **Perder también es ganar** (Sugerido para Escuela de Diseño)
- Caso 54** **Competencia desleal** (Sugerido para Escuela de Diseño)
- Caso 55** **El peor castigo** (Sugerido para Asistente Ejecutivo)
- Caso 56** **El Valor de la palabra** (Sugerido para Comunicación-Actuación-Diseño)
- Caso 57** **Venta de licencias y certificados médicos** (Sugerido para Escuela de Salud)
- Caso 58** **Respetar la intimidad de la fuente** (Sugerido para Escuela de Comunicación)
- Caso 59** **La objetividad en la información** (Sugerido para Escuela de Comunicación)
- Caso 60** **Siempre hay una mejor alternativa** (Sugerido para Escuela de Comunicación)
- Caso 61** **La competencia salvaje** (Sugerido para Escuela de Administración y Negocios)
- Caso 62** **Acoso injustificado** (Sugerido para Escuela de Turismo)
- Caso 63** **Pagar más por menos** (Sugerido para Escuela de Ingeniería-Mecánica)
- Caso 64** **A cambiar de mentalidad** (Sugerido para Escuela de Diseño)
- Caso 65** **El primer trago amargo** (Sugerido para Escuela de Turismo-Gastronomía)
- Caso 66** **La excusa perfecta** (Sugerido para Escuela de Turismo – Gastronomía)
- Caso 67** **Exceso de confianza** (Sugerido para la Escuela de Administración y Negocios)
- Caso 68** **Una bestialidad humana** (Ámbito laboral general)
- Caso 69** **El trabajo no es un campo de batalla** (Sugerido para Escuela de Diseño)
- Caso 70** **La ambición rompe el saco** (Sugerido para Escuela de Ingeniería – Mecánica)
- Caso 71** **Un terrible mal entendido** (Sugerido para Escuela de Administración y Negocios)
- Caso 72** **La Barrera de los prejuicios** (Ámbito laboral General)
- Caso 73** **Sin sentido** (Ámbito laboral general)
- Caso 74** **Deshumanización laboral** (Sugerido para Asistente Ejecutivo)
- Caso 75** **Resistencia activa** (Ámbito laboral general)
- Caso 76** **El equilibrio entre fines y medios** (Sugerido para Escuela De Administración y Negocios)
- Caso 77** **No vale el esfuerzo** (Sugerido para Escuela de Administración y Negocios)
- Caso 78** **Falsas promesas** (Sugerido para Asistente Ejecutivo)
- Caso 79** **Perdida de autoridad** (Sugerido para escuela de Administración y Negocios)
- Caso 80** **Comprar voluntades** (Ámbito académico)



II PARTE Descripciones para la construcción de casos

Caso 1	Asistente Ejecutivo
Caso 2	Aplicación general
Caso 3	Ámbito académico
Caso 4	Escuela de Turismo
Caso 5	Asistente Ejecutivo
Caso 6	Escuela de Ingeniería
Caso 7	Ámbito laboral
Caso 8	Escuela de Ingeniería - Mecánica
Caso 9	Ámbito familiar
Caso 10	Escuela de Turismo
Caso 11	Escuela de Administración y Negocios
Caso 12	Escuela de Administración y Negocios
Caso 13	Escuela de Comunicación - Actuación
Caso 14	Escuela de Salud
Caso 15	Escuela de Administración y Negocios
Caso 16	Escuela de Construcción
Caso 17	Ámbito laboral general
Caso 18	Escuela de Salud
Caso 19	Escuela de Diseño
Caso 20	Escuela de Salud

Conclusión General

Presentación

Este trabajo, compuesto por 80 casos de estudio en ética, con sus respectivos análisis, desenlace, comentario y conclusión, más 20 casos planteados para el análisis de profesores y estudiantes, brinda una selección de situaciones, en su mayoría reales, narradas por personas que en su cotidianidad han observado cómo los seres humanos vivimos en medio de una fuerte tensión entre el deseo de hacer las cosas bien, con un claro aporte a la humanidad y la tentación de las cosas mal hechas, que, consciente o inconscientemente, van deteriorando el ambiente laboral y las relaciones personales y lesionando a la sociedad.

Bajo esta premisa, brindamos este trabajo de ética con unos casos seleccionados cuidadosamente para que los profesores y estudiantes tengan una información completa, que aporte a una mejor observación e interpretación de la realidad, sin que este trabajo constituya un “recetario” a mano para la toma de decisiones. Por el contrario, este trabajo se basa en la concepción del hombre como ser racional, capaz de utilizar la información para emitir juicios, evaluaciones y nuevas consideraciones éticas dentro de contextos determinados y con elementos de juicio que le permitan, en algún momento, tomar o dejar de tomar decisiones conscientes.

La mayoría de los casos son narraciones en tercera persona y, por ello, quienes han contado las historias, han descrito las decisiones que otros han tomado. Lógicamente esto genera un problema sistemático, a saber, que, en verdad, los únicos casos en los que uno toma decisiones, son aquellos en los cuales uno mismo está involucrado. En ese sentido, sólo el sujeto inmerso directamente en la acción puede poseer razones concluyentes para actuar de una determinada manera, mientras que quien observa los acontecimientos desde la perspectiva de la tercera persona tendrá razones no concluyentes, por cuanto jamás manejará todos los antecedentes del caso. Lo anterior no nos deshabilita, de todos modos, para juzgar en torno los casos aquí presentados. De hecho, siempre que tratamos de persuadir a alguien para que tome una decisión, estamos manejando razones no totalmente concluyentes y, sin embargo, lo hacemos con regularidad.

Cuando hablamos de casos de estudio o dilemas éticos para su estudio, nos referimos a la descripción de una situación real o imaginaria, pero compleja, porque involucra, sobretudo en los comentarios para el observador, conclusiones que pueden entrar en contradicción con el lector. Un buen caso cuenta una historia, se centra en un problema que despierta el interés del lector, es reciente, permite el desarrollo de la empatía con los sujetos principales del caso, requiere la resolución de un problema de dirección, enseña elementos de dirección y despierta el interés de resolver los problemas morales desde el rigor en el análisis y no desde la intuición o el acaloramiento de las personas involucradas. Con esto, se quiere reforzar el carácter racional del estudio de la ética y, por lo tanto, se requiere de un lenguaje bien fundamentado, que supere ampliamente las reflexiones basadas en los solos sentimientos, corazonadas o intuiciones como fuente para mejorar la convivencia con los demás.

Con todo, este trabajo apunta a ser un aporte útil, pues se dirige a desarrollar en las personas (profesores y estudiantes) la capacidad de resolución de problemas complejos y la toma de decisiones en situaciones de incertidumbre y presión. Esa capacidad incluye el análisis de situaciones complejas, la elaboración de juicios morales sobre ellas, definición de problemas, toma de decisiones o construcción de argumentos para la persuasión y la apreciación de las consecuencias derivadas del caso.



Por otro lado, la ética aplicada permite valerse de algunas teorías en casos reales, sin que esto signifique una aplicación mecánica de los conceptos; por el contrario, en cada situación es necesario llevar a cabo un juicio prudente que permita concluir correctamente en base al análisis de los hechos, valorar los problemas y establecer criterios de decisión, que lleven, a su vez, a cada persona a plantearse nuevas alternativas de estudio y también de solución o resolución de los problemas.

En la metodología de estudio de casos debe advertirse que, independientemente de su utilidad para desarrollar la capacidad de resolución racional de problemas complejos, no se pretende el desarrollo de disposiciones morales o virtudes, sino conducir el diálogo a la obtención de criterios morales mediante argumentos racionales. Es decir, no se apunta al cambio de actitud ante la vida, aunque los efectos de un desarrollo de la racionalidad práctica puedan conducir a ello, en virtud de la unidad entre las convicciones personales y las disposiciones habituales. En cualquier caso, para un provecho correcto de este material, se deben evitar conjeturas o enjuiciamientos sobre la condición moral de las personas que se encuentren analizando un caso en concreto, profesor o estudiante, que las podrían poner en una situación incómoda frente al resto de la comunidad. La ética no puede en ningún caso imponer puntos de vista que pueda inhibir la disposición de las personas al diálogo.

Por último, resta agradecer a quienes hicieron posible este trabajo. En especial, vaya nuestra gratitud a aquellos alumnos cuyos trabajos para el ramo de Ética fueron considerados como parte de este manual y para el profesor Andrés Santa María, quien sugirió varios ajustes, de fondo y forma, incluidos en la versión definitiva.

Introducción

La invitación con este trabajo de estudio de casos es a desarrollar la capacidad de análisis para una mejor toma de decisiones, desde unos principios éticos sólidos, que invitan a hacer un esfuerzo para que todos lleguemos a conclusiones correctas; a saber: aquellas que permitirán avanzar hacia una mejor construcción de la sociedad.

Para una mejor lectura y utilización de este trabajo se deben advertir varios elementos.

- El primero de ellos es que el análisis de cada un de estos casos se limita al terreno mismo de la ética. Lo anterior es importante, pues en la realidad, cuando se presentan casos de acoso moral, corrupción, robo y muchas otras situaciones similares, la mayoría terminan en los tribunales y en los juzgados, dejando el caso en manos de la ley. Aquí se trata de entregar soluciones que faciliten el desarrollo de la capacidad personal de toma de decisiones, las que recurren en su gran mayoría a principios de tipo moral. Es muy fácil pasar de los terrenos de la ética a los terrenos del derecho, pues lógicamente existe un vínculo entre ambas, pero confundir estas dos dimensiones podría dificultar el desarrollo del criterio ético, que es justamente a lo que apunta este trabajo.
- Lo segundo es que la mayoría de los casos aluden a temas que en este momento se imparten en los cursos de Ética y Ética Profesional en DuocUC, por lo que la lectura resultará muy familiar para los profesores y estudiantes, los que a su vez reforzarán y darán aún más sentido a la ética aplicada que se imparte al interior de las aulas.
- El tercer elemento que se debe tener en cuenta es que en los comentarios y las conclusiones de los casos, como queda dicho en la presentación, se encuentran razones no concluyentes' porque ninguno de los lectores, por razones obvias, toma decisiones como protagonista de los casos; o sea, lo que un espectador puede hacer es comentar u opinar sobre la situación y la de tomar decisiones. En esa medida, la narración de los casos tenderá a aportar todos los elementos necesarios para sustentar una buena discusión, no obstante la situación vivida nunca es totalmente comunicable.
- Por último, se debe tener en cuenta que todas las situaciones humanas soportan un análisis desde la ética, de ahí que los casos abarcan los más variados ámbitos humanos: empresariales, familiares, deportivos, personales, académicos, económicos, sociales, culturales, políticos, entre muchos otros, por lo que se espera que los profesores de todas las escuelas de DuocUC encuentren en los casos elementos que ameriten ser estudiados y valorados al interior de dichas escuelas. Cada profesor y cada estudiante DuocUC tiene algo que decir desde la ética, ya que no se puede olvidar que la ética es, una misión de todos. Por lo mismo, este trabajo se divide en dos partes: La primera de ellas contiene 80 casos analizados a la luz de los contenidos de los cursos del Programa de Ética de DuocUC y la segunda parte contiene 20 casos que cuentan sólo con la descripción de las situaciones, para que los profesores y los estudiantes, en un esfuerzo por construir criterios éticos, puedan hacer sus aportes.

I PARTE Presentación de los Casos

Caso 1 En Igualdad de Condiciones

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 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 del 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 postre 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 Una Buena Decisión

1. Los hechos

Pedro era un hombre casado y padre de 3 hijos, a los que, por su edad, aún debía alimentar y mantener. Era un hombre joven, recién titulado y con pocas oportunidades de empleo dada la amplia oferta en el mercado de profesionales de su misma carrera, por lo demás con problemas económicos por lo cual necesitaba con urgencia conseguir un trabajo para solventar los gastos que demandaba su familia. Por información de un amigo cercano se presenta la oportunidad de hacer un trabajo; éste consistía en la adulteración de un informe de investigación, debido a que él era destacado en esta clase de materias (investigación de accidentes del trabajo), por lo cual podría salvarle el puesto a algunas personas que realizaron una mala gestión preventiva. Por supuesto, este empleo solucionaría sus problemas de manera considerable y de inmediato, sin embargo esto implicaba faltar a la ética profesional y traicionar sus propios principios; no obstante, los problemas económicos pesaron más. Conciente de las consecuencias de su mala acción, durante la realización de este trabajo él se sentía frustrado como profesional, sensación que no le permitió hablar con la verdad ni siquiera a su propia familia, pues la idea era que ellos jamás se enteraran de qué manera ganaría el dinero para subvencionar los gastos del hogar, hecho que lo aislaba un poco de la gente que quería, ya que este trabajo comenzó a ocupar demasiado espacio en su mente y en su conciencia, lo que no lo dejaría estar en paz, pues sus cuestionamientos eran cada vez más profundos. Lo que más complicaba a Pedro era que, una vez que hiciera este trabajo, lo seguirían buscando para los mismos encargos.

2. Temas éticos involucrados: Fortaleza, Honestidad y Libertad

La fortaleza es una virtud cardinal que ayuda a calcular los medios que deben utilizarse para alcanzar las metas sin que estas sacrifiquen sus valores y principios, superando así las dificultades que generan las circunstancias. Una persona con fuerza de voluntad, al momento de tomar una decisión es capaz de evitar sacrificar sus principios y valores por la urgencia de las necesidades inmediatas o particulares; resuelve las cuestiones difíciles y permite estar en lo que hay que estar para poner los medios adecuados al fin correcto. La fortaleza es la disposición habitual para enfrentarse exitosamente a los obstáculos, a fin de lograr la meta propuesta. En este sentido, no basta pensar en lo que se quiere si no se sabe cómo se va a lograr correctamente o, en el caso de Pedro, dentro del marco legal. Para ello la fuerza de voluntad debe alcanzar un máximo nivel de desarrollo, lo que a la postre marca una diferencia importante entre un buen profesional y otro que no lo es.

Por otro lado, la falta de honestidad de Pedro con su familia (y en especial con su esposa) lo llevó a hundirse en una profunda preocupación porque él sabía que estaba actuando mal. La culpa es un sentimiento natural que se produce cuando no hacemos lo correcto, y en ocasiones resulta el peor castigo para aquellos que, estando concientes de las consecuencias de los actos, siguen adelante con lo propuesto. Por ello, más que eliminar la culpa misma, debemos tratar de eliminar aquello que la produce.

3. Desenlace

Pedro decidió aceptar el trabajo, pero entre más colaboraba con la empresa y las personas que lo habían contratado, peor se sentía. Sabía que cada día que pasaba

comprometía más su libertad, su honestidad y que, al final, su familia se daría cuenta. Poco duró en el trabajo, agradeció la oportunidad brindada, pero dejó en claro que él no había estudiado una carrera para terminar haciendo lo que le habían encargado, al tiempo que lamentó que muchas empresas se dedicaran a falsificar los datos y los resultados de las investigaciones para cobrar mayores dividendos, porque el efecto positivo o negativo no sólo recae sobre la empresa y las personas que trabajan allí, sino que termina perjudicando al país entero. Una vez que renunció a su trabajo, comenzó a buscar nuevas alternativas para cubrir los gastos de su familia y estuvo dispuesto a todo, siempre y cuando se tratara de asuntos legales, pues la situación vivida le hizo entender que vale mucho más la tranquilidad de la conciencia, la comunicación honesta con su familia y la libertad de elegir sin condicionamientos. Una vez que estuvo más tranquilo, le contó a su esposa de qué se trataba el trabajo, lo mal que se había sentido y el porqué de la renuncia. Una vez confesada la situación la esposa le agradeció la sinceridad y prometió ayudarlo en su lucha por resolver las dificultades económicas.

4. Comentario

Al final, Pedro tomó una buena decisión y las consecuencias fueron positivas en el sentido de sentir que recuperó su libertad y afianzó más los lazos con su familia, pues siendo lo más importante en su vida, nunca debió callar la situación. Lo vivido por Pedro le enseñó que la honestidad y la libertad no tienen precio y, a pesar de que con el trabajo ofrecido hubiera superado sus dificultades económicas, nunca hubiera logrado recuperar la confianza de su esposa y el afecto de sus hijos. Cuando Pedro sintió el peso de la culpa entendió además que independientemente de que la ley humana lo castigue o no, esa sensación de mala conciencia era suficiente castigo por una acción mal hecha.

Al presentarse esta situación, este hombre al fin y al cabo tomó una buena decisión; buena aunque anteriormente se encontró faltando a su ética y sus principios, los cuales eran importantes. Uno, como cualquier ser humano, no está ajeno a este tipo de situaciones, las cuales hacen dudar; sin embargo siempre existe la libertad de elegir o rechazar lo que es bueno para uno como persona, se debe tener en cuenta que el trabajo nos dignifica, por lo cual no debemos realizar un trabajo que nos frustre. Es necesario buscar posibilidades que nos permitan desarrollar nuestras capacidades principalmente y además nos permita satisfacer nuestras necesidades básicas. Entonces Pedro, después de comenzar su acción poco ética, se dio cuenta de que le perjudicaba en muchos aspectos, por lo cual decide dejar el trabajo. Fue la mejor decisión que podría haber tomado.

5. Conclusión

Nunca se debe solucionar un problema con otro problema, porque esto desencadena una serie de complicaciones mayores. La fortaleza es una virtud que todos podemos desarrollar para buscar siempre las mejores alternativas para enfrentar una dificultad sin evadirla inadecuadamente, pues ello implicaría enredar más la situación. Un mal menor no se resuelve desde un mal mayor, es decir, un problema difícil probablemente no tiene una solución fácil. Además, no debemos olvidar que la ética es testimonial y que los hijos aprenden de lo que ven en sus padres. Un padre honesto, que dialoga y defiende sus principios, mostrará a sus hijos lo que deben hacer en situaciones parecidas y aunque la fortaleza no se hereda, puede ser enseñada con y desde el ejemplo.

Caso 3 Para qué, si igual se van a morir

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.

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 4 No hay que olvidar los principios

1. Los hechos

En el servicio de U.C.I. de una clínica de provincia, una enfermera que lleva mucho tiempo en el servicio, prepara los medicamentos que corresponde suministrar a los pacientes a las 15:00 Hrs. Tras un largo turno de 12 hrs. y por falta de personal suficiente en la clínica, debió doblarse, lo que significó al fin de cuentas un gran riesgo para los pacientes y para ella, pues el nivel de fatiga alcanzado la llevó a cometer varios errores, los que por su capacidad y compromiso, no son habituales en ella. Mientras se encuentra en esta labor y, por un descuido fruto de la fatiga, quiebra una ampolla de lidocaína que posee un gran valor comercial. La enfermera, para no tener que asumir el costo del medicamento, decide no administrar el medicamento al paciente y lo registra como si lo hubiese hecho, pensando que con esto cubriría el daño y evitaría una amonestación por parte de su jefe inmediato. Sin embargo, a las pocas horas, el paciente comenzó a tener problemas respiratorios severos, a causa de la falta de la lidocaína. Finalmente, el paciente sobrevive gracias a la oportuna intervención del cuerpo médico y la reanimación cardiopulmonar a que fue sometido. Así, con el paciente fuera de peligro vital y sin ningún sumario interno del cual la puedan acusar, la enfermera mantuvo en silencio su actuación, aunque se prometió a sí misma que jamás volvería a cometer semejante error que le pudo costar la vida a un paciente, pues no calculó las consecuencias de la decisión tomada.

2. Temas éticos involucrados: Responsabilidad y Diálogo

Evidentemente estamos frente a un caso de irresponsabilidad por parte de la enfermera, sobre la que recae la responsabilidad del cuidado de los pacientes y por parte de la institución que, por no contar con la planta suficiente de enfermeras, debe doblar el turno de muchas de ellas, las cuales, por agotamiento físico, bajan su calidad de atención. Hay que pensar que cuando se habla de responsabilidad, básicamente nos referimos a un valor moral que el ser humano debe desarrollar y que le permite justamente responder por sus actos; primero en vistas a su motivación o fin, y luego en vistas a sus consecuencias. Esto significa que una persona responsable piensa bien las cosas antes de tomar o no una decisión. En este caso, la responsabilidad moral no recae sólo sobre la enfermera, sino también sobre la institución, quien a la postre terminará depositando el peso de la falta en la enfermera, quien a su vez debe aceptar el turno por la presión de perder su trabajo. En este sentido es que el diálogo también opera como valor moral relevante, ya que por falta de éste, la enfermera comete un doble error: Por un lado, no exponer su cansancio físico que le impide doblar el turno y, por otro, haber dejado de suministrar el medicamento. En estos casos lo que debe primar es la confianza para expresar los puntos de vista ante el jefe o las directivas de la institución. Una vez quebrado el medicamento, la enfermera debió comunicar el caso a su jefe inmediato para ser repuesto y evitar poner en riesgo la vida del paciente. El tener que pagar el costo del medicamento es menos grave que la culpa que se genera al poner en riesgo la vida del paciente.

3. Desenlace

La enfermera mantuvo silencio y sólo conversó el tema con una compañera de trabajo un mes después de lo sucedido. En esta conversación, el diálogo entre las colegas arrojó la conclusión de que ella por ningún motivo debió callar el hecho y, lo que es peor, haber reportado el suministro de éste. Por fortuna para la enfermera, el paciente superó la crisis presentada y se encuentra en su casa disfrutando de una vida “normal”. Fruto de la conversación, ambas creen que deben abrirse los canales de comunicación al interior de la clínica para evitar situaciones como estas, que, por falta de diálogo y por no permitírsele a los empleados opinar sobre el funcionamiento de la clínica, pasan las cosas que pasan. La enfermera sigue trabajando en la clínica y sigue doblando sus turnos por orden de los superiores, pero ha emprendido una campaña de concientización al interior de la clínica de lo peligroso que resulta que el personal que tiene directa relación con los pacientes trabaje en esas condiciones. Como mínimo, y en la búsqueda de una solución a los problemas que se puedan presentar, la enfermera jefe debe saber en qué condiciones están las auxiliares para saber qué responsabilidades delegar en ellas.

4. Comentario

El personal de salud tiene implícito en su labor cotidiana el juramento Hipocrático que busca que todas las personas involucradas con el cuidado de los pacientes, sean conscientes de que por encima de todo está la vida, como fundamento de sus decisiones. Cuando este juramento no es tenido en cuenta, se pueden tomar decisiones irresponsables como lo hecho por la enfermera, en donde primaron los intereses económicos y particulares por sobre la vida de su paciente. Esto indica que hay que hacer un esfuerzo para que este juramento sea un principio a partir del cual debiera actuar todo el personal de la salud, para que efectivamente las clínicas y los hospitales sean centros de recuperación de la salud y no un riesgo de muerte para los que lo visitan.

5. Conclusión

Preocupa que en muchos hospitales y clínicas suceda el doblaje de turnos, pero más preocupa que se haga incluso bajo la presión de perder el trabajo si no se hace, pues las consecuencias saltan a la vista. Por miedo, se rompe la comunicación al interior de las instituciones de salud y los empleados optan por el silencio hasta en los momentos más críticos. Es obvio que si en este caso el paciente muere, se abre una investigación que puede arrojar como resultado la falta del suministro de un medicamento y la responsabilidad será de la enfermera; sin embargo, si la enfermera expresa que está haciendo con frecuencia turnos de 24 horas, con toda seguridad la responsabilidad será compartida entre el personal y la institución, y se podrá buscar una solución.

Caso 5 Lealtad mal enfocada

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.

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 ordenes 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 de 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 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 6 Empresa “Torreblanca”

1. Los hechos

En el Departamento de Contabilidad de Costos de la empresa “Torreblanca” trabaja hace cinco años Cristina López, quien está casada con Antonio y de cuyo matrimonio han nacido tres hermosos hijos, por quienes, según palabras de Cristina, “dan hasta la vida misma”. Ella trabaja en la empresa como Analista Contable y su desempeño laboral es impecable, al grado de siempre estar recibiendo felicitaciones y reconocimientos, lo que, obviamente, hace que el clima laboral para ella sea muy agradable, pese a la sobrecarga de trabajo que tiene, debido a diversos cambios que se han efectuado en la gerencia del departamento al cual ella pertenece y a la fusión de varias empresas del mismo rubro. Esta sobrecarga laboral la ha tenido últimamente muy tensa y preocupada, ya que las otras empresas con las que se están fusionando, traen consigo un sinnúmero de vacíos en el manejo de la contabilidad y ciertas irregularidades en el manejo de las finanzas, lo cual hará tomar evidentemente más tiempo al empalme de dichas empresas y del departamento de contabilidad.

Pablo Contreras, Subgerente de Finanzas y jefe inmediato de Cristina, le ha cursado una invitación para que ella asista una capacitación que tiene que ver con su área, argumentando que es una buena oportunidad de perfeccionamiento para las responsabilidades que se vienen a futuro en la empresa “Torreblanca”. También le sugiere que, mientras ella asiste a la capacitación, le entregue la clave de los archivos que tiene en Excel de los movimientos de contabilidad para el empalme de las empresas. Cristina piensa que, aún siendo muy importante el curso para su crecimiento profesional, no es el tiempo oportuno para hacer dicha capacitación, además de considerar inconveniente la entrega de una información confidencial por la que debe responder a todo momento. Entre Cristina y Pablo se presenta una conversación tensa, en la que Cristina, dentro del respeto que merece su jefe, le hizo entender el inconveniente de dejar abiertos los archivos de Excel sobre los que está trabajando, no por desconfianza directa de su jefe, sino por las múltiples ocupaciones que él tiene y que lo puede llevar en algún momento a dejar los archivos abiertos al acceso de otras personas. Finalmente ella, en acuerdo con Pablo, decide quedarse terminando el empalme y preparando los informes a pesar de que aún no se cumplía el plazo para la entrega de estos. Aunque Pablo no quedó muy tranquilo con la decisión tomada por Cristina, asiente con su cabeza y se retira del escritorio de Cristina.

Pasados tres días, la jefa de personal de la empresa le solicita a Cristina que se presente en su oficina. Grande fue su sorpresa cuando se le informa que en un mes más se pondrá fin a su contrato de trabajo debido al incumplimiento de una orden dada por el jefe inmediato dentro de la empresa y que ella no acató. Por supuesto, se refería al curso de capacitación al que habían invitado a Cristina. Esta notificación ha sido además respaldada y firmada por el Gerente de Finanzas.

La jefa de personal le informa además que en su reemplazo será ascendido Ricardo Sotomayor, actual Analista de facturación de una de las empresas que se está fusionando. El señor Sotomayor cuenta con un año y medio de experiencia en la empresa y es responsable del desorden contable que su empresa presenta, pero como recientemente obtuvo su título de Contador General, es la persona indicada para manejar el puesto que Cristina ocupaba. La orden de dejar la empresa esta dada y lo que queda del mes para abandonarla servirá para instruir a Ricardo en todas y cada una de las funciones que ella realiza.

Pasadas dos horas, la jefa de personal vuelve a llamar a Cristina a su oficina y le manifiesta que a pesar de haber desobedecido una orden de su superior, la empresa ha decidido no manchar sus antecedentes laborales, pero debe ser ella quien firme su renuncia voluntaria a la empresa. En ese mismo momento, le hace entrega de una extensa y halagadora carta de recomendación, donde se resaltan sus condiciones profesionales y lealtad con la empresa.

2. Temas éticos involucrados: Responsabilidad, Respeto, Fortaleza, Templanza y Justicia

Sobre Cristina recae la imagen de una mujer virtuosa, pues no sólo fue responsable al momento de cuidar la información confidencial que ella manejaba de la empresa, sino que después de ser notificada para dejar el puesto, instruyó a Ricardo con todo el profesionalismo que la caracterizaba. Muy celosa de la información de la empresa, entregó su puesto a Ricardo con un informe detallado de los movimientos contables de las empresas, para evitar malos entendidos a futuro. Cristiana era una mujer tan capaz que en ningún momento sintió miedo por quedar desempleada, pues el respaldo de su esposo, más su capacidad de trabajo y adaptación a la adversidad le fueron mostrando el camino hacia otras empresas. Su fortaleza le hizo ver que esta era una gran oportunidad para renovar su ambiente laboral, conseguir nuevas amistades y aprender de otros jefes. Nunca se descompuso y con templanza advirtió rápidamente los errores cometidos hasta el momento para no volverlos a cometer. Jamás se le escuchó hablando mal de sus antiguos jefes o de su antigua empresa, por el contrario, eterna gratitud fue lo que expresó Cristina en todo momento por las oportunidades brindadas.

Por otra parte, Pablo Contreras sabía perfectamente que había cometido una injusticia cuando le pidió a Cristina que se fuera al curso y dejara su clave de los archivos de Excel, en los cuales se encontraba importante información financiera, ya que su intención era la de modificar algunas cifras. El curso ofrecido a Cristiana era la coartada perfecta para hacerla a un lado y poder actuar con libertad y su enojo no fue otra cosa que la excusa para prescindir de sus servicios y hacerse al mando de Ricardo, un empleado nuevo y supuestamente manipulable. *(No se especifica claramente el fin de estas anomalías, tal vez fue el Gerente quien le pidió que se disfrazaran los balances, tal vez lo hizo por algún apuro económico o porque necesitaba demostrar que su trabajo era tan bueno que se vería reflejado en cifras positivas para la empresa).*

3. Desenlace

Durante el mes que le quedaba a Cristina en la empresa, pudo corroborar las sospechas que tenía de las irregularidades contables que se estaban suscitando desde hace algunos meses en la empresa.

Este hecho la hizo comprender el motivo de su despido. Su hoja de vida laboral fue siempre intachable, cumplía eficientemente con su trabajo y siempre en las fechas que le establecían. Cuando el Subgerente le informó que debía asistir a un curso y debía dejarle abierto sus archivos, ella no se imaginó que lo que él pretendía era alterar las cifras de sus balances, pero como ella prefirió quedarse a terminar el trabajo, él no sólo sintió la desobediencia de Cristina, si no que además no pudo en ese momento disfrazar las cifras correctas y vio a Cristina como una amenaza para cumplir con sus propósitos.

Cristina ya no se sentía tan mal por lo ocurrido y además pensó que sin darse cuenta, su jefe le había hecho un favor al despedirla porque tal vez la hubiese involucrado en sus sucios fines; es decir, lo que viene con la fusión de las empresas son malos manejos financieros a los que no está acostumbrada.

Ricardo fue instruido por Cristina y le agradeció el noble gesto que ella había tenido con él a pesar de su despido. Cristina, sabía que Ricardo nada tenía que ver con su despido y sólo le sugirió que debía ser muy cuidadoso en el tratado de las cuentas ya que ese departamento podía ser muy vulnerable si se cometían errores. Ricardo pondrá a prueba su templanza para evitar caer en la tentación de un manejo indebido de las cifras con el fin de ganar más dinero o cobrarles los favores a los jefes con asensos. Si para algo le puede servir la templanza a Ricardo, es para lo mismo que le sirvió a Cristina: Saber cuál es su lugar y que las metas y los sueños que uno quiere alcanzar hay que lograrlos con trabajo y esfuerzo y no mediante juegos ilícitos, que terminan dañando el espíritu de la gente, de la empresa, del país y de la sociedad.

4. Comentario

Actualmente es usual que algunas empresas se valgan de ciertas irregularidades contables para obtener créditos de los bancos o para que su imagen como empresa sólida no se vea empañada; y si no son las empresas, son las mismas personas que no logran controlar su ambición y su deseo de poder económico. Pero sin querer afirmar que nadie controla sus ambiciones, también podemos encontrar casos de buenos empleados que se ven envueltos en estas faltas éticas para no perder su fuente laboral; es decir, el medio laboral se ha ido convirtiendo en un ámbito muy exigente de nuestros principios y valores. La competitividad de los mercados y las empresas, por un lado, y, por el otro, los intereses particulares son fuertes obstáculos que debemos sortear para no traicionar nuestros principios.

Las irregularidades que estaban ocurriendo no sólo eran conocidas por la gerencia superior sino además por los mandos medios y no les importó la eficiencia de Cristina ni la lealtad que ella siempre había demostrado. Quisieron tapar esta falta de justicia dándole a Cristina una excelente carta de recomendación. Cristina, finalmente se comportó no sólo como una buena empleada sino como una persona noble que empatizó con Ricardo al no confundir su situación de despido con la inserción de Ricardo al departamento al cual ella había pertenecido por cinco años y que ahora la dejaba a la deriva.

5. Conclusión

A lo largo de nuestra vida, nos damos cuenta que tenemos la obligación de construirla en base a nuestras decisiones, entre las que lógicamente se insertan también nuestras opciones en el orden profesional y económico. Toda elección que tomamos es, de algún modo, también una elección sobre lo que queremos ser nosotros mismos. Y en ese proceso de configuración personal mediante nuestras decisiones libres, cumple un papel fundamental la educación de nuestras pasiones y emociones, para saber utilizarlas en favor de nuestra razón y no dejarnos arrastrar por ellas, lo cual provocaría en nosotros una falta de actitud. Quien desarrolla las virtudes es quien, aún en circunstancias problemáticas, sabe ubicarse por sobre los condicionamientos externos, para poder hacer siempre lo correcto y contribuir al bien de los demás con nuestras acciones.

Caso 7 No todo en la vida se hace por la plata

1. Los hechos

En la empresa Total Evolution lanzaron al mercado una nueva línea de ascensores “parlantes” cuya innovación consistía en ser un equipo inteligente que permite al cliente recibir instrucciones oralmente al momento de utilizarlos, como por ejemplo, señalar el piso en que se encuentra, paradas, accesos, control de puertas y, en caso de emergencia, pequeñas instrucciones para permitir la maniobrabilidad del equipo por parte del usuario, entre otra información.

El Departamento de Ventas se encontró con la dificultad de aumentar sus ventas de estos equipos “parlantes” ya que las instrucciones de funcionamiento y el funcionamiento como tal venían en Coreano por ser su idioma natal, y en Inglés, por ser idioma universal y la mayoría de sus compradores son usuarios de habla hispana que representan el 75% de sus ventas en el cono sur. Además, las proyecciones para los próximos cinco años, tienen que ver con la expansión a centro América y España.

La casa matriz en Corea se puso en contacto con su filial en Chile para que consiguiera grabar en español las frases requeridas. El gerente general, señor Alberto Urrutia, llamó a su despacho a la señorita Martha Valenzuela, una secretaria que lleva cinco años en la empresa y se destaca por ser muy capacitada y tener un buen manejo del lenguaje y excelente dicción. A criterio del Gerente, es la persona indicada para este trabajo, así que procede a explicarle brevemente la situación y le solicita que grave algunos números como prueba para enviarlos a la fábrica.

Al día siguiente el señor Urrutia informó a la señorita Valenzuela que su voz había sido elegida para grabar el set de “frases sueltas” que serían incluidas en todos los ascensores “parlantes”, lo cual les permitiría superar la dificultad presentada con el idioma a la vez de ingresar con fuerza en nuevos mercados.

La señorita Valenzuela, cumplió con este nuevo trabajo sin consultar por alguna retribución económica para realizarlo, aunque siempre escuchó al gerente general manifestar lo costoso que hubiera resultado hacer esa grabación en un estudio de audio. El trabajo fue terminado y entregado en los plazos impuestos por la fábrica y los ascensores comenzaron a llegar a Chile en español, para el deleite de sus usuarios y beneficio económico de la empresa.

2. Temas éticos involucrados: Justicia

La justicia es una de las cuatro virtudes cardinales, que inclina al ser humano a dar a cada uno lo que le corresponde o pertenece. En el caso de Martha, lo que se presentó fue una gran injusticia, ya que por su trabajo no recibió ningún estímulo, algo que la hiciera sentir importante en el proceso de expansión de la empresa. Martha era consciente de que su aporte no había ido más allá de grabar unas frases con su voz, pero por las grandes cantidades de dinero que la empresa se ahorró y por las proyecciones reales en el mercado de habla hispana, pensó que su participación le daría un reconocimiento dentro de la empresa. Por el contrario, su trabajo normal se atrasó un poco y tuvo que compensarlo con horas extras, las que no fueron canceladas ni advertidas por sus jefes. Martha se quedó pensando que las personas pueden ser mejores empleados con una simple carta de agradecimiento donde se le reconozca

su labor dentro de la empresa y prometió no volver a hacer este tipo de favores sin una mínima negociación de por medio, pues si la empresa pasa por encima de los empleados por pensar sólo en ganancias, ella no tiene por qué soportarlo. Lo justo es que a cada quien le den lo que por su trabajo le corresponde, evitando explotaciones y resentimiento en las personas, algo que puede jugar en contra de los intereses de la misma empresa.

3. Desenlace

La filial en Chile cumplió con lo solicitado por la Casa Matriz y hoy por hoy los ascensores inteligentes se están distribuyendo en Argentina, México, España, Colombia, Perú, Bolivia, Venezuela, Ecuador y Chile, abriendo un amplio mercado que por un tema idiomático se encontraba estancado, ya que los ascensores se traían sin el software de idioma por lo metálica de la voz computacional que traía incluida. Ahora ese problema ya no existe.

Una vez que Martha terminó de gravar la voz para los ascensores, volvió a su trabajo habitual, con la tristeza de no haber recibido ningún reconocimiento por su labor, que representó un ahorro importante a la empresa. Ella, por lo comprometida que siempre ha sido, nunca se fijó o preguntó si recibiría algún incentivo económico, sin embargo, su tristeza no pasaba por ahí, sino por la falta de reconocimiento, ya que lo hecho estaba incluso por fuera de sus funciones como secretaria. Para Martha hubiera bastado una carta de agradecimiento de su jefe para haberse sentido feliz, útil a la causa, pues no todo se hace por plata.

4. Comentario

Al momento de aceptar la propuesta de gravar las frases con su voz, sin preguntar más, la señorita Valenzuela demostró tener una gran generosidad y compromiso con la empresa. Ahora bien, eso no quita que hubiese sido más justo que la empresa hubiese gratificado a Martha de alguna manera, ya que no sólo prestó un favor desinteresado, sino que además tuvo que recuperar con horas extras el tiempo dedicado a ese favor. Quizá evitó solicitar alguna retribución para quedar bien, o por falta de confianza con los jefes para solicitar al menos un reconocimiento.

Con todo, la empresa misma se aprovechó de la situación y de la buena voluntad de la secretaria, y eso no está bien, pues el trabajo bien hecho y la buena actitud deben ser valoradas. Por el lado de Martha, es destacable su compromiso con la empresa, que la llevó a pasar por sobre algo que en derecho le correspondía, en pro del bien común de la organización, yendo más allá del simple objetivo económico personal.

Para Martha el trabajo representa el espacio donde la relación con la comunidad cobra sentido y valor, pues el trabajo profesional es una obra de arte que requiere de mucho cuidado y dedicación; no se trata de hacer las cosas por hacerlas, por cumplir.



5. Conclusión

Para Martha y para todo ser humano, lo importante es buscar el sentido del trabajo vinculándolo a la propia vocación, teniendo en cuenta que lo importante no es tanto la profesión o la actividad que se ejerce, cuanto el modo como se ejerce; que es algo que depende de nosotros mismos, y no de la profesión concreta en cuanto tal. Es de cada uno de nosotros de quien depende que el trabajo tenga valor, que sea personal, de manera que le de un carácter único e insustituible a nuestra actividad profesional. Ahora bien, en la medida en que todos, independientemente del cargo que desempeñemos dentro de una empresa lo entendamos, lograremos un reconocimiento mutuo de nuestras labores y aportes a la empresa, evitando de paso el resentimiento en cada uno de los trabajadores y esto, por supuesto, redundará en beneficios para la empresa misma y para quienes se desempeñan allí.

Caso 8 Sin visión de futuro

1. Los hechos

La empresa TyT, es una compañía subcontratista en el rubro de las telecomunicaciones y su función básica es prestar servicios de instalación de cable, internet y telefonía a empresas más grandes. Está compuesta básicamente por 2 socios, 2 secretarías, 2 administrativos y 10 instaladores. Uno de los socios, quien dedica menos tiempo a la empresa por considerarla pequeña y de poca proyección en el mercado, en muchas ocasiones utiliza a TyT para otro tipo de contratos particulares y el tiempo de los instaladores se reparte entre TyT y los servicios particulares del ingeniero. De hecho, el sentido de tener dos secretarías en la empresa, es porque precisamente deben atender las subcontrataciones de TyT y los contratos del ingeniero. Lo que nunca ha podido quedar claro en la empresa es qué tipo de contrato es de la empresa, donde las ganancias deben ser repartidas y qué contrato es del ingeniero donde las ganancias son sólo para él. Asimismo, tampoco esta establecida responsabilidad salarial de los empleados, quienes por nómina son de TyT, aunque haya días enteros en que trabajen para el ingeniero. En medio de todo este panorama, los instaladores se han confabulado con las secretarías para ellos hacer también algunos trabajos por su cuenta, lo que significa que una empresa tan pequeña atiende a muchos intereses particulares. La verdad de las cosas es que bajo estas circunstancias, ni a los instaladores y mucho menos a las secretarías les preocupa quién se haga cargo de la empresa y quién deba cancelar las horas extras de trabajo, pues ellos por su parte y aprovechando el desorden de estos socios, están cobrando por derecho lo que ellos creen les pertenece. El segundo socio, quien sólo aporta capital para TyT, es Arquitecto y por las pocas ganancias que esta empresa le representa, le presta muy poca atención; para él es suficiente el reporte mensual que las secretarías le hacen de la empresa.

2. Temas éticos involucrados: Lealtad, Honradez, Diálogo y Confianza

La falta de honradez de todas las personas dentro de la empresa es precisamente lo que no ha permitido que TyT surja como una gran empresa en el rubro de las telecomunicaciones. La falta de atención del Arquitecto hacia los negocios de la pequeña empresa y el manejo de los contratos, el aprovechamiento del material y el tiempo de los empleados por parte del Ingeniero, ha llevado a que los empleados, aprovechando el desorden, hagan de la empresa TyT su empresa, la fachada para sus contratos, con la errónea noción de estar cobrando lo justo. Las secretarías cobran su sueldo y un porcentaje por contrato entregado directamente a los instaladores sin informar a los socios, mientras que éstos por su parte cobran sueldo, horas extras y aprovechan el nombre y los materiales de TyT para hacer sus propios trabajos. Como se puede observar, se trata de una empresa pequeña que atiende a los intereses de todos y la falta de comunicación y de diálogo ha generado este caos en la empresa. El cuidado de ambas secretarías, junto con los del área contable para que exista un equilibrio entre los ingresos y los gastos de operación de la empresa, ha permitido la permanencia de ésta en el mercado, pues por los múltiples beneficios que todos allí reciben, a nadie le conviene que la empresa quiebre y tenga que cerrar sus puertas.

En todo caso, la mayor injusticia se comete con el Arquitecto, quien trabaja por fuera para inyectarle capital a TyT. La injusticia la comete, en primer lugar, el ingeniero, pues es directamente responsable de la empresa y además fomenta las irregularidades a partir de sus prácticas. Las secretarías, quienes siempre han gozado y abusado de la confianza que todos los

empleados depositan en ellas, también son responsables de esto, cayendo en casos de corrupción y abuso de poder.

3. Desenlace

Pasados los años en la misma situación, el Arquitecto y socio de la empresa decidió vender su parte al ingeniero, en un precio casi irrisorio, porque los balances de la empresa mostraban más deudas que ganancias. Como era de esperarse, el ingeniero tuvo que organizar la empresa para evitar el descalabro económico, pues ya no tenía socio que le inyectará capital a la empresa. Lo primero que hizo fue prescindir de las secretarías, de los administrativos y de la mayoría de los instaladores, ya que todos estos empleados estaban demasiado viciados como para sacar a la empresa adelante con la misma gente. Obviamente todos estos cambios trajeron unos gastos bastante grandes que le hicieron ver al ingeniero lo mal que estaba llevando la empresa. Tanto las secretarías, como los instaladores, terminaron trabajando temporalmente porque nadie los contrataba, pues se sabía de los vicios que ellos habían adquirido durante la permanencia en TyT, empresa que terminó quebrando por la falta de un socio que le inyectara capital.

4. Comentario

Es claro que por corrupción y no por las dificultades del mercado, TyT tuvo que cerrar, puesto que las personas a través de prácticas reiteradas utilizaron sus funciones y medios de la empresa para obtener beneficios económicos particulares. Actuaron mal y no pensaron que debido a sus malas prácticas estaban poniendo en peligro su fuente laboral y la de todos sus compañeros de trabajo. Se podría decir que a estas personas jamás se les pasó por la mente la posibilidad de que la empresa cerrara, lo que indica la falta de visión de futuro y de trazar metas y políticas claras para beneficio de la empresa y de ellos. Es lo que sucede normalmente con los corruptos que no calculan las consecuencias de sus actos y reaccionan es demasiado tarde, pues el estigma de corrupto es una señal no sólo para la gente que ha trabajado junto a ellos sino para todo el gremio, lo que implica finalmente que se cierren todas las puertas. Los dueños de la empresa hicieron un esfuerzo al invertir en la creación de TyT, brindaron empleo a más de 12 personas y depositaron mucha confianza en ellos; la que a la postre los condenó, no tanto por la confianza, sino porque en las sociedades se da la constante de que, cuando el subalterno ve en el superior conductas reprochables, naturalmente se siente autorizado para cometer más irregularidades.

5. Conclusión

Más allá de la maldad presente intrínsecamente en un acto de corrupción, actitudes de esta naturaleza son también malas en la medida en que se oponen a la llamada “regla de oro” –no hagas a los demás lo que no te gustaría que te hicieran a ti–, ahora traducido como el deber de defender los intereses de los demás con la misma fuerza que defendiendo los míos. Aquellas decisiones que afectan a los demás, de una u otra manera terminarán repercutiendo negativamente en uno mismo. En este caso, la falta de profesionalismo de los empleados y del ingeniero, lo llevó a trabajar en el nivel más bajo de la sociología del trabajo, que en palabras de Alejo Sison, pertenece a aquellos que sólo trabajan por la plata, sin pensar en la importancia de hacer las cosas bien para que los demás también actúen en conformidad.



Ellos fueron creando un clima adverso alrededor de la empresa y de ellos mismos y el castigo, que no necesariamente tiene que ver con la cárcel, fue el haber perdido su trabajo y sentir que nadie jamás los contrataría. También se creó un clima adverso para las personas no involucradas, que no influyeron en el mal actuar de la empresa. Si los trabajadores por el contrario hubieran sido virtuosos, con un alto desarrollo moral, hubieran generado un buen ambiente de trabajo, que la empresa gane dinero y ellos hubiesen asegurado su sustento.

Caso 9 Una segunda oportunidad

1. Los hechos

Los ejecutivos de las empresas Alfa y Beta se reunieron con el fin de formar un consorcio que les permita presentarse a una licitación de gran importancia. Dentro de los acuerdos se establece que las reuniones para preparar el proyecto se efectuó en la oficina del gerente de la empresa Alfa, por lo que diariamente el gerente y unos cuantos ejecutivos de la empresa Beta concurriría a la cita de trabajo. Después de haber avanzado bastante en la preparación del proyecto, las empresas están en un grato ambiente de trabajo, confianza y buena disposición, pues creen que sacando este proyecto adelante, ellos tendrán una mayor presencia en el mercado. En este clima de confianza las dos empresas y sus ejecutivos han compartido suficiente información, pero cada empresa también ha logrado mantener una reserva de su funcionamiento, según lo acordaron ambas partes.

Mientras trabajaban en el proyecto, el gerente de la empresa Alfa es llamado a una reunión por lo que se ausenta por una hora y deja en su oficina a los ejecutivos de la empresa Beta, quienes se retiran una vez hecho el documento que se habían trazado para ese día. Cuando el Gerente de empresas Alfa queda solo en su oficina, revisa su correo electrónico y se da cuenta que tiene un mensaje "leído" por el gerente de Beta, en circunstancias que Alfa no había enviado en ningún momento algún mensaje. Para mayor seguridad revisa la carpeta de elementos enviados y no había nada, por lo que, ante la duda, revisa la carpeta de elementos eliminados y tampoco había nada. Para quedarse tranquilo, el gerente de empresas Alfa recurre al departamento de sistemas para revisar el servidor y ahí había quedado registrado el tráfico por lo que se comprobó que efectivamente había salido un mensaje desde el computador de la oficina del gerente de empresas Alfa. Con esto había quedado más que claro que alguien había sacado información de su computador a través del correo electrónico, y de manera totalmente irregular, puesto que habían tratado de borrar los posibles antecedentes, pero no contaron con la respuesta de "mensaje leído".

2. Temas Éticos involucrados: Prudencia, Honestidad

Estamos frente al típico caso del imprudente que no calcula cuáles son los medios verdaderamente adecuados para alcanzar sus objetivos y, con eso, pierde control sobre las consecuencias de sus actos. De este modo, tira hacia abajo el clima de confianza que habían logrado conseguir las empresas. La virtud hay que construirla todos los días y en ocasiones no es fácil, pues la tentación se viste de mil formas. En muchas ocasiones creemos que los imprudentes son las personas ignorantes o con falta de educación, pero a decir verdad la prudencia o la imprudencia no tiene edad, color o condición social. En este caso se trataba de un ingeniero con una gran inteligencia, pero incapaz de considerar que lo que hacía era una acción errónea y perjudicial, no sólo para el afectado sino también para él mismo, ya que, al actuar mal estamos también actuando contra nosotros mismos. Vale recordar, como lo dijo Aristóteles, la prudencia es la mayor virtud porque articula las demás, 'indicando' cuándo debemos actuar justa, fuerte o templadamente. En ese sentido, se puede afirmar que al ingeniero de la empresa Beta le faltó la fortaleza y la honestidad necesarias para respetar la información privada que estaba en el computador del gerente de la otra empresa. Con esto, rompió la promesa escrita de que ambas empresas guardarían parte de su información confidencial.

3. Desenlace

Después de algunos días y habiendo comprobado el robo de la información, el gerente de empresas Alfa habló con la junta directiva de su empresa y decidió conversar con el directamente implicado en la situación para escuchar las razones del caso. Se concretó una reunión un poco más informal entre ambos gerentes para que en un clima de cordialidad se llegara a un acuerdo de cómo seguirán trabajando después de este *impasse*. Como era de esperarse, el gerente general de empresas Beta, muy avergonzado, presentó disculpas por el error cometido, al tiempo que prometió que jamás volvería a suceder. Las consecuencias de este acto obviamente traerán a las empresas un clima de desconfianza o de extremar medidas de seguridad con la información existente en los archivos de los computadores y los correos de los empleados. A pesar de que la empresa Alfa no demandó ni dio por terminado los términos en que se pretendía construir el consorcio, el clima no volvió a ser el mismo y muchas personas se dieron cuenta de la imprudencia del gerente de empresas Beta. Para evitarle una vergüenza mayor, determinaron trabajar en un “Terreno neutral” que no implicara hacer reuniones en ninguna de las dos empresas. Para tal fin, arrendaron entre las empresas una oficina y nombraron una secretaria que manejaría la información correspondiente.

4. Comentario

En medio de esta situación tan incómoda, se valora el manejo que la empresa Alfa le dio a la situación, ya que pudieron haber demandado y no lo hicieron, o haber pedido la renuncia del gerente de empresas Beta y tampoco; pues de forma prudente comprendieron que el peor castigo para el implicado sería la vergüenza de haberse visto descubierto en el robo o intento de robo de la información. En estos casos lo mejor es hacerse a un lado y nombrar a otro negociador, pero por insistencia de la empresa Alfa, los mismos ejecutivos siguieron adelante con el proyecto, el que al final resultó y justificó en gran medida el abrir una oficina independiente para el manejo de la sociedad. La lección la da precisamente el gerente de empresas Alfa, quien a pesar de lo sucedido siguió confiando en aquella persona, acción que la comprometía aún más en el proyecto. La culpa es uno de los sentimientos morales más fuertes y que actúa como un gran regulador de nuestras acciones. Sin este sentimiento, seríamos, literalmente, unos “sinvergüenzas”. En una situación de este tipo, se puede tratar de eliminar la culpa mediante todo tipo de explicaciones para justificarse, pero por esta vía no llega al fondo del problema: lo que hay que eliminar es aquello que nos produce la culpa, reparando el mal cometido.

5. Conclusión

Es una gran lección la que nos da la empresa Alfa con sus ejecutivos, al respaldar al Gerente de la empresa Beta y ser capaz de “perdonar” una falta tan grave para un ejecutivo que representa a una compañía. La vida le brindó al gerente de la compañía Beta una segunda oportunidad, como nadie más se la hubiera brindado. Un juego de doble filo para la empresa Alfa, pues ellos creyeron que una vez se que perdonara la falta, el compromiso de la empresa Beta sería mayor, como efectivamente sucedió, al grado de que fueron ellos lo que a la postre aportaron más capital intelectual al logro del proyecto. Una responsabilidad moral que se pagó con la altura suficiente como para reconocer nuevamente la vigencia de las palabras del viejo Aristóteles, cuando señala que la sociedad se debe construir entre amigos y no entre enemigos; concepto que se aplica perfectamente en las empresas y en cualquier tipo de proyecto humano.

Caso 10 La Oferta

1. Los hechos

Paula Salazar es una joven y bonita asistente ejecutiva de 24 años que trabaja en una entidad financiera como Asistente de la Gerencia General. Su trabajo es bueno, bien remunerado y con oportunidades de crecer y seguir capacitándose, ya que su propio jefe la incentiva para que asista permanentemente a seminarios, cursos de capacitación y diplomados que la hagan sentirse más profesional en su labor. Su excelente trato con las personas, la eficiencia y el alto sentido de la responsabilidad la han llevado a ser reconocida como una de las mejores asistentes de gerencia que existen en el medio. Así, un día lunes por la mañana, recibió un llamado telefónico de una empresa de RR.HH. para hacerle una oferta laboral, y entrar en un proceso de postulación al cargo de Asistente de Presidencia de una gran compañía, con la certeza de que el puesto sería para ella si aceptara cambiar de inmediato de trabajo, pues la empresa proponente tenía los suficientes antecedentes del trabajo de Paula. Esto le llamó poderosamente la atención y preguntó cómo habían obtenido sus antecedentes laborales sin que ella los enviara. La Sra. Valencia, (Psicóloga a cargo del proceso de reclutamiento de la empresa de RR.HH.) le manifestó que existían bases de datos en el mercado laboral con información de todas las asistentes ejecutivas de Gerencia General y Presidencia de Santiago, motivo por el que la habían contactado. Además, tenían excelentes referencias de personas muy prestantes de la ciudad.

Su primera reacción fue la de no aceptar la oferta, debido a que se encontraba satisfecha con su actual empleo, su renta y ambiente laboral, sin embargo decidió conversarlo con el Gerente General de la entidad, el Sr. Valenzuela. Él le recomendó participar en el proceso de selección de manera de medir sus conocimientos, y mantener vigentes sus antecedentes laborales. Obviamente este proceso implicaba someterse a todos los exámenes de rigor que la empresa de RR.HH exigía.

Paula le manifestó que tomaría en cuenta su sugerencia, pero que no estaba interesada en cambiar de empresa. De igual forma el Sr. Valenzuela le ofreció todas las facilidades de horario para asistir a las diferentes entrevistas, en agradecimiento por la confianza demostrada, pues en casos normales las personas hacen esos procesos de manera que los jefes no se den cuenta y al final toman una decisión como mejor les convenga. Paula participó en el proceso como se lo sugirió su jefe y superó las diferentes etapas (exámenes escritos, manejo de idiomas y exámenes psicológicos). Durante el proceso el Sr. Valenzuela estuvo enterado de todo lo que estaba pasando con Paula, hasta llegar a la entrevista final donde muy posiblemente le pedirían firmar el contrato por una cifra superior al salario actual en el Banco.

2. Temas Éticos involucrados: Lealtad y Diálogo

En este caso se distingue la lealtad como el principal elemento ético destacable, entendiendo que Paula tiene la libertad de informar o no de la situación a su jefe directo, pero por el trato que ha tenido la empresa con ella, todo el conocimiento y capacitación que le han brindado y el excelente ambiente de trabajo, lo mínimo que puede hacer es contarle a su jefe la propuesta de la empresa de RR.HH. Pero más allá de los factores externos, que son muy importantes, están los valores y principios con los que Paula maneja su vida, entre los cuales esta la disposición incondicional de dialogar y expresar lo que piensa en función del buen ambiente familiar y laboral. Esta característica de Paula nos recuerda el valor de la coherencia,

que implica la concordancia entre lo que se piensa y lo que se dice, y las ventajas de siempre expresar la verdad, asumiendo las consecuencias de nuestras palabras y pensamientos, claves en la construcción de las relaciones humanas.

3. Desenlace

En la parte final del proceso, Paula es informada por la Sra. Briones, que el puesto es para ella si así lo desea y que independientemente de haber salido elegida en el proceso de reclutamiento de personal, por sus condiciones y referencias de trabajo en el Banco, siempre se consideró que sería para ella. En este punto del proceso a Paula se le informó del nombre de la empresa a la que postula, la exigencia de horarios y la renta asignada al cargo, que superaba ampliamente su actual sueldo. Con esta información Paula habla una vez más con el Sr. Valenzuela y le manifiesta su decisión de seguir en el Banco, agradeciendo toda la confianza y facilidades para participar en este proceso, el que le permitió valorar mucho más su trabajo y reconocerse como un ser lleno de valores y virtudes, al que la vida le ha brindado todo.

Paula continuó trabajando en la entidad financiera al lado del Sr. Valenzuela, quien jubiló tres años más tarde, no sin antes haberle abierto los espacios suficientes para que Paula siguiera estudiando y lograra un ascenso importante en el Banco, con un mejor sueldo del que ya tenía. Fue la recompensa a la lealtad, a la sinceridad y a la transparencia, tan difícil para muchas personas en un mundo tan competido.

4. Comentario

Existen tres bienes fundamentales en el trabajo y que aplican como criterio para escoger una buena empresa en la que uno pueda desarrollarse y crecer como persona y como profesional. Estos son los bienes materiales, los operativos y el bien común. El primero tiene que ver básicamente con el salario o la remuneración que se recibe por el tiempo, la disposición y el conocimiento entregado a la empresa y varía dependiendo de la combinación de estos tres factores; el segundo tiene que ver con los bienes que le permiten al trabajador capacitarse y seguir creciendo en conocimientos, asegurando de esta manera la vigencia y la actualidad en un mercado tan competido. Lo tercero y tal vez más importante, tiene que ver con el bien común, es decir, con el sentido que tiene nuestro trabajo cuando somos concientes de la presencia del otro, ya que nos motiva la idea de hacer bien las cosas con el supuesto de que otros lo están haciendo bien para uno. Es la ecuación más simple en la división del trabajo, en el sentido de que yo trabajo bien para otros porque ellos lo hacen a su vez para mí. Paula, de alguna manera, entendía que, en la empresa donde trabajaba, se conjugaban los tres bienes que un trabajador espera de su empresa y que sacrificarlo todo por un mejor sueldo de todas maneras sería perder. Aquellos que sólo son capaces de pensar en dinero, estarán perdiendo mucho como seres humanos al no poder reconocer los otros bienes del trabajo que son fundamentales para nuestro desarrollo profesional y humano.

Con esto no se quiere decir que trasladarse a una empresa en la que se ofrece una mayor remuneración sea una deslealtad. En un mercado altamente competitivo, esto es algo que sucede a diario y puede ser, de hecho, un premio al trabajo bien hecho. Sin embargo, viene al caso señalar que, si bien los bienes económicos señalan la base mínima de la gratificación necesaria por el trabajo, no constituyen por eso el bien más importante, ya que sobre ello se encuentra el desarrollo personal, que tiene que ver con los bienes operativos y el bien común, sin los cuales el trabajo termina perdiendo su verdadero sentido.

5. Conclusión

Desde el punto de vista de Paula se valora la capacidad que ha desarrollado para ir más allá de una excelente remuneración, por ejemplo: Fue capaz de valorar El grato ambiente laboral, flexibilidad horaria, la proyección profesional, la empatía con su jefe y compañeros de trabajo, además de la comodidad que le brindaba el estar haciendo lo que de verdad quería hacer. En términos de la ética clásica, Paula era una mujer libre, no tanto porque tuviera muchas opciones, sino más bien porque, al ser verdaderamente dueña de sí misma, hacía lo que quería y no lo que le tocaba, como sucede con los esclavos; es decir, aquellos que por el dinero sacrifican hasta su calidad de vida.

Otro punto relevante en este caso, fue la postura asumida por la Sra. Briones, quien desde un principio manifestó que el puesto era para Paula si ella lo quería, sin tener que hacer el proceso de reclutamiento, lo que indica la irregularidad con la que trabajan en esa otra empresa y el riesgo que se tiene cuando las reglas de juego no se respetan. Así como uno llega de fácil, así mismo se puede salir.

Otro punto de vista muy importante de destacar, como queda dicho, fue la preferencia que tuvo Paula al elegir su actual trabajo, pues entre sus proyectos estaban seguir a la par con el gerente, en quien encontró la confianza de que hablábamos.

Desde el punto de vista del jefe, se interpreta que personas con esa calidad humana promueven y logran lealtad en sus empleados, lo que lleva a que las empresas gasten menos en lograr un ambiente de confianza, valor que termina siendo un ahorro para cualquier empresa.

Caso 11 Abuso de Poder

1. Los hechos

ASOJOVEN es una institución internacional dedicada a beneficiar a jóvenes de escasos recursos económicos con becas para sus estudios. Esta asociación, después de un riguroso estudio sociológico, brinda la posibilidad de estudio a aquellos que lo necesitan y cubre los niveles de básica, media y superior siempre y cuando el estudiante mantenga excelentes promedios. Los recursos son entregados directamente a las instituciones educativas, las que después de cumplir con ciertos requisitos, pueden postular para tener en sus aulas a dichos beneficiarios, no más de 10 por institución, como política de diversificación. Sin embargo, por la espléndida cobertura de la beca, las instituciones logran sacar provecho de los recursos para dotación de laboratorios, biblioteca, campos deportivos e infraestructura en general, lo que implica una fuerte competencia entre estas instituciones para tener a estos jóvenes, además del nivel académico que ellos deben exhibir, pues su rigor académico logra involucrar a muchos otros estudiantes que, sin gozar de dicha beca, mantiene una sana competencia con los beneficiarios. ASOJOVEN, como política interna reanuda su Junta Directiva cada dos años y las personas que pertenecen a su directiva son extranjeras, lo que garantiza de alguna manera la objetividad e imparcialidad para adjudicar las becas a los jóvenes y los cupos a las instituciones.

La junta se compone de seis personas y las únicas personas permanentes dentro de la asociación son las administrativas. Dentro de este grupo administrativo se encontraba la señora Lorena Acuña, Secretaria de dicha institución, quien recibe toda la información referente a las becas, instituciones que postulan a beneficios y en general todo lo correspondiente con el pago de los recursos asignados por las organizaciones internacionales. Aunque la señora Lorena Acuña es la que informa de la asignación de dichos recursos, es la junta directiva la que tiene la última palabra, sin embargo, en un par de ocasiones, aprovechando la rotación de los miembros de la junta directiva, asignó recursos a instituciones que no cumplieron con todo el trámite legal para tal asignación y favoreció a jóvenes familiares y amigos de familiares que terminaron pagándole por el favor recibido. Lo más grave de todo es que ella misma, con los años de experiencia y dedicación a ASOJOVEN, terminó haciendo todos los procesos de admisión y recepción de documentación, cobrando de paso buenas sumas de dinero. Para el año 2007, una comisión internacional diferente a la junta directiva asignada a Chile, vino como observadora de los procesos que se seguían en el país y se encontraron con la sorpresa de ver a Doña Lorena Acuña, dueña de todo el proceso y a la junta directiva ajena y firmando documentación que ni ellos mismos entendían. En reunión con los veedores internacionales, la señora Acuña rindió en informe y explicó cómo se hacían los procesos en ASOJOVEN, argumentando que en años anteriores, había sido esa la forma de trabajo, y la razón tenía que ver con la rotación de los extranjeros por la junta directiva, la que no permitía que conocieran plenamente la legislación chilena ni los procesos de selección.

Un apoyo incondicional en la Señora Lorena Acuña había dado como resultado el abuso del poder. La directiva y los veedores internacionales reaccionaron de inmediato con el despido de esta persona, adhiriéndose a Las leyes laborales y su cumplimiento. Doña Lorena, al ser notificada de su despido, acusó a la directiva por supuesto abuso de poder y mal trato de personal, haciéndola llegar a los diferentes estamentos de la institución.

2. Temas Éticos involucrados. Abuso de poder, corrupción, prudencia

Estamos claramente ante un caso de abuso de poder y de corrupción por parte de la Señora Lorena Acuña, quien aprovechando sus años de experiencia en la asociación, comenzó a tomar decisiones por encima de la junta directiva, la que en muchos casos por ingenuidad, permitió que ella tomara las decisiones. En un principio sólo se trataba de acelerar los procesos y ser más eficiente en la asignación de los recursos, pero luego advirtió que podía sacar provecho de la situación al cobrarle a cada joven y a cada institución un porcentaje o comisión por beca asignada. Obviamente, la señora Acuña en el transcurso de los años había adquirido mucho poder al generarle dependencia a la junta directiva y a las instituciones. Nada se movía si no era con la decisión de la señora Lorena Acuña.

3. Desenlace

Cuando se puso al descubierto esta irregularidad en torno a las becas, a doña Lorena Acuña se le cuestionó su falta de ética profesional. Fue despedida de forma inmediata, no sin antes tener en poder de las autoridades todas las pruebas que confirmaban el abuso de poder, aunque es precisamente Doña Lorena, mediante una carta a la junta directiva de la sede central quien dice que han abusado de ella, de su tiempo y de su capacidad como trabajadora de ASOJOVEN. Las diferentes misiones de la organización fueron informadas y tomaron el caso de la misión en Chile con el fin de crear un nuevo reglamento para adjudicar las becas y los recursos, además de establecer con claridad los roles de los administrativos en cada país.

4. Comentario

Aunque la eficiencia de una persona en un cargo pasa normalmente por el conocimiento que tiene de sus funciones, el tiempo y la dedicación no necesariamente significan rectitud. De hecho uno de los problemas más grandes que tienen las instituciones, públicas y privadas, pasa por el abuso de poder de aquellos que se sienten “dueños” del puesto o de la empresa. Habrá que decir que la dominación legítima, según Max Weber, pasa por el respeto a las normas, a las instituciones y al orden socialmente establecido, que en todo caso es y debe ser una dominación racional, base para el entendimiento de la política a partir de intereses colectivos y no intereses particulares. Las personas que trabajan en Organizaciones internacionales como ASOJOVEN, deben entender perfectamente su labor pública y su entrega a los demás, pues quien no logre entender esto, como la señora Lorena Acuña deberá abandonar su puesto, de lo contrario, entrará en un estado de corrupción. Eso es lo éticamente correcto dentro del ejercicio de la función pública, para evitar caer en autoritarismos.

5. Conclusión

La ética profesional no sólo está reservada para los altos cargo en las organizaciones o para aquellas personas que toman decisiones trascendentales. Por el contrario, la ética parte con las decisiones más simples y reflejan en todos los casos el desarrollo moral de los individuos. Esto significa que la ética y la moralidad de los individuos no depende de cargos: es, ante todo, una disposición humana que nos permite vivir bien en sociedad, impartiendo justicia, respeto, responsabilidad, solidaridad y tolerancia, de una forma independiente de la condición en que nos encontremos. Esa es la propuesta universal de la ética, difícil de entender por su naturaleza, la que, en todo caso, nos propone ir más allá de nuestras necesidades particulares para acoger las necesidades de colectivas.

Caso 12 Uso y abuso de las licencias médicas

1. Los hechos

En el servicio de maternidad de la Clínica del Sur se cuenta con aproximadamente 75 auxiliares de enfermería, 35 matronas, 5 secretarias y 4 auxiliares de cooperación, quienes dependen directamente del Departamento de Enfermería. En los últimos años, el volumen de licencias médicas ha aumentado considerablemente, los diagnósticos más comunes son "tendinitis", lumbago y depresión, además de las licencias obstétricas.

Las unidades están compuestas de la siguiente manera:

Unidad	Auxiliar de Enfermería (AE)	Matrona clínica (MT)	Matrona Jefe	Secretaria (SS)	Auxiliar de Colaboración(OO)
4° Norte	16	12	1	1	
4° Sur	18	12	1	1	
Pabellón	32	10	2	2	4

Tanto las licencias como las vacaciones están cubiertas por una reemplazante. Las vacaciones de verano que van desde diciembre a abril también son cubiertas con reemplazantes al igual que las vacaciones de invierno que se otorgan al personal que trabaja en 4° turno (día, noche, libre, libre) y que han cumplido 3 años en la institución y una ausencia menor a 12 días en el año (de abril a abril).

Durante el primer semestre de 2007, se dieron 17 licencias, entre las que no se cuentan las licencias menores a 15 días que igualmente influyen, aunque en menor medida, en la programación de los turnos a diario. Entre dichas licencias, podemos notar los siguientes casos especiales:

➤ Casos especiales Auxiliares de Enfermería:

Unidad	AE	Descripción
4° Sur	3	<ul style="list-style-type: none"> ● MP: reemplazante que se operó hace 1 año de un cáncer de mama regresa un par de turnos y vuelve a presentar licencias por depresión ● JB: constantes licencias, traumatológicas (cada vez que se ha visto envuelta en infracciones a normas establecidas). En el último tiempo se ha sabido que las licencias por depresión eran conseguidas para cuidar a su papá (quien se encontraba con cáncer terminal) ● MA: persona conflictiva, por lo que no mantiene buena comunicación con sus pares; después de 15 años en la institución ha presentado licencias durante los últimos 2 años por largos periodos, cuando se siente sobrepasada con la exigencia laboral.
Pabellón	2	<ul style="list-style-type: none"> ● MM: presenta licencia por depresión post fallecimiento de su padre.

- LS: presenta licencia por depresión por problemas personales durante 1 mes, posteriormente 1 mes por fallecimiento de su madre

1

- VB: persona muy especial en el servicio, cuestiona constantemente el quehacer de su jefatura y critica el sistema,

➤ **Casos especiales Matronas:**

Unidad	MT	Descripción
4° Norte	2	<ul style="list-style-type: none"> ● CR: licencia matrona jefe de unidad por embarazo, en situación anterior regresa una vez que su bebe cumple los 6 meses, a pesar de diagnóstico de displasia de cadera. ● SA: tercer hijo desde su ingreso a la institución. En el caso de su 2ª hija con síndrome de down regresa una vez que cumple un año, en ese momento se embaraza de su 3er hijo, presenta licencia al 2° mes de embarazo y aún no regresa, al término de fuero maternal evalúa renuncia a la institución (hijo con 7 meses)
4° Sur	1	<ul style="list-style-type: none"> ● VA: durante los últimos 3 años licencias continuas por problema en manos (operada) por lo cual no se le pide cubrir unidad de pabellón ya que esto demanda más esfuerzo, en las pocas oportunidades que se le pide cubrir por urgencia un par de horas en pabellón al día siguiente presenta licencia de 15 días.
Pabellón	1	<ul style="list-style-type: none"> ● CC: los últimos 3 años licencias por depresión de aprox. 3 meses en igual período.

➤ **Caso especial Secretaria:**

Unidad	SS	Descripción
Pabellón	1	<ul style="list-style-type: none"> ● EJ: 18 años en la institución, secretaria de jefatura, presenta primera licencia por depresión hace 7 años, época en que además se encuentra embarazada de 5 meses; regresa luego de un año y medio, se le traslada de unidad del servicio. Vuelve a presentar licencia hace 2 años permaneciendo 8 meses fuera (aduce que su depresión es producto de la presión de su jefatura), desde su regreso ha tenido períodos de licencias cortas, actualmente lleva mes y medio con licencia por igual diagnóstico (su jefatura de hace 2 años ya no se encuentra en el servicio). ●

2. Temas Éticos. Responsabilidad, prudencia, Vocación

En la presentación de estas licencias, en términos éticos, preocupan varias cosas. Lo primero es que la mayoría de las licencias son conseguidas y conversadas abiertamente con sus pares, lo que trae de paso una desmotivación por parte de aquellas que responsablemente jamás han pedido una licencia médica, pero al ver que muchas de las compañeras hablan abiertamente de este tipo de prácticas, sin las consecuencias de despidos o llamados de atención, optan también por este tipo de hábito que van en detrimento del servicio de maternidad y de la imagen de la clínica. Lo otro es que si las licencias son conseguidas sin que la persona realmente la necesite, es porque hay médicos que, o bien se prestan para estas prácticas, o bien les falta criterio profesional para establecer la necesidad de la licencia y esto no los exime de la responsabilidad moral que como personas deben tener, pues en ambos casos la situación es crítica, ya que ponen en tela de juicio la calidad y criterio de los médicos en general.

También se está cometiendo, por un lado, una injusticia con aquellas empleadas honestas y responsables porque han tenido que cargar con las irresponsabilidades de sus compañeras, ya que los mismos pacientes perciben tal situación y con sus críticas al sistema aumentan la tensión entre jefes y auxiliares, pero por otro lado, la crítica mordaz para todas aquellas que solicitan licencia y de verdad la necesitan, pues pasan por falsas e irresponsables. Con lo anterior se ve que el sistema está a punto de colapsar, pues entre todas las empleadas cunde la desconfianza, a tal grado que muchas de las enfermeras que se enferman evitan pedir licencia para no tener que soportar las críticas de las demás.

3.- Desenlace:

La situación de las auxiliares de enfermería de la unidad sur es una de la más crítica si la comparamos con las otras unidades, lo que representa una relación difícil entre colegas y con el resto del servicio, como matronas clínicas, matrona jefe y pacientes en general. La relación con sus pares se ve afectada debido a que las auxiliares con licencias manifiestan abiertamente que sus licencias en muchas ocasiones son "conseguidas" a través de conocidos, porque haciéndolas reiterativas se presiona al sistema para ser despedidas, evitando de paso, si son despedidas, perder los años trabajados en la institución.

El resto del servicio se ve afectado en el sentido que muchas de sus colegas han estado realmente enfermas (lumbago) y han trabajado igual o tomado una licencia mínima de 7 días y no un mes, lo que comparativamente muestra una desproporción cuando se compara el tiempo de las licencias.

Por su parte las matronas de turno que son su jefatura directa, comienzan a verse sobrepasadas ya que saben con hechos concretos que muchas de estas licencias son conseguidas pero no pueden cuestionarlas ya que iría en contra de la resolución médica, (¿Qué pasa con la ética médica?), además muchas de estas auxiliares son verbalmente agresivas como mecanismo para evitar cuestionamientos; agresividad que de una u otra forma la absorben las pacientes, lo que ha aumentado el número de reclamos por mal servicio y falta de personal competente.

La matrona jefe en un intento sincero por mejorar el servicio de la unidad, ha dialogado con las auxiliares y con los jefes, sin lograr nada efectivo más que el rechazo de sus dirigidas, lo que aumenta más tensión en el ambiente.

La situación aún se mantiene en dicha clínica, pero en diálogo entre el Departamento de Enfermería, Gerencia de Recursos Humanos y Sindicato de Trabajadores, han contratado a una compañía externa para que evalúe la situación para tomar las medidas del caso, las que seguramente terminarán sugiriendo una serie de despidos, lo que implica una fuerte rotación de personal. La clínica está dispuesta a asumir el costo de dicha rotación.

4. Comentarios

Es un tema complicado porque no sólo depende de los principios de la profesión, cualquiera que esta sea, sino también de la enseñanza de valores y principios que tienen las personas desde pequeñas y de las presiones externas de nuestra sociedad, que ha llevado a muchas personas a dedicarse a labores que no son su vocación. Lamentablemente muchas auxiliares de enfermería son auxiliares porque no tuvieron más opción; como dicen muchas de ellas: "porque toca". Todas las personas en el área de la salud requieren de una vocación de servicio infinita que les permita asumir incluso el dolor y el sufrimiento de los pacientes.

La situación vivida en la clínica del sur ha enfrascado a las empleadas en un círculo vicioso que lamentablemente tendrá que romperse con el despido de aquellas enfermeras que resultan poco eficientes para el servicio de maternidad. Cuando entramos en el mundo laboral, nos encontramos con tantas cosas que no nos enseña ningún colegio, instituto o universidad, pero que deben ser aprendidas y reflexionadas profundamente por cada individuo, para de esta manera vincular la teoría con la práctica.

En el área de la salud, es aún más complicada la falta de responsabilidad, porque el sentido del trabajo está en la atención de otro ser humano y en el bienestar que se les pueda proporcionar mientras se encuentran enfermos.

5. Conclusión

Cada profesional comprometido con la vida, su calidad y sentido, como fuente de inspiración de la dinámica de su propia historia personal, encuentra en la profesión una opción de vida cuyo ejercicio entenderá como su contribución particular la construcción de la comunidad, pero además como su forma particular de realización. La profesión es una forma de cercanía al otro. En el sentido de lo humano, reconocemos al otro en fraternidad, al asumir que somos elementos interactuantes y corresponsables al interior de la misma comunidad.

No se puede afirmar la fidelidad a la naturaleza si no es a partir de la fidelidad a la otra persona, es más, el hombre no puede acceder a su autocomprensión desde la profesión ejercida sino mediante la plena vivencia con el otro (paciente) y con el mundo. Sin autocomprensión, no se da auto-realización; esto significa que no podemos ser éticamente profesionales sin que antes seamos auténticamente humanos. Si algún profesional está obligado a entender este principio, es el que se dedica a la salud, pues la dignidad humana se encuentra directamente involucrada en su trabajo.

Caso 13 Falsas ilusiones

1. Los hechos

Teresa es una joven de 22 años que vive con sus padres en un modesto departamento en Santiago Centro, en el que además vive su pequeña hija de 3 años. Estudió técnico en administración en una institución cerca de su casa. Al egresar de la carrera, postuló a un trabajo donde además postularon otras mujeres de distintos institutos y universidades, con una clara ventaja frente a su Currículum Vitae, que no mostraba más que su recién terminada carrera. Como ella mismo lo sospechó, en la fase final, ella no fue aceptada debido a que sus rivales provenían de instituciones de mayor prestigio o con experiencia comprobada.

Después de varios intentos por conseguir un trabajo digno, decide entrar a trabajar en un club nocturno por un aviso que vio en un periódico. Con muchas dudas de si estaba haciendo lo correcto, pero con la gran necesidad de trabajar para llevar dinero a su hogar y no depender tanto de sus padres, se presenta al lugar, y es contratada inmediatamente por su aspecto físico. Al principio la experiencia fue chocante, por la condición en que ella misma tenía que atender a los clientes, pero cuando recibió su primer pago, se dio cuenta de que en ese lugar podía ganar casi el triple e incluso más de lo que ganaría trabajando en su especialidad. Como no podía contarle a sus padres que trabajaría de nudista, por miedo a defraudarlos, decide mentir y les cuenta que ha empezado a trabajar en una empresa de telefonía donde se hacen turnos vespertinos. Por “fortuna” para ella sus padres creyeron inmediatamente en la versión dada por Teresa, gracias a la confianza que tenían en ella.

Pasado el tiempo, y ya establecida en el lugar, aprendió a hacer más dinero extra realizando relaciones sexuales con clientes, lo mismo que hacían sus compañeras, de quienes fue aprendiendo una gran cantidad de trucos para hacer dinero rápidamente, pues su ilusión era trabajar ahí el tiempo suficiente para hacer un ahorro importante y seguir con otros niveles de capacitación que le permitieran conseguir un trabajo decente, pues más allá de que sus padres estuvieran tranquilos con la mentira, ella tenía un novio desde hacía ya 3 años, con el cual tenía serias proyecciones.

2. Problemas Éticos envueltos. Sinceridad, fortaleza, dignidad humana

Uno de los principales conflictos éticos en la historia de Teresa es el engaño al que somete a su novio y a sus padres durante tanto tiempo, ya que ellos no sabían de la doble vida que ella llevaba y que, lógicamente, al momento de saber la verdad provocaría un terrible dolor familiar y drama de pareja, pues las prácticas sexuales indiscriminadas la llevarán –como veremos– a contraer el terrible virus del sida.

Otro problema éticamente incorrecto es el hecho de que Teresa haya tomado la determinación de ingresar al comercio sexual, vender su cuerpo por dinero y desperdiciar el esfuerzo para obtener su educación superior, ya que posiblemente con un poco más de sacrificio habría podido encontrar un trabajo digno y no darse por vencida tan fácilmente. La falta de fortaleza la llevó a tomar decisiones apresuradas cuando la situación económica no era tan apremiante, pues de forma limitada pero con el amor de padres, ellos aun la sostenían a ella y a su hija. Poco a poco ella se fue convirtiendo en el instrumento a través del cual muchos hombres satisfacían sus necesidades sexuales y, aunque ganó mucho dinero, perdió lo más valioso que tiene el ser humano: el respeto por su dignidad.

3. Desenlace

El desenlace de esta historia es bastante triste, pero no inesperado. Teresa en uno de sus encuentros sexuales con uno de sus clientes, es contagiada con el virus VIH, lo que corrobora con un examen de rutina tres meses después de haber sido contagiada. Durante ese tiempo, sin tener conocimiento de la enfermedad, contagia a su pareja y muy posiblemente a muchos otros clientes. Una vez que supo de su contagio, quedó destrozada, pues lo que parecía la solución a sus problemas económicos, ahora significaba la perdición total de su vida. Por su mente pasó la imagen de su novio, su hija, sus padres y lo que la esperaba con ellos una vez tuviera el valor de contarles. Con el tiempo, su novio había comenzado a sospechar de sus prácticas, por el cambio físico que ella iba experimentando. La discusión generada ese día terminó en golpes por parte de su pareja, y para no agravar más la situación, decide no contarle sobre la enfermedad.

Los días siguientes fueron un infierno para Teresa. Al retirarse del club nocturno, comienza a pensar en su futuro, además de tener esa sensación de arrepentimiento por haber echado su vida a perder. Un día Teresa decide ubicar nuevamente a su ex pareja para contarle lo de la enfermedad y, armada de valor, finalmente relató lo sucedido, era lo mínimo que podía hacer por su destrozada vida. Como era de esperar, el ex novio quedó totalmente pasmado con la noticia, y al igual que la última vez que se habían visto, todo terminó en una fuerte discusión. Desde ese día, no se vieron más.

Finalmente y luego de varios meses, decide desaparecer de la vida de sus padres y su hija, dejándoles una carta en donde relata el motivo de su huída y el número de una cuenta bancaria en donde había dinero suficiente para el futuro de la niña. En la carta además pide perdón por todo lo sucedido y por haberles mentido por tanto tiempo.

Sus padres nunca más supieron de ella hasta que recibieron una llamada del hospital donde murió después de una larga agonía física y moral.

4. Comentarios

Al analizar este caso verídico, nos damos cuenta de que la historia es bastante dramática ya que las necesidades de una persona, acompañadas con la frustración de tener estudios y no poder encontrar trabajo, tuvieron como desenlace la pérdida de la vida. Cuando se trata de construir virtudes y hacer bien las cosas, el ser humano se tiene que esforzar y ser muy vigilante de su proceso de vida, pues una sola equivocación puede tirar por el piso lo que tanto nos ha costado conseguir. Lamentablemente la frustración de Teresa vino en los primeros intentos de conseguir trabajo, sin darse el tiempo de valorar todo lo que había logrado a pesar de sus dificultades. A decir verdad, la situación de Teresa no era insostenible ya que ella y su hija gozaban del amparo de sus padres. Seguramente ellos jamás hubieran permitido que Teresa hiciera lo que hizo por plata, algo que terminó con su vida.

La falta de carácter en Teresa fue lo que permitió que ella se equivocara de esa manera, pues cuando una persona tiene sólidos principios no se deja vencer tan fácilmente ante la primera dificultad. La ética, en un primer sentido, tiene por tarea mostrarnos cómo deliberar bien con el objeto de hacer buenas elecciones. Pero la ética no es un recetario que nos indique qué decisión tomar en un caso concreto o particular, sino que nos invita a forjar un buen carácter, para hacer buenas elecciones, y convertir las tensiones que se dan entre la realidad y



la idealidad en una oportunidad y no en una frustración. La tensión creativa es fundamental en el dominio personal. El término tensión no significa angustia o stress, no es ninguna sensación en particular, sino que es la situación en la que nos encontramos cuando una visión propia está reñida con la realidad actual. Cuando abrazamos una visión que difiere de la realidad actual, y existe una brecha (la tensión creativa), ésta se puede franquear de dos maneras: Acomodar la visión a la realidad actual porque cuesta demasiado cambiar la misma realidad, o abrirle la puerta a la frustración y al fracaso: esta es la vida de quien se siente atrapado por sus circunstancias, es decir lo que le sucedió a Teresa.

5. Conclusión

De esta historia, podemos concluir que a veces debemos esforzarnos un poco más antes de tomar una decisión incorrecta, ya que podemos afectar a nuestros seres más queridos. Además, hay que tener más perseverancia al buscar empleo y no desistir en el caso de que nos rechacen en alguna empresa; pues visto de manera positiva, cada rechazo es una señal para hacernos más fuertes y creer que el fracaso es simplemente un traspie, una prueba entre la visión y la realidad actual. El fracaso es simplemente una oportunidad para aprender. Los fracasos no son síntoma de una falta de valía o de una incapacidad de actuar; son ante todo una oportunidad para crecer y ser mejores. En eso consiste el dominio de la tensión creativa, conducir a un cambio fundamental en nuestra actitud ante la realidad. La realidad actual deja de ser un enemigo para transformarse en un aliado. Una visión precisa y penetrante de la realidad actual es tan importante como una visión nítida. Lamentablemente, la mayoría de nosotros tenemos la costumbre de imponer prejuicios a nuestra percepción de la realidad actual y aprendemos a confiar más en las cosas concretas que tenemos a nuestro alcance que en la aventura de un futuro mejor.

Caso 14 Empresas de diálogo

1. Los hechos

La empresa "Al pie", está dedicada al diseño, fabricación y venta de calzado; cuenta con 30 años de experiencia en el mercado y ha estado siempre en manos de la misma familia. En los últimos años se han disminuido considerablemente las ventas y los insumos importados son cada vez más costosos, además que el calzado Chino esta apunto de llevarlos a la quiebra, por los bajos precios de sus Zapatos. La alternativa analizada por el gerente es el despido masivo; sin embargo, por la confianza y aprecio que le tiene a los fieles empleados, le pidió al administrador elaborar una lista de las personas que según su criterio deben salir de la empresa, no sin antes hablar con ellos y explicarle los motivos de tan dolorosa decisión. La intención de dialogar con los empleados, es dejarlos en preaviso de tres meses para que ellos puedan ir buscando otra empresa a donde irse. En la lista había nombres de empleados con menos años de experiencia o cuya responsabilidad pudiera ser fácilmente reemplazada, aunque no contaba con que en aquella lista aparecería el nombre Diana Peralta, auxiliar contable de la empresa con la que en algún momento tuvo amoríos sin que la relación llegara a algo serio.

Al paso de los días y después de haber analizado cada un de las opciones y los nombres de la lista, optó, junto a sus hermanos, por hacerle una inyección de capital importante a la empresa, siempre con la intención de evitar los despidos, aunque dejó en claro la necesidad de que muchos de ellos buscaran otras alternativas. Su nobleza y respeto por los empleados, a los que consideraba su familia, lo llevo a buscar en otras empresas el trabajo para aquellos que pertenecían a la lista de los que tenían que abandonar la empresa, incluida Diana Peralta. 15 de 60 empleados lograron ubicarse en otras empresas y tras la reducción de la nómina, la empresa aún sobrevive en el mercado, a pesar de la competencia mundial que se tiene con la industria del Calzado. Dentro de las personas que salieron de la empresa esta la señorita Peralta.

2. Temas éticos involucrados. Respeto a la dignidad humana, justicia, diálogo y prudencia

La condición humana de la familia dueña de la empresa salta a la vista, sobre todo el respeto a los trabajadores quienes han demostrado lealtad a la empresa y han permitido, con la calidad de su trabajo, que se sostengan en el mercado. Independientemente de los lazos afectivos que se tuviera con unos o con otros, se respetó el criterio del administrador quien elaboró la lista y según su criterio, eran las personas que debían salir de la empresa. En una situación como ésta, el gerente mostró liderazgo al conversar con los empleados afectados, sin que esto implicara perder autoridad, por el contrario, la justicia con la que trató cada caso despertó la solidaridad de los empleados con la empresa, quienes aceptaron la nominación sin más que el bienestar de la empresa, de hecho, ellos mismos emprendieron la tarea de buscar trabajo, con la excelente recomendación que "Al pie" podía dar de ellos como empleados.

Por otro lado los dueños fueron muy previsores y comenzaron los cambios sin llegar al extremo como muchas empresas suelen hacerlo. Tres meses de preaviso fueron suficientes para que los empleados que tenían que salir buscaran y encontraran trabajo. En este caso la prudencia con la que manejaron la situación, logró los ajustes necesarios sin mayores traumatismos. Resistir

los miedos, disminuir los temores, sobrepasar las barreras y obstáculos que están en nuestra vida, son síntomas de la fortaleza con la que los dueños superaron la crisis, pues a pesar de las adversidades estuvieron dispuestos a levantar la empresa.

3. Desenlace

Después de haber superado la crisis, los dueños de “Al pie” mejoraron las condiciones laborales de las personas que ayudaron en las dificultades y propusieron a un par de empleados que la estaban pasando mal en sus nuevos trabajos, que volvieran a la empresa. En medio de todo quedó la sensación de que con esta forma de llevar la empresa jamás quebrarían, pues la solidaridad despertada en los empleados los llevó a algunos de ellos a expresar su deseo de trabajar más fuerte y más tiempo sin cobrar más allá del sueldo. Hoy la empresa cuenta con 50 empleados, conservan la calidad de los productos y sus nuevos diseños le han abierto mercado en otros países, lo que consolida la marca en un mercado bastante exigente y competitivo. De la señorita Diana Peralta, a pesar de que le propusieron que volviera a la empresa, ella prefirió quedarse en la otra empresa que la había acogido como una oportunidad de no cometer los errores del pasado cuando mezcló trabajo con placer.

Felipe, el gerente de la empresa y hermano mayor de la familia, sigue al frente de “Al pie”, sin más ambiciones que ver a sus 50 empleados en buenas condiciones, siempre preocupado por la calidad de vida de cada uno de ellos. La expresión «calidad de vida» se utiliza tanto en la literatura científica como en el lenguaje corriente, y aun cuando los alcances del concepto varían de una disciplina a otra o de un contexto coloquial a otro, hay en todos ellos un denominador común: *las condiciones y circunstancias en que se desenvuelve la existencia de una persona o de un grupo social en un ambiente determinado.*

4. Comentario

Quienes se preocupan de la calidad de vida de las personas tienen una condición humana excepcional, llena de virtudes y preocupada por el bien común, objetivo fundamental de toda empresa y bajo esas condiciones es fácil pensar que la clase trabajadora no se sentirá con miedo ante la constante amenaza de despido, ya que las razones son claras y sobre todo, se entenderá que la intención de la empresa en ningún momento es dañar al trabajador. Este ambiente laboral puede redundar en la mayor productividad del país y en la mayor calidad de vida de los trabajadores; sin que esto implique un mayor esfuerzo económico, simplemente una condición humana que nos permite reconocernos como iguales, sin que pese tanto sobre los trabajadores las jerarquías impuestas por el mercado.

5. Conclusión

Más allá de las virtudes y el respeto que Felipe mostró por sus empleados, se rescata la visión que tuvo para que los resultados obtenidos beneficiaran a la mayor parte de los empleados. Una vez estabilizada la empresa, su preocupación siguió siendo el bienestar de todos ellos. Un juicio ponderativo tal como el descrito, necesita de la consideración de la realidad total de lo que involucra la decisión. La consideración de las acciones no puede hacerse al margen de las situaciones en las que ocurren. La acción constituye una totalidad concreta donde todos los elementos –el objeto, las circunstancias y el fin– concurren como los elementos para pronunciar un juicio ético.



Bien por Felipe, sus hermanos y su empresa que con sus acciones llenas de responsabilidad moral, son un ejemplo para otras empresas que se enfrentan a la misma situación y en lo único que piensan es en cubrir sus necesidades particulares sin importar la condición humana de sus empleados.

Caso 15 El apoyo que Juan requería

1. Los hechos

Juan Pérez es un Ingeniero Comercial joven que egresó de una prestigiosa universidad santiaguina hace ya un par de años y después de mucho batallar con una serie de adversidades que le planteó la vida, como su modesto origen campesino y una vida llena de esfuerzo junto a su madre que enviudó y mantenía su casa con esforzadas jornadas como asesora del hogar, logró salir adelante con sus estudios y ahora su ilusión es ayudar a su madre con los gastos del hogar.

Su responsabilidad y empeño le permitió desarrollar sin grandes sobresaltos su carrera. Gracias a su desempeño escolar y con el apoyo de una entidad cristiana, obtuvo una beca de ingreso, la cual en función de su rendimiento académico le permitió estudiar becado durante toda su carrera, única forma de poder solventar los costos de aranceles que su carrera de ingeniero comercial tenía cada año. Juan logró en la universidad integrarse plenamente a las actividades extra académicas y particulares, lo que le permitió conocer mucha gente y hacer buenos amigos durante la carrera. Su condición económica no fue relevante ya que, como él, había personas de diferentes realidades sociales y la fuerza de inclusión de Juan fue siempre su inteligencia.

Obtuvo su título con honores por su excelencia académica. Su tesis la desarrolló en Marketing, centrado en el posicionamiento de frutas de exportación en el mercado asiático. Con este currículum y una tesis atractiva para las empresas exportadoras, emprendió la búsqueda de trabajo, el cual no le fue difícil, ya que al cabo de un mes de titulado optó a una de las mejores empresas de exportación de frutas con su base en Santiago.

Las oficinas de esta empresa quedan en el sector del Golf, en un acomodado barrio residencial, amplios jardines, decoración y mobiliario lujoso, era una realidad económica que Juan pocas veces había tenido la oportunidad de ver, era un mundo totalmente distinto al que estaba acostumbrado, incluso a través de su vida universitaria. En sus reuniones de inserción al trabajo tuvo muy buena acogida, se notaba una persona segura de sus conocimientos y de un trato afable, educado y prudente al momento de emitir opiniones.

Al cabo de una semana de reuniones y presentación con su línea de jefatura, Juan fue presentado a sus compañeros de piso de la sección Comercio Exterior de la empresa, pasando los días descubrió que en sus pares había personas muy diferentes a él. Era un grupo homogéneo con una media de 33 años de edad, cinco hombres y cuatro mujeres, en su mayoría ingenieros comerciales igual que Juan.

La mayoría de las personas que trabajaban en esta compañía, tenían su residencia dentro de la misma comuna, muchos de ellos tenían vehículo propio, mientras que Juan debía viajar diariamente largas distancias en metro y microbús para llegar a su puesto de trabajo. Pero para él era sólo una dificultad más en su desarrollo personal y sus ansias por surgir, eso no lo amilanaba, por el contrario estaba muy satisfecho de la oportunidad laboral encontrada y era consciente de poder obtener grandes logros en ella. Con el tiempo fue conociendo a sus compañeros de labores, con los cuales se relacionaba sólo en lo laboral, puesto que éstos no lo integraban a sus grupos. Si bien a Juan esto no lo incomodaba mayormente, nunca fue de grandes cantidades de amigos, sentía que esta falta de integración se debía a la diferencia de realidades sociales que vivía con respecto al resto.

Juan tenía una personalidad tranquila y respetuosa con sus compañeros, y pese a su esfuerzo por ser aceptado, entregando y mostrando interés por la relación extra laboral al interior de este grupo, la brecha no se rompía y sentía que cada día que pasaba, era más grande. Esto causó que en estos primeros meses nunca hubiera salido con alguno de sus compañeros ni siquiera a compartir una cerveza.

Pasados cuatro meses acontece la primera actividad extra programática de la empresa, la Fiesta de Aniversario. Juan, como el resto de sus compañeros, debía asistir, era parte de las obligaciones de su trabajo. Se preparó anímicamente e invirtió parte de su sueldo en adquirir la ropa apropiada para la ocasión. Estaba consciente que ésta podría ser la oportunidad propicia para distender la relación fuera de lo laboral con sus compañeros.

En la fiesta, lamentablemente no se dieron las cosas, fuera de los saludos y presentaciones protocolares, sus compañeros jamás hicieron el intento de integrar a Juan a sus grupos, terminando éste solo en una esquina. Fue en ese momento que Juan pensó que la relación con sus compañeros no mejoraría. A pesar de esto, no se afligió, e intentó integrarse a sus compañeros de labores, quienes lo trataban gentilmente, pero sólo para conservar las apariencias. Era evidente que no tenían intención de hacerlo partícipe, ya que una vez que se retiraba, los comentarios a su espalda comenzaban en forma burlesca.

2. Temas éticos involucrados. Tolerancia, igualdad, respeto y solidaridad

El tema de las diferencias sociales es uno de los que más exige de la tolerancia y el respeto por la diferencia, sobre todo porque estamos en un mundo donde todos luchamos por una movilidad social que nos permita mejorar o mantener las condiciones de vida digna. La fortaleza que Juan tenía le permitió superar el ambiente presentado en la fiesta, pues cuando notó la discriminación existente, simplemente se asumió como un ser en condiciones diferentes y ya que ellos no habían logrado entenderlo, él los entendería. Suena extraño, pero Juan solidarizó con la visión sesgada que sus compañeros tienen de la vida y no los culpó de no conocer el mundo de donde él proviene. La igualdad, tan proclamada desde la revolución francesa, es un valor que, más que formar parte de una declaración programática, hunde sus raíces en la igualdad por la dignidad de todos los hombres. Este valor invita a preservar los derechos políticos y proteger los llamados “derechos humanos de segundo orden”, es decir, los económicos, los sociales, los culturales y de educación entre otros. Con claridad, aparte de que los compañeros de Juan no conocían su mundo, tampoco se habían acercado a este discurso de la igualdad y la protección de los derechos de segundo orden; derechos que no sólo deben ser promovidos por los gobiernos sino por cada uno de los seres humanos que habitamos esta sociedad.

3. Desenlace

La calma que Juan mantiene frente a las constantes burlas de sus compañeros, quienes lo discriminan por su humilde procedencia, demuestra que sabe manejar su malestar ante el trato hostil y no cae en el juego de las descalificaciones, o de las respuestas agresivas, lo que al fin de cuentas hará que los compañeros se vean como ignorantes, pues la inteligencia de Juan no se agota en el conocimiento técnico, sino que trasciende a todos los aspectos de la vida. Mientras Juan trata de ser incorporado a su nuevo entorno, sus compañeros de trabajo son imprudentes al discriminarlo de manera grupal. Pese a que Juan intentó incorporarse y participar del grupo, no hicieron nada por tratar de integrarlo, por el contrario, siempre lo

trataron de manera despectiva y sin ánimo de convivencia. Juan se centró en su trabajo tratando de obviar esta situación, al tiempo que comenzó a pasar su currículum a otras entidades, pues en el fondo la empresa que inicialmente lo acogió sirvió de plataforma para la movilidad laboral y social que necesitaba y con seguridad, al llegar a otra empresa, con una procedencia que ocultaba un poco su origen, el ambiente sería diferente, como efectivamente sucedió.

Después de un año de trabajo en dicha empresa logró un nuevo contrato en otra empresa dedicada a las exportaciones, pero no en el rubro de las frutas, por lo que nunca volvió a saber nada de sus antiguos compañeros de trabajo.

4. Comentario

Por lo complejas que resultan las relaciones entre las personas, no siempre hay que forzar las condiciones de convivencia y en ese sentido cada quien va encontrando el ambiente en el que se puede potenciar como persona y profesional. La pérdida la tienen que asumir las empresas y los gerentes que no se percatan del ambiente hostil entre los empleados y el costo de perder a seres tan valiosos como Juan es muy alto, pues no sólo tenía conocimiento de lo que hacía, sino una condición humana fundamental al momento de proyectar el crecimiento de una empresa exportadora, ya que se sabe que exportarán frutas, pero necesitarán de personas que logren el acercamiento con las entidades extranjeras y financieras; es decir, a alguien con una visión global del mundo y de las necesidades del consumidor.

Que la empresa busque la rentabilidad de su negocio no tiene que ir en contra de las buenas relaciones humanas, por el contrario, debe promoverlas como principio a partir de los cuales son más productivas. Ahora bien, el buen trato al interior de la organización es mucho más que una estrategia eficiente, sino que es algo requerido por la misma naturaleza de la persona, que es esencialmente social. Por eso, no es de extrañar que una empresa que tiene esto en consideración tenga también altos niveles de productividad; de allí que queden fuera de época las prácticas humillantes y las desconsideraciones.

5. Conclusión

La prudencia de Juan se traduce en el cambio de empresa sin señalar más motivos que los propios de una persona que desea seguir aprendiendo de las exportaciones, sin jamás haber mencionado el ambiente laboral hostil que le tocó vivir, ya que es algo que no venía al caso. Quien tuvo que ser solidario fue Juan, así como también tolerante y respetuoso de las extrañas posturas que encontró en aquellos que jamás se han planteado los principios de igualdad y libertad proclamados universalmente.

No siempre los finales en estos casos son felices, se requiere de seres muy inteligentes para no hundirse en discusiones sin sentido y para finalmente darle a cada quien el puesto que se merece.

Caso 16 Rivalidad en el ámbito laboral

1. Los hechos

Laura es una mujer que lleva aproximadamente tres años prestando sus servicios de secretaría Bilingüe en una prestigiosa empresa. Al interior de su trabajo se siente cómoda, pues está rodeada de un ambiente laboral grato, con excelente relación interpersonal con sus compañeros. Sin embargo, no está conforme con el sueldo recibido, ya que no le alcanza para cubrir sus necesidades básicas y lo que sus tres hijos le demandan. Un día le ofrecen la oportunidad para cambiarse de empleo, propuesta que desde un principio la entusiasmó, ya que el ofrecimiento consistía en un aumento de sueldo y una capacitación permanente para ampliar sus conocimientos. Luego de mucho pensar, opta por esta nueva posibilidad, teniendo la certeza que cambiará su vida y la de su familia positivamente.

Hoy, a pesar que ha adquirido conocimientos convirtiéndose en una profesional integral y con un sueldo que le permite vivir acomodadamente, la rodea un ambiente laboral que día tras día se hace más insoportable, con frecuentes amenazas de despido, insultos y gritos para presionar mayor rendimiento en su labor. A esto se suma la relación con las compañeras de trabajo bastante hostil. Esta situación ha hecho que viva atormentada y con inseguridad; teme comentar la situación con sus jefes, ya que las amenazas de las compañeras atentan contra su familia.

Sus compañeras le plantean diariamente que esta situación podrá terminar siempre y cuando entregue la carta de renuncia. Ella no sabe qué hacer, si renunciar o no, ya que el dinero lo necesita para darle sustento a sus hijos

2. Temas Éticos Involucrados. Fortaleza, Valores negativos y envidias

La envidia es un valor negativo que evidencia la debilidad del ser humano y su incapacidad para sobresalir con sus propios valores. Es la negación a la autorreflexión y la auto-superación pues se fija más en el otro, no para valorarlo sino para criticar todas sus decisiones y actuaciones. Las compañeras de Laura no aceptan sus logros y reconocimientos, debido a que temen que esta nueva trabajadora les quite el lugar que a ellas les costó ocupar. En medio de este clima laboral se van mezclando la indignación de las que creen que han cometido una injusticia con ellas y el resentimiento, sobre todo de Laura, por la injusticia que recae sobre su trabajo y sus logros. Como se puede ver, se trata de un nivel muy bajo en el desarrollo moral de las personas, que ni siquiera alcanzan un nivel racional para analizar la situación y están motivadas por sus pasiones.

Laura siente culpa por haber aceptado el nuevo trabajo, con el único argumento de mejorar su situación económica. Se siente infeliz, sin ánimo y sobre todo teme por el peligro que corren sus hijos, pensando que si se hubiera quedado en su antiguo trabajo nada de esto estaría pasando. Por otro lado, a pesar de que las agresoras desean que renuncie y dejar de sentir a esta persona como una competencia, también sienten culpa por el maltrato físico y psicológico que le entregan a diario.



3. Desenlace

Para acabar definitivamente con esta situación, Laura tomó la decisión de contarles a sus jefes la presión ejercida por sus compañeras de trabajo, no sin antes recoger pruebas suficientes para que la denuncia tenga fundamento. Al entregar las pruebas a sus jefes contó con el apoyo incondicional, no sólo de ellos como representantes de la empresa, sino de la justicia competente, ya que el caso trascendió al terreno de la justicia, pues las amenazas de muerte a sus hijos como presión para renunciar, es un delito que puede ser penado, más allá del castigo y el rechazo social al que se someten por amenazas tan delicadas. Una vez superó los temores, pidió la protección de la justicia y siguió adelante en su trabajo. De las compañeras jamás volvió a saber, aunque una de ellas manifestó antes de dejar la empresa, que las amenazas eran sólo una broma y que ellas nunca hubieran atentado contra ella o su familia, comentario que le dio tranquilidad a Laura para seguir en la empresa.

4. Comentario

Este dilema de maltrato y envidia que se da en las empresas, muchas veces se oculta, tanto al interior de la organización como en las familias. Esto debido a que muchas funcionarias temen perder su empleo o simplemente no quieren involucrar a sus familias en un problema que sólo les compete a ellas. No cabe duda que al interior del trabajo las relaciones interpersonales son sumamente importantes, si esta es positiva nos sentimos satisfechos, cómodos, con alegría para asistir a diario a nuestro lugar de trabajo. Aun más, las relaciones interpersonales positivas, pueden generar mayor productividad, ya que sentimos motivación y entusiasmo al momento de desempeñar las funciones correspondientes. De esta forma, si al interior de la empresa hay respeto, libertad de expresión, tolerancia, dignidad, empatía, solidaridad, prudencia, etc. podemos, como sociedad, alcanzar un buen nivel de desarrollo personal y así contribuir poco a poco al desarrollo social. Por el contrario, si al interior de las empresas sólo se percibe un clima lleno de envidia, competencia desleal, abuso hacia las personas, como lo vivido por Laura, trae consecuencias desastrosas para la víctima, que sufre tanto a nivel psicológico como físico, finalizando en su gran mayoría, con el abandono del puesto de trabajo, por lo insoportable de la situación.

5. Conclusión

Para finalizar es necesario mencionar que si bien estas presiones en muchas ocasiones están ocultas en el ambiente laboral, forman parte de la cotidianidad, pues muchas personas insertas en el ámbito laboral se ven afectadas a diario por la discriminación, intolerancia, envidias y odios profesionales que van acabando con los ambientes propicios para el desarrollo profesional y con las personas en general. Frente a esto, es importante romper el silencio, ya que estas conductas jamás se van a eliminar, si las afectadas no alzan la voz. Estas deben lograr ser respetadas dejando atrás los temores por las múltiples amenazas recibidas. De hecho si estas personas no saben respetar, tenemos la misión de enseñarles que el respeto es esencial en las relaciones humanas. De esta forma podremos ser completamente libres, sin temores e inseguridad que merman nuestra existencia humana.

Caso 17 Una decisión equivocada

1. Los hechos

Luisa Martínez, egresada en 1994, de Ingeniería en Acuicultura en una Universidad de Valparaíso, con gran prestigio, ha trabajado en la empresa “Cultivos del Sur”, como jefe de centro hace 8 años. Ingresó a esta empresa realizando su práctica profesional en un centro con la menor producción de Salmones y gracias al aporte, al desempeño y a la confianza demostrada ante sus superiores, fue contratada por tiempo indefinido y llevada a trabajar a otro centro, con mayor producción, en donde se pudiera desarrollar, debido a su buena gestión demostrada. Cultivos del Sur, exporta el 70% de su producción de Salmón a países Asiáticos, su procesamiento se realiza en una planta perteneciente a la misma empresa, para su posterior distribución. Además, la empresa cuenta con 30 centros de agua de mar y 10 centros de agua dulce, entre la Décima y Duodécima Región.

Dentro de las garantías otorgadas por la empresa, se considera el beneficio gratuito de la vivienda. Esto le permite vivir tranquilamente con su esposo y sus dos hijos. La fortuna de Luisa es que su marido gana un buen sueldo, lo que le permite a ella trabajar por vocación sin que su interés sea el dinero que gana. En conclusión, Luisa es una mujer exitosa, con una carrera que le permitirá crecer rápidamente como profesional, además de su gran dedicación que la lleva a cubrir jornadas de trabajo que comienzan a las 7:00 a.m., con una inspección general del centro y entrega de las tareas a realizar durante el día a los operarios. Dentro de sus responsabilidades, Luisa realiza cosecha de las balsas jaulas, dependiendo de la demanda de los clientes. Esto, además implica llevar el registro de la producción cosechada en la base de datos de la empresa y por cada cosecha detallarlo en las facturas de despacho. Semanalmente, Luisa debe hacer entrega de un informe acucioso de todas las actividades, control de parámetros abióticos, control de enfermedades, alimentación y cosechas, al jefe de departamento de producción, el señor Eduardo Valenzuela.

Cierto día, Luisa se dirigió a hacer entrega del informe al Señor Valenzuela, quien después de analizar las cosechas realizadas durante el último período, le ofrece aumentar, considerablemente, sus ingresos y en forma independiente a lo otorgado por la empresa. Se trataba de enviar una parte de lo cosechado en el centro en que ella trabajaba, con destino a un socio de su jefe, quien procesaría el producto con miras de ser enviados a otros mercados distintos a los que atiende regularmente la empresa. Las ganancias serían distribuidas entre los dos socios con una participación importante a Luisa. En primera instancia, la reacción de Luisa fue negarse rotundamente a esta propuesta, ya que, iba contra todos sus principios personales y profesionales. Al mismo tiempo, Eduardo le advierte con disimulo que de no realizar lo que él pedía, se vería en la obligación de finiquitar su contrato. Además, le comenta que si ella lo delata ante sus superiores, no tendría la credibilidad ante estas personas, por ser él de un mayor cargo y por tener más experiencia y contar con la confianza de los directivos de la empresa.

El sentimiento de angustia que invadió a Luisa, frente a aquel dilema ético, que la tomó por sorpresa, no arrojó una respuesta inmediata, por lo que ella solicitó un plazo de tres días, para decidir cuál era la mejor opción. En el transcurso de esos tres días, ella pensaba que si algo resultaba mal, la más perjudicada sería ella, ya que su jefe tendría la autoridad y credibilidad ante los gerentes para demostrar que él era inocente y que no estaba al tanto de lo sucedido, pues estaba de acuerdo con su socio, ante cualquier eventualidad.

Luisa prefirió guardar silencio y discreción con su esposo y familia, por miedo a que él pudiera complicar aún más la situación, tratando de intervenir en la empresa. Una vez cumplido este plazo, Eduardo se dirigió a Luisa en busca de una respuesta, la que finalmente sería la que él esperaba, pues ella accedió a sus peticiones y de esta manera lleva a cabo la oculta transacción de cinco toneladas mensuales de Salmón. Para no levantar sospecha, ella decidió no involucrar a más personas, que trabajaban en el centro, por lo cual tuvo que contratar a otro conductor de uno de los camiones de Cultivos del Sur, para el traslado de la carga al otro destino.

El trabajo que ella tenía que hacer, consistía en registrar menos producción de la real. Al momento de realizar la cosecha, Luisa registraba el número de peces en forma normal, pero la carga que se despachaba para este otro efecto lo hacía en forma paralela. Una vez que los peces se encontraban en los camiones, se concretaba el despacho y el camión ilegal se iba a otra planta de proceso, acordada por estos dos socios. Seis meses después, la junta mensual de la directiva de la empresa, le solicitó Luisa un informe que incluía el comportamiento extraño de Eduardo, debido a que ella era la más cercana. La sospecha se presenta con dineros no justificados a su nombre y vacíos en relación a la producción, que podían tener alguna conexión con esas cuentas. A pesar de la presión que sentía Luisa, no tuvo el coraje para decir la verdad, pues de alguna manera ella ya estaba involucrada. Una vez que terminó la junta con los dueños de la empresa, decidió hablar con Eduardo para ponerlo en alerta de la sospecha que levantaba su enriquecimiento repentino y finalmente lo convenció de no volver a hacer despachos paralelos, por el bien de la empresa y por el bien de ellos.

2. Temas éticos involucrados. Mezcla de virtudes y vicios

En la historia presentada, se mezclan tanto virtudes como vicios por parte de los protagonistas, sobre todo Luisa, pues en primer lugar se negó a la iniciativa de Eduardo, pero luego mostró debilidad al aceptar. Si bien es rescatable que finalmente se desistiera de seguir realizando los envíos, de todos modos llama la atención que esta última decisión no fue tomada a causa de los valores que se estaban dejando de lado, sino porque los podían descubrir desde la junta directiva. Sin embargo, el recomponer el camino no los exime de la responsabilidad moral frente a la empresa y frente a su propia conciencia. Claramente tenemos el abuso de poder por parte de Eduardo Valenzuela, quien aprovecha al máximo el beneficio de su puesto de trabajo, para ofrecer en forma casi obligatoria a Luisa el negocio que a cuentas claras era un robo, muy a pesar de lo que ella pensaba y de sus valores personales y profesionales. La intimidación es evidente, pues Eduardo se valió de amenazas para conseguir sus objetivos, sin importar el bienestar de ella.

Aunque Luisa pudo retirarse de la empresa para no seguirle el juego a su jefe, no lo hizo por su desarrollo profesional, lo que le da también un grado de responsabilidad en los hechos, a pesar de las presiones de su jefe. La honestidad y responsabilidad de responder a la confianza entregada en su trabajo es algo a lo que Luisa claramente faltó al ocultar aquel robo, del cual ella formaba parte fundamental, además de ocultar lo que estaba sucediendo a su esposo, ya que nunca le dijo lo que estaba pasando en la Empresa y la angustia que toda esa presión había causado en ella. Lo más importante, es que faltó a una obligación, no sólo con la empresa sino con una obligación interna, el deber moral.

Finalmente, al menos se puede mencionar la lealtad de Eduardo, porque a pesar de ser descubierto en un acto ilícito con la Empresa, éste no desenmascaró a Luisa, en consideración a que ella obedeció a su mandato en aquel negocio.



3. Desenlace

Han transcurrido dos años y medio desde lo sucedido, y Luisa sigue desempeñándose como jefe de centro. Sin embargo, para ella esta situación en la que se vio involucrada, puso a prueba sus valores y principios éticos, tanto personales como profesionales. En el presente, ella tiene que cargar con un sentimiento de culpa por no haber sido capaz de enfrentar la problemática, de una manera correcta, pues ella sabe que faltó fuerza para intentar persuadir a Eduardo para no hacer ningún envío paralelo. Luisa siente que faltó a sí misma y a la empresa, lo que claramente pudo ser evitado si no hubiese accedido a las presiones de su jefe directo y si ella misma no hubiera traicionado sus principios, esto ha hecho de que a pesar de que han pasado dos años de lo sucedido, Luisa no olvida el delito que cometió, y lo recuerda cada vez que mira la cara de sus Jefes, pues ni el dinero recibido por aquellas cargas ilícitas de salmón, pudieron librarla de todo el peso que sintió y que aún siente, pues nunca se supo la verdad de aquel hecho, pero el peor castigo lo lleva ella por dentro.

4. Comentario

¿Qué sería de la sociedad si los seres humanos no sintiéramos culpa? La culpa es uno de los sentimientos morales más fuertes y que actúa como un gran regulador de nuestras acciones. Sin este sentimiento, seríamos, literalmente, unos “sinvergüenzas”. En una situación de este tipo, se puede tratar de eliminar la culpa mediante todo tipo de explicaciones para justificarse, pero por esta vía no llega al fondo del problema: lo que hay que eliminar es aquello que nos produce la culpa, reparando el mal cometido. Una “aparente justificación”, para los actos es la presión del jefe y sin embargo, no la tiene, ya que desde el principio ella sabía lo que tenía que hacer y no lo hizo por miedo a perder su trabajo.

5. Conclusión

Lo propio de una persona virtuosa es que es que es dueña de sí misma y, por eso, es más libre, ya que no se deja determinar en su actuar por las circunstancias externas, sino que, de algún modo, se encuentra por sobre ellas, de modo que puede decidir desde sí misma. En este sentido, la actitud del virtuoso se opone a la demostrada por los personajes de esta historia, quienes sólo supieron tomar la decisión correcta apremiados por el miedo a ser descubiertos, es decir, la decisión es tomada finalmente de mal grado. De algún modo, la situación es cercana a la que enfrenta un alumno al rendir una prueba: si ese alumno evita copiar al compañero del lado sólo porque hay un profesor o ayudante que lo pueda descubrir, lógicamente hará bien en no copiar, pero está aún lejos de ostentar la virtud de la honestidad, ya que seguramente si se le presenta la oportunidad de copiar sin ser descubierta, lo hará de todas maneras.

Caso 18 Un triste regreso

1. Los hechos

Luego de dos años de arduo estudio universitario en la capital, a Julián no le quedó otra opción que volver a su ciudad natal, y dejar atrás lo que significaba para él el sueño de su vida: algún día llegar a ser un gran Arquitecto. Desilusionado por todos los problemas que tenía y por los que se le avecinaban, seguía sin poder comprender el porqué de todo lo malo, de todos los problemas, deudas y problemas familiares, que le robaban la oportunidad de su vida. Se sentía fracasado y sin motivos para seguir luchando.

Al volver a Chillán, a su hogar, saca fuerzas para volver a intentarlo, en una universidad más modesta, pero apuntando a la misma carrera y, convencido de sus capacidades, lo intenta sin un resultado positivo y su otra opción fue la de escoger, un año más tarde, otra carrera, totalmente distinta a la anterior. Pero lo que partió siendo un simple hobby nacido de un año sin hacer nada, pasó a ocupar su mente y sus ganas de seguir. Comenzó a estudiar Técnico en Computación e Informática en la Universidad Informática; pero esta vez el sueño también se cortó, ya que tan sólo duró otros dos años en la carrera. Los problemas monetarios no le permitieron seguir sus estudios, envió cartas al rector, pero la universidad no le dio posibilidades de seguir.

Julián creía que nada tenía sentido: ver cómo su triste historia se repetía una y otra vez y, al mismo tiempo ver cómo otros jóvenes realizaban sus sueños.

Un día sin sospechar, recibe una invitación que no pudo rechazar, pues provenía de su propio padre, el que hacía mucho tiempo no veía y a quien consideraba el mejor Arquitecto. Trabajaron juntos un año, lo suficiente para juntar una buena suma de dinero que lo ilusionó nuevamente con la vida y la carrera de Arquitecto, abandonada por la mala situación económica.

Lamentablemente, por las deudas que no quedaron saldadas en su antigua universidad de Santiago, no pudo tener acceso a los papeles necesarios para una convalidación, lo cual significó empezar su carrera desde el comienzo, pero a él, como persona perseverante, no le importó y siguió adelante. Su recompensa a la perseverancia fue conocer a un gran amigo, el que le ayudará a superar muchas dificultades. El tiempo lo repartía entre la Universidad y cualquier trabajo que le permitiera ganar algo de dinero, pues debía ayudar también a su familia. Dentro de los trabajos que salieron para trabajar en su tiempo libre, fue el de conductor de un vehículo de una carnicería que estaba abriendo sedes en otras ciudades, por lo que a Julián básicamente le tocaba viajar todo el fin de semana. El agotamiento comenzó a dejarle consecuencias, ya que no sólo tenía que manejar un camión en mal estado, sino también cargar y descargar carne, sin ningún tipo de implemento para soportar ese peso, y ni pensar en algún ayudante. Julián sin querer comete un gran error que lo pone en serios aprietos. Su jefe un día decide ofrecerle una moto para ser descontada por planilla. Dicho ofrecimiento se daba para que Julián pudiera desplazarse más fácilmente de la Universidad al trabajo y viceversa. Julián aceptó el ofrecimiento sin saber el estado de la moto y su procedencia, lo que importaba era movilizarse fácilmente. Para el gran pesar de Julián, su sueño de estudio se vería otra vez frustrado, y todo porque el dinero de él ya no alcanzaba para los estudios, el pago de la moto y la casa, y tuvo que suspender por tercera vez su carrera de Arquitectura. Un día se reunió con su jefe en la oficina para hablar del tema

económico, ya que a Julián al dejar la Universidad comenzó a trabajar tiempo completo sin ningún aumento de sueldo, ni previsión social. La respuesta del jefe fue negarse a pagarle más por el tiempo trabajado, sin que Julián pudiera renunciar por la deuda que tenía con la moto, la que lo condicionó absolutamente por el tipo de documento que firmó con el jefe.

2. Temas Éticos Involucrados. Fortaleza, templanza, justicia

La virtud de la fortaleza va de la mano con la prudencia, por la que podemos estimar cuáles son los fines que se pueden y vale la pena alcanzar. Sin embargo, las virtudes se encuentran articuladas de tal manera que es imposible pensar en una auténtica fortaleza sin prudencia, ni viceversa. Sin fortaleza, no podríamos alcanzar las metas que prudentemente nos proponemos, y sin prudencia no sabríamos en qué objetivos aplicar nuestra fuerza de voluntad.

Los actos de la fortaleza son principalmente dos: resistir y atacar. Actos que se presentan en Julián. Primero porque resiste las adversidades y no se deja vencer por los problemas. Si algo aprendió Julián de la vida fue la capacidad para enfrentarse a las dificultades en el logro del objetivo. La constancia nos facilita enfrentarnos no con la dificultad, sino con la demora en la consecución de la meta. Así, la fortaleza con la constancia se enfrenta al tiempo y supera el cansancio. Lo segundo es que Julián ataca los problemas que se le presentan con proactividad. El que sabe atacar es quien tiene la actitud necesaria para enfrentar los problemas con ánimo de solución y no se queda esperando que los problemas se solucionen por sí solos, aunque siendo paciente espera el momento propicio para que la acción sea efectiva en la solución de problemas. Unida a la actitud de ataque está la perseverancia, que es la persistencia en la pro actividad a pesar de las molestias. La perseverancia, lo mismo que la paciencia, es virtud del inteligente, que advierte que la realidad casi nunca se acomoda a sus deseos.

El caso de la injusticia se presenta con el jefe de Julián quien se aprovechó de la situación para explotarlo y hacerlo trabajar más por menos, además de engañarlo con el negocio de la moto sin documentos, la que al final terminó siendo confiscada por la policía.

3. Desenlace

El jefe de Julián buscó una excusa para amenazar a su empleado y buscar de una u otra forma que se fuese del trabajo sin tener que finiquitarlo, pero Julián le confesó que no era la idea, sino que él sentía que solicitaba lo justo, lo debido por tanto tiempo de extra.

No le quedó otra que buscar una forma de permanecer en la empresa, pero como era de esperarse, comienzan los problemas y depresiones y nuestro protagonista comenzó a acudir al doctor, quien optó por darle una licencia médica y medicamentos. Hasta que a la tercera licencia médica, una vez vencida, le llega a la casa una carta notificando su despido por no presentarse al trabajo.

Ya sin poder contener más esta injusticia, Julián acude a la Inspección del Trabajo de su ciudad, y con los pocos papeles que poseía en su poder comienza la denuncia de sueldos impagos, horas impagas, el engaño por la moto, la cual en la actualidad se encuentra embargada.

Tras el despido, Julián encontró un nuevo trabajo, en un ambiente un poco más tranquilo y que curiosamente le sirve para intentar volver a su segunda carrera de informática.

4. Comentario

Sin duda que la historia aquí presente es bastante triste y trágica en cierto punto, pero a la vez hay que tener presente que muchas de las personas que caminan al lado de nosotros en la calle, viven historias similares. En todo caso, es inevitable que en la vida encontremos problemas; es más, podríamos decir que son parte de ella. El dilema es justamente cómo enfrentarlos. Una posibilidad es mantener una actitud reactiva, propia de quien simplemente espera que los problemas se solucionen solos para que recién entonces puedan desarrollarse personal o profesionalmente. Este tipo de personas suelen pasar la vida esperando y “echándole la culpa al empedrado”. La actitud proactiva, en cambio, es propia de quien encara los problemas, buscando vías de solución, con fortaleza y perseverancia: no se enreda pensando en “por qué a mí” o en la suerte que tienen los otros. Ese tipo de cavilaciones son finalmente una pérdida de tiempo y nos descentra de nuestros objetivos: si no partimos por cambiar nosotros mismos, es imposible que el entorno cambie solo.

5. Conclusión

Esta más que claro que el cultivo permanente de las virtudes cardinales rinden sus frutos, ya que tenemos expuesto como Julián, quien nunca se rindió ni dio paso atrás.

Nos enseña que hay que ser perseverantes y fuertes para poder lograr lo que anhelamos, llevar nuestros sueños a ser más que sueños, para que se conviertan en realidad, como el de Julián, que era acabar con la injusticia de su jefe, tomar las riendas de lo ocurrido y hacer público su problema, para seguir buscando una profesión que le diera una estabilidad económica y evitar las injusticias laborales que se presentan sobre todo con aquellos que no son profesionales. ¿Cuántos habrá que no denuncian los atropellos o que simplemente no son conscientes de ellos? Cuando uno denuncia una injusticia, se busca una corrección hacia la humanidad, pues la denuncia repercute en otras situaciones que van generando un cambio de conciencia en cada uno de nosotros; siendo justos y exigiendo justicia, podremos aspirar a tener jefes justos, compañeros de trabajo justos y sociedades justas.

Caso 19 Enseñando a robar

1. Los hechos

Pedrito era un niño que estudiaba en el Liceo 40 de Puente Alto. Su vida se ha visto siempre llena de dificultades ya que su padre padecía un cáncer muy complicado y su madre con frecuentes depresiones ha intentado dejarlos en varias ocasiones. Por todo lo que lo rodea, el niño ha sido rebelde y su comportamiento desordenado, lo llevó a ganarse la fama de niño terrible, estigma que lo acompañó toda la básica y ahora en la media. Sin embargo cuando niño, el que fuera terrible no era tan malo, porque sus travesuras, estaban impregnadas de alguna ingenuidad, pero su comportamiento fue pasando de gris a negro, hasta llegar a ser el líder de una pandilla donde sus compañeros lo respetaban y admiraban por su temeridad. Nadie se atrevía a contradecirlo y simplemente se hacía lo que él decía. Un día se le ocurrió robar dentro del colegio, no por necesidad sino por el sólo hecho de probarse a sí mismo que no tenía límites para sus fechorías. Esperaba por ejemplo, que los niños de los otros cursos salieran a hacer educación física para así entrar a la sala y robarles sus celulares o vaciar sus loncheras. Sus robos se hicieron tan frecuentes que las directivas del colegio tuvieron que tomar estrictas medidas dentro del colegio, investigándose hasta dar con el ladrón. De esta manera lo sorprendieron in fraganti.

Al encontrarse en esta situación no se sintió ni acorralado, ni amenazado de ser echado del colegio, ya que sabía que su madre lo ayudaría de alguna forma, pues la complacencia de su progenitora hacia las fechorías hacía que lo protegiera incondicionalmente.

El día en que se hizo la reunión de profesores para deliberar sobre el futuro de los alumnos en el colegio, los profesores habían decidido que la forma de enseñarle a respetar los cánones de la sociedad sería sacándolo del colegio, y para eso todos los docentes se habían puesto de acuerdo. En el minuto en que el inspector general planteó su situación, los profesores hablaron de una cancelación de matrícula, aludiendo a que el alumno era un peligro para los otros y que él actuaba de esa manera porque sabía que sus padres no le pondrían límites y que de una u otra manera ellos deberían tomar las riendas de este asunto para así poder aplicarle una sanción ejemplificadora y que diera la prueba de que el cometido no era correcto.

En medio de la discusión ocurrió algo muy sorprendente y es que el inspector general y su profesor jefe lo defendieron a todo costa, argumentando que el pequeño tenía problemas en su hogar y por eso se comportaba de esa manera, para llamar la atención, frente a lo cual una expulsión del colegio no sería la forma de enseñarle una buena lección y sí la forma de convertirlo en un delincuente, ya que al cancelarle la matrícula no podría encontrar otro colegio. La propuesta era darle una nueva oportunidad y mantenerlo muy controlado para evitar sus desmanes. Definitivamente, el caso dividió a los profesores del colegio entre los que lo defendían y los que simplemente lo querían fuera del plantel.

Al final, en el minuto de volver a votar por el caso de este niño, los profesores llegaron a la determinación de que al alumno debía continuar en el colegio, con un llamado fuerte de atención en su registro académico.

2. Temas éticos involucrados. Sentimientos morales, responsabilidad, criterio ético

En el caso anterior se muestra cómo la falta de criterio de los padres pudo llevar a un niño a no asumir responsabilidades, puesto que es en esta etapa donde el niño y el alumno comienzan a madurar y a tener conciencia de los temas éticos, a establecer su moral y sus valores para su futuro como adulto. El aprendizaje de la ética en edad infantil encuentra su principal fuente en el ejemplo, el que no tuvo en su familia. El niño, sin ningún remordimiento en sus actos, siguió siendo el líder entre sus amigos y ya sabía cómo arreglárselas con sus profesores para salir victorioso de las situaciones complicadas, cosa que deja ver que él estaba muy conciente de lo mal de sus actos, y que los padres, al igual que los profesores, cada vez perdían más el control sobre su educación.

3. Desenlace

Después de varias reuniones se llegó a un acuerdo en el cual a Pedrito se le renovarían la matrícula conservando la condicionalidad para el próximo año, pero a cambio, él debería mejorar su conducta y notas para no ser expulsado del establecimiento. Pedrito no entendía la situación en la que se encontraba porque simplemente no le interesaba, luego de conversar con él, accedió a mejorar pero con cierto recelo frente a todo su entorno.

En un principio seguía cometiendo errores que lo ponían en tela de juicio constantemente y se tomó un nuevo acuerdo entre los padres, alumno y profesores por el cual el alumno debía acudir a una psicóloga para comprender y tratar de mejorar no sólo su rendimiento académico, sino todo su proceso de socialización, el que se había deteriorado por los vicios de robar, manipular la información y ordenar a otros compañeros para que hicieran lo que él les mandaba. La Trabajadora Social contratada para ver el caso de Pedro, tuvo el criterio suficiente para ordenarlo y guiarlo por donde debía ser. Después de cierto tiempo, Pedro fue mejorando en todos los aspectos, cambió su actitud frente a la vida, apoyó a su padre en la enfermedad y maduró su forma de pensar y actuar. Lograron así que su familia se afianzara y recuperara la unión que habían perdido con la enfermedad del padre y el comportamiento de Pedro. Ya en edad juvenil sigue siendo líder, pero en buenas acciones, las que trascienden las paredes de su hogar y benefician al barrio entero.

4. Comentario

La familia, como entidad estable (relación padre-madre-hijos), es indispensable para el desarrollo de la comunidad humana. Es ella la célula social fundamental y está, para la educación moral, por encima del Estado o de cualquier otra asociación. Sin embargo, como entidad social que es, el matrimonio debe ser regulado por el Estado, sobre todo para salvaguardar los derechos de las familias desfavorecidas. El Estado puede, por razones sociales, regular el matrimonio reconocido civilmente en cuanto a edad, derechos, etc... Sin embargo cada persona es libre de escoger su propia pareja por encima de razas, clase social, ideologías, etc y educar a sus hijos bajo su criterio mientras no choque con las leyes sociales establecidas. Por supuesto, Cada pareja puede tener los hijos que responsablemente pueda educar y mantener dentro de las concretas situaciones personales, económicas y sociales, teniendo presente que la responsabilidad para con los hijos dura toda la vida y, en este sentido, la educación de los hijos debe ser orientada primariamente por la familia, célula directamente responsable de la formación de la sociedad.



Por su parte el colegio también tiene una responsabilidad en la educación permanente de los valores morales y se justifica por la necesidad que tenemos los individuos de comprometernos con determinados principios éticos que nos sirvan para evaluar nuestras propias acciones y la de los demás. Así, son tres los frentes que deben tenerse en cuenta. La de los valores del individuo, los valores de la sociedad y la forma en que estos modelan los valores internos de una institución educativa, dándole un estilo, una cultura propia y una identidad con la cual cada uno de los agentes se siente plenamente identificado.

5. Conclusión

Finalmente se llevó a cabo el cometido de algunos profesores, enseñarle no sólo materia, sino un comportamiento en la sociedad con valores morales y éticos, guiados por una Trabajadora Social que entendió que Pedrito, con sus actos, llamaba la atención sobre la falta de afecto y cariño, sin que nadie descubriera lo valioso que el niño tenía dentro. Definitivamente el desarrollo de la moralidad de las personas se da en sociedad y para la sociedad y el esfuerzo que los planteles educativos deben hacer con los estudiantes es hacerles entender este principio fundamental de convivencia; no entenderlo nos puede llevar a cometer errores irreparables en la formación de los niños, jóvenes y adultos.

Los profesores deben tener la capacidad de entender que en la vida ocurren cosas inoportunas pero que finalmente pueden transformarse en valores positivos que aporten a la sociedad; ahí está el verdadero reto de la educación.

Caso 20 Inclusión laboral

1. Los hechos

Roberto recuerda gratamente su paso por la universidad y todo lo que aprendió en la relación con sus profesores y compañeros, sin embargo las dificultades que hoy se le presentan tienen que ver con su aire de superioridad adquirido con su título profesional, a partir del cual creyó que él era el mejor de todos. En su primer trabajo era bien remunerado a pesar de ser nuevo en el rubro, esto le daba confianza en la relación laboral y de cara al futuro. Tenía claro que no iba a ser fácil trabajar, pero resultó más cómodo de lo que pensaba, se dio cuenta que significaba una ventaja el no tener que sustentar a una familia como lo tenían que hacer algunos colegas con más edad.

Luego de trabajar en diferentes lugares, Roberto conoce a la que iba a ser su futura esposa. Sin duda, esto le cambiaría sus expectativas de vida, pues lo hizo más conciente de lo que estaba en juego además de que sus ambiciones crecieron. Roberto se casó a los 26 años de edad con una joven profesional de 23 años; ambos prometieron ayudarse mutuamente con el deseo de tener una bonita familia.

Pasaron 2 años y en su trabajo todo parecía marchar normalmente, no obstante la soberbia lo llevó a presionar a su jefe para que lo ascendiera, con el argumento de que él era el mejor empleado y que sus conocimientos estaban subutilizados. Aunque su jefe de alguna manera le hallaba razón a Roberto, la empresa tenía dificultades económicas y en invierno, las cosas se ponían difíciles, pues los clientes ya no solicitaban a la empresa como en primavera o verano, época del año donde la empresa incluso contrataba más gente. El año en que Roberto se casó, el invierno fue mucho más intenso, dejando a la empresa con un profundo déficit y la solución que se veía venir era el recorte de personal. Roberto siempre seguro de sus conocimientos y de las buenas relaciones con su jefe, aseguraba que él nunca saldría de la empresa, además porque era uno de los pocos profesionales allí. Sin embargo, y contra todo pronóstico, a Roberto le notificaron que su contrato terminaría en quince días, noticia que no podía creer. Cuando pudo hablar con su jefe, éste le comento que realmente sus conocimientos eran buenos para la empresa, pero no exclusivos y que en la empresa había otros que podían hacer lo que Roberto hacía sin creer que por eso debían ganar más dinero. Roberto, en una acción soberbia salió de la oficina del jefe vociferando que con sus conocimientos y experiencia conseguiría rápidamente trabajo, y que en el fondo no necesitaba nada de ellos.

A pesar de esta drástica y dura noticia, su entusiasmo seguía intacto y tenía confianza que iba a encontrar un trabajo a la medida de él. Sin embargo, pasaron meses y meses y la situación no cambiaba y se vio envuelto en una crisis personal y profesional. Se refugió en su esposa que trabajaba en otra entidad más modesta pero en un ambiente laboral estable. Su mujer le contó que tenía tres meses de embarazo, noticia que alegró mucho y a la vez le puso presión extra para encontrar un nuevo empleo. Resultaron varias cosas, presentó varias entrevistas, pero nada se acomodaba a sus amplias expectativas laborales. Después de 8 meses y con el nacimiento de su primer hijo, tuvieron que mudarse a la casa de sus suegros. Este momento de inestabilidad laboral lo llevó a pensar en la posibilidad de trabajar en lo primero que resultara.

Estas duras condiciones que debió pasar Roberto fueron acompañadas de un pensamiento desalentador; cuestionamientos lo atormentaban y llegó a pensar que realmente él no servía para trabajar, que no sólo había sido mala fortuna si no que existía algo en el que lo hacían incompetente a la hora de trabajar.

2. Temas éticos involucrados. Prudencia, Humildad

Aunque Roberto se sentía muy seguro de sus conocimientos, la soberbia lo llevó a actuar imprudentemente, no sólo por la conversación que tuvo con su jefe al momento de dejar la empresa tras el despido, sino por las entrevistas que sostuvo posteriormente, en las que se mostró con aires de superioridad que terminaron perjudicándolo. Habrá que pensar que la universidad es un paso muy importante en el desarrollo profesional, si se quiere el primero de muchos que se deben dar, lo que significa que, al terminar esta etapa académica de la vida, lo que queda es seguir aprendiendo, ya no solamente en las aulas, sino en el campo laboral. La prudencia debe permitirnos entender que en la vida y el conocimiento hay personas por debajo de nosotros, pero también muchas por encima y nuestra posición en todo caso será la de seguir aprendiendo de aquellos que llevan mayor camino que el nuestro. Si Roberto hubiera sido humilde con sus conocimientos y prudente con sus comentarios, tal vez hubiera conservado el puesto o no hubiera estado tanto tiempo cesante.

3. Desenlace

El no poder trabajar y pasar a formar parte del grupo de cesantes de un momento a otro, lo hizo despertar de su absurda postura frente a la realidad laboral y dice que le sirvió para valorar aún más cualquier oportunidad laboral, al grado de considerarla un privilegio de pocos, en el sentido de que la ocupación representa un reconocimiento de por sí de los conocimientos que la persona tiene, paralelo a la responsabilidad de delegar una función que involucra el compromiso social del conocimiento profesional.

Es así que su pensamiento con respecto a la realidad laboral es ahora un poco más humilde, pero a la vez algo desalentadora, dentro de ciertos aspectos, ya que la concepción de mucha gente frente a la profesión se reduce a considerarla sólo como un medio para ganar más plata, pues la sociedad actual no valora a las personas tanto por su espíritu colaborador o por potenciar sus habilidades. La motivación apunta a obtener más dinero, poder trabajar en algo que permita ascender en la escala social, es decir tener una posición "privilegiada" dentro de la sociedad, en la cual el dinero es el principal parámetro para medir cuánto vales.

A pesar de todo, acepta las condiciones de esta nueva sociedad, donde el trabajo es el motor que mueve el desarrollo humano y su conclusión es que vale más estar adentro que quedar por fuera. Se trata de un juego que debemos aprender a jugar y simplemente tratar de acomodarnos con los demás. En todo caso, el mejor modo de cambiar esa mentalidad es perseverar en el trabajo bien hecho y en la disposición a seguir aprendiendo de quienes saben más que uno.

Hoy en día Roberto tiene trabajo y esto lo valora enormemente, pues es la oportunidad para desarrollar su potencialidad, aprender de la gente y compensar lo que la vida le ha dado. En este sentido no sólo busca un sueldo digno, sino la posibilidad de desarrollarse como persona íntegra.

4. Comentario

Una persona que plantea los beneficios de la profesión a corto plazo, asume una postura suicida en el sentido de que la responsabilidad con el conocimiento es a largo plazo, como garantía de supervivencia. Curiosamente los grupos empresariales que logran sobrevivir en el mercado son los que entienden que la rentabilidad del conocimiento tiene que ver con la consistencia o la vigencia en el tiempo, además del convencimiento de que la pertenencia de las personas con la empresa se da dentro y no fuera de ella. No se trata de decir hace cuánto un estudiante egresó de su carrera, es más bien cuánto lleva trabajando y con qué regularidad, pues dicha regularidad dice de la capacidad de compartir conocimiento, del trabajo en equipo, de la adaptabilidad al sistema, entre muchos otros indicadores. Cuando se comparten creencias que despiertan en la gente un interés no es sólo cosa de una moral del deber, de un marco deontológico que no ofrece por su cumplimiento ninguna recompensa a cambio, sino cosa también de una *moral de la rentabilidad*, entendida de un peculiar modo, es económicamente rentable, porque cualquier organización, para sobrevivir, ha de disponer hoy de un sólido grupo de personas con creencias y conocimientos sobre las que asentar su política y sus acciones.

Nace así, al hilo de la ética, la idea de una *cultura empresarial* —del mismo modo que ha nacido la idea de una cultura médica o ecológica— que configura formas de vida peculiares, cada vez, menos opcionales y más «obligatorias» para quien tenga afán de supervivencia. Porque, en el caso que nos ocupa, la empresa necesita *legitimar* su existencia y actuaciones a través de la *confianza* que se infunde en el público desde sus empleados y a través de lo que se ha dado en llamar un «capital-simpatía», una sintonía con los consumidores, que les lleva a preferir esa determinada empresa y sus productos. *La cultura empresarial genera, entre otras cosas, ese capital, que no es financiero, pero sí beneficioso.*

La ética reconoce de esta manera la condición humana del conocimiento, de la empresa y de la rentabilidad de los negocios, al tiempo que las personas, empleados profesionales o no, acepten la lógica de la sobre vivencia en el tiempo desde la constancia y la regularidad en el trabajo. Es la única manera de crecer profesionalmente.

5. Conclusión

En tiempos de competencia por la existencia, el reconocimiento y la sobre vivencia laboral, muchos profesionales se parecen, guardan semejanzas entre ellos, lo que les permite desempeñarse en diferentes trabajos sin poder exhibir una cultura propia, una diferencia entre tantos colegas que “saben lo mismo”, una identidad o un perfil bien trazado, para lo que se requiere de valores morales a los que la sociedad aspira llegar, como una carta de presentación y de triunfo profesional en la lucha por estar siempre vigente. Roberto necesitó de humildad, pero también de templanza, fortaleza y prudencia para incorporarse al mundo de la empresa nuevamente.

Ahora bien, hablar de profesionales que toman decisiones a largo plazo, obviamente en condiciones de incertidumbre, y que son responsables de cara al futuro, supone introducir subrepticamente una creencia, que resulta fundamental para este ámbito de la ética aplicada: la de que *las empresas son organizaciones*, irreductibles a la simple suma de sus miembros; que gozan de un tipo de entidad que se distiende en pasado, presente y futuro; y que tales organizaciones toman decisiones morales, sin que la responsabilidad de los individuos se diluya en la del conjunto de la empresa.

CASO 21 Desempleo o Cesantía

1. Los hechos

El señor Pablo Tapia se desempeña como tripulante de cubierta en barcos pesqueros de la zona, con una experiencia de 8 años, algo bueno teniendo en cuenta la rotación de empleados y empleadores a consecuencia de la rotación de personal en este sistema laboral en función a la legislación vigente, cuotas de captura, responsabilidad en el trabajo, excesiva mano de obra disponible, entre otras.

Sin tener antecedentes de su calificación laboral anterior (en el rubro pesquero), un día no se presentó a la citación de embarque programado a las 23:00 hrs. en el barco en el cual se desempeñaba bajo contrato vigente y carta de embarque por la Gobernación Marítima (cumpliendo los requerimientos de la autoridad para desempeñarse en este cargo). Su empleador, a causa de su ausencia no reportada, consulta a su familia por el número telefónico para saber con certeza lo que había sucedido y si llegaría o no para iniciar el zarpe y la actividad pesquera correspondiente. Una vez comprobado que no se presentaría, se le aplica la sanción de abandono laboral, y es despedido. Tiempo después se conocen sus motivos de no presentación al zarpe: un problema de drogadicción de su pareja, y la preocupación por sus hijos menores, motivos no suficientes para su empleador ya que debió haber solicitado a un reemplazo para su cargo a la brevedad, de modo de no interrumpir el proceso productivo.

Él se presenta como una persona que no se encuentra estable, es decir, que sus intereses no están enfocados en un 100% en su trabajo sino en su familia (más bien en sus hijos) por lo que el interés en el trabajo primordialmente radica en el futuro de sus hijos, pero por esto mismo, en caso de presentarse dificultades en el entorno de su hogar, el prioriza a sus hijos y deja sus obligaciones y responsabilidades adquiridas en un contrato. Durante el periodo de cesantía que duró varios meses, él sufrió los efectos de no contar con una remuneración. Las deudas y pérdidas de los sistemas básicos (luz, agua, gas, alimentación tanto para él como para su núcleo familiar), lo fueron marginando de la sociedad por su condición cesante y casi de marginalidad, lo que obligó a buscar en lugares apartados nuevas opciones laborales dentro de su rubro, teniendo que dejar a su familia por largos periodos, disminuyendo su concentración y capacidad de trabajo, teniendo que vivir con la preocupación permanente de sus hijos y el riesgo de perder su trabajo.

2. Temas éticos involucrados. Tensión creativa y disciplina

Desde un punto de vista ético es correcta la decisión de los diferentes empleadores al despedir a Pablo, puesto que éste no demuestra, ni justifica responsablemente su inasistencia laboral, lo que lo hace irresponsable por no responder con el pacto acordado por él y sus jefes, en el cual se comprometía como empleado a obedecer todas las normas impuestas por la empresa como estipulaban los contratos. Esto debe quedar claro ya que ante el despido normalmente se considera que los empleadores son los injustos, pero cada empresa es un grupo de personas con un compromiso claro, como debe ser la rentabilidad del capital invertido y en ese sentido, cada uno de los trabajadores debe entender su responsabilidad dentro del engranaje empresarial. Pablo entendía esta situación, pero los problemas familiares lo superaron, al grado de que le desestabilizaban y le hacían perder su trabajo. En el fondo la falta de disciplina evidenció la falta capacidad de articular sus compromisos familiares con los laborales.

3. Desenlace

Después de una búsqueda infructuosa logró reinsertarse en el campo laboral en el sur del país, con un cargo de mayor responsabilidad, teniendo que realizar cursos de capacitación para poder lograr los requerimientos mínimos exigidos hoy en día en el rubro que el ocupa (primeros auxilios, supervivencia en el mar y motorista, etc.). Pablo tuvo la suerte de acceder al trabajo sin tener los cursos y conocimientos suficientes para trabajar, pero una vez dentro, logró sortear estos problemas con ayuda de un buen empleador que le otorgó la posibilidad de entrar a trabajar para poder efectuar dichos cursos. Así, pasa de tripulante cubierta a ayudante de máquina. Pero a pesar de esta nueva condición, no logró cubrir las huellas dejadas en su vida, en el periodo de cesantía anterior, ya que las deudas adquiridas no son de fácil resolución, además que la condición de su esposa y el abandono al que están sometidos los hijos amenazan con repetirle la situación de cesantía.

4. Comentario

El sentido de la vida se da en el equilibrio entre el ámbito laboral, familiar y personal. Del nivel de equilibrio entre estos ámbitos de la vida humana surge el éxito o el fracaso de las personas. En este sentido, lo humano debe tener una buena dosis de vocación, pues es el motor, la motivación de nuestras acciones y la comodidad de lo que hacemos por nosotros mismos y nuestra familias. Ahora bien, el hecho de poner sobre el tapete el problema del sentido de la vida no debe ser interpretado nunca como síntoma o expresión de algo enfermizo, patológico, anormal del hombre o una actitud demasiado filosófica que no tiene importancia para la vida. Lejos de ello, es la verdadera expresión del ser humano en su esencia. Lo incorrecto es desviar la preocupación por el sentido de la vida y hacer de la existencia sólo un presente sin sentido, precisamente por falta de futuro. Pensar siempre en presente es una deformación de la vida que consiste en creer que se puede renunciar a toda orientación, a toda meta o a toda vocación. Lo importante para darle sentido al trabajo y vincularlo a la propia vocación está en tener claro que lo importante no es tanto la profesión que se ejerce cuanto el modo como se la ejerce; que depende de nuestra actitud frente a la vida y no de la profesión concreta en cuanto tal o de factores externos. Es de cada uno de nosotros de quien depende que el trabajo tenga valor, que sea personal y específico, de manera que le dé un carácter único e insustituible a nuestra actividad profesional y sentido a nuestra vida, además de la estabilidad en el tiempo.

5. Conclusión

Más allá de que el trabajo nos permite un ingreso económico importante para cubrir nuestras necesidades básicas y tratar de crecer económica y socialmente, también es el medio propicio para socializar y compartir con otras la construcción de un mundo mejor, más habitable, para que las futuras generaciones hagan su parte y así garantizar la permanencia de la especie humana en la tierra. El trabajo es el pretexto perfecto para la "construcción" humana desde lo humano, de ahí que independientemente de la profesión o de la actividad laboral que se ejerza, lo que más importa es el sentido y razón por lo cuál lo hacemos. Es cierto que muchas personas, sobre todo las personas neuróticas, afirman que habrían podido cumplir su misión en la vida si hubiesen tenido otra profesión, pero al expresarse así equivocan la realidad y el verdadero sentido del trabajo profesional y se engañan a sí mismas. Cuando una profesión concreta que se ejerce no produce en el hombre un sentimiento de satisfacción, no debe culparse de ello a la profesión y menos a la familia sino al hombre mismo.

Caso 22 Fertilización in vitro

1. Los hechos

Luis y Valentina eran una pareja de pololos que llevaban juntos 7 años, hasta que un día decidieron unir su vida en matrimonio, con la ilusión de formar una familia. La ceremonia fue hermosa y asistieron muchas personas cercanas a ambos, todos les deseaban prosperidad y felicidad. Al terminar la recepción se despidieron de sus invitados, partiendo a su luna de miel. Estuvieron dos semanas disfrutando de las hermosas playas de Bahía, mientras hacían planes para el futuro, lo que incluía por supuesto los hijos que ambos querían tener. Al establecerse nuevamente en Santiago, decidieron comprar un departamento para ellos y sus hijos que vendrían pronto. Todo les estaba resultando de maravilla. Luis seguía desempeñándose de abogado en el bufete que tenía junto con tres amigos de infancia, mientras Valentina se dedicaba a su trabajo de diseñadora de ambientes en una prestigiosa agencia.

Eran una pareja muy feliz y emocionalmente muy completa, sin embargo, comenzaban a sentir que ya era tiempo de tener hijos, ya que ambos se encontraban consolidados como profesionales y ahora querían incursionar como padres. Por esto, decidieron dejar de utilizar los anticonceptivos que los habían acompañado durante sus 9 años de pololeo. Después de un largo tiempo de intentar concebir un hijo comenzaron a preocuparse, ya que no entendían por qué no lograban ser padres. En un principio creían que era producto de que Valentina había utilizado durante muchos años anticonceptivos y por ende su organismo podría haber sufrido alguna alteración.

Discutían a menudo y se culpaban mutuamente, por lo que la frustración comenzó a ejercer presión entre ellos. Era tanta la frustración que sentían como pareja, que estaban comenzando a distanciarse y a tener conflictos cada vez más seguidos, los cuales no pasaban desapercibidos para quienes los rodeaban.

Un día, en su desesperación, Luis decidió contarle a su hermana lo que le estaba pasando. Ella le aconsejó que se sometiera junto a su señora a un examen de fertilidad. Luis se molestó con su comentario, puesto que se sintió herido como hombre. Después de un tiempo de meditarlo y darse cuenta que su relación de pareja estaba empeorando cada vez más, se decidió a conversar con Valentina, la que accedió de inmediato a la propuesta y decidieron asistir juntos a un especialista.

Una vez en la consulta, la pareja le expuso sus problemas. A lo que el médico les sugirió someterse a exámenes de fertilidad. Luego de una semana acudieron a la consulta para saber el resultado. Desafortunadamente, el resultado fue negativo para Luis. Éste quedó profundamente deprimido por su infertilidad. Fue entonces cuando el médico les propuso métodos alternativos para que logran el objetivo de ser padres. Dentro de estos estaban la adopción y la inseminación artificial. La primera la descartaron porque ésta trae consigo muchos requisitos y problemas asociados, tanto en lo que se refiere a trámites burocráticos como a posibles deficiencias que el niño pudiera eventualmente acarrear, por lo que optaron por la segunda alternativa, puesto que consideraron que era un mecanismo menos engorroso y que les permitiría ser padres utilizando su propia información genética.

2. Temas éticos involucrados. Manipulación de la vida

Para lograr una fecundación in vitro satisfactoria se extraen varios óvulos de la madre fecundándose en su totalidad puesto que el porcentaje de fecundación es bajo y un primer intento puede llegar a fracasar. Lo que provoca que los embriones restantes se utilicen con fines estéticos y/o cosméticos, se eliminen o se reimplanten en otras mujeres. Lo otro es que el método intenta imitar en forma artificial lo que la naturaleza hace en forma natural, lo que implica la manipulación de la vida humana. Un tercer problema ético involucrado es la privación de una fecundación resultante o ligada a la unión solemne biológica y espiritual de los padres junto con privar la comunicación interpersonal que debe existir entre los esposos, empobreciéndose y degradándose el acto de la procreación. Una cuarta implicación ética se refiere a la manipulación genética desarrollada durante el periodo de maduración para lograr satisfactoriamente la fecundación ya que se pueden provocar malformaciones congénitas en el futuro embrión, debido a un alto porcentaje de error provocado por un eventual daño celular.

Al manipular genéticamente células reproductoras, tanto femeninas como masculinas, con el fin de fecundarse, pueden ocurrir errores debido al pequeño tamaño que éstas tienen, pudiendo causar un daño total o parcial de la información genética que poseen, causando así una alta probabilidad de malformaciones congénitas durante el periodo embrionario.

Un quinto punto está dado por el hecho que hay veces en que al realizar la fecundación in vitro, el útero de la madre biológica no es apto para la fecundación, por lo que se necesita un útero donante, en otras palabras, una madre sustituta a la cual se le implantará el óvulo fecundado de otra mujer (madre biológica). En este caso, el seguimiento se realiza a los tres individuos involucrados durante todo el periodo del embarazo, tratando de crear un lazo afectivo entre ellos y el proceso en el que están involucrados, sin embargo, existen casos en que durante el momento del parto, la madre sustituta puede negarse completamente a entregar al ser humano que lleva en su vientre, ya que se cree con todo el derecho de una madre biológica por haber alimentado y cuidado durante 42 semanas al feto lo cual se vuelve aún más problemático cuando existe un vacío legal en los países en los que se desarrolla éste método de fecundación.

3. Desenlace

Después de someterse a la fecundación, Valentina y Luis se sintieron nuevamente esperanzados como pareja, ya que había una posibilidad real de que pudieran convertirse en padres. Luego de algunos intentos, Valentina por fin quedó embarazada, lo que trajo mucha felicidad a ambos y les sirvió para fortalecerse y sentirse como familia. Meses más tarde nació el hijo tan esperado que bautizaron con el nombre de Tomás. Él llegó a este mundo sin ningún problema físico y con un desarrollo psicomotor óptimo.

Después de dos años, Valentina y Luis decidieron someterse nuevamente a una fertilización in vitro, utilizando los mismos gametos de la primera vez, ya que éstos estaban congelados y en óptimas condiciones para su utilización.

4. Comentario

Los casos de fertilización artificial involucran una gran cantidad de problemas éticos que, a menudo, se intenta evadir mediante el recurso a la identificación de la posición en contra de esta práctica como una iniciativa simplemente vinculada a grupos conservadores. Pero la verdad es que el tema es bastante más complicado, y tiene varias aristas que deben ser aclaradas previamente a cualquier discusión.

En primer lugar, es verdad que son muchos los padres que, por diversas razones, no pueden engendrar a sus propios hijos, situación que suele generar un gran dolor, por cuanto choca con las expectativas de la pareja. Es cierto que esta comprensible situación de dolor no autoriza a aplicar cualquier medio para encontrar una solución.

Pero más allá de lo anterior, el problema ético más importante que se genera a partir de este tipo de prácticas es el de la cantidad de abortos que se producen dado que el método de fertilización in vitro opera, como queda dicho, fecundando una gran cantidad de óvulos con el material genético paterno, y luego implanta el que, a juicio del médico, tenga mayores posibilidades de éxito. ¿Pero qué pasa con los demás óvulos fecundados, que ya poseen vida personal y que, por lo tanto, bien deberían ser reconocidos como hijos de sus padres? Habitualmente simplemente son eliminados o bien almacenados para futuras fecundaciones, lo cual de todos modos termina inapelablemente en su eliminación porque ninguna madre podría tener todos los cigotos que fueron almacenados.

Con esto, volvemos a lo que planteábamos más arriba. Es verdad que tener un hijo es algo hermoso, pero el fin no justifica cualquier medio; más aún cuando es la vida humana lo que está en juego. Por ello, más que tratarse de un problema de conservadores contra liberales, se trata de la defensa del más elemental de los derechos humanos. Aún si consideráramos que una pareja tuviera 'derecho' a tener un hijo –lo cual es, de hecho, altamente discutible–, de todos modos este derecho no puede estar por sobre el derecho a la vida.

5. Conclusión

La fecundación es un acto personal de la pareja en el que se engendra un ser humano, fruto del mutuo amor que se profesan. Este hecho involucra a los esposos tanto en su responsabilidad como futuros padres como en el destino del individuo que está por nacer. Por lo tanto, la utilización de métodos artificiales para superar los problemas de la fertilidad atenta, en cierto modo, contra la naturaleza.

Específicamente, el caso de Luis y Valentina genera todos los problemas de los que hemos hablado. Si bien su ilusión de ser padres pudo finalmente ser satisfecha, ello fue a costa sacrificar a muchos otros hijos suyos, aunque probablemente el doctor que realizara el tratamiento no se los hubiera contado.

Caso 23 Saturación de ingenieros

1. Los hechos

Claudio es un joven ingeniero de la Región del Bío Bío que terminó su carrera con honores por su desempeño académico. Al recibirse de Ingeniero en ejecución mecánico industrial, trabajó en varias empresas y en diversidad de puestos, mostrándose siempre responsable e inteligente, lo cual no le alcanza, sin embargo, para evitar la movilidad laboral dada la oferta de ingenieros en la zona.

Claudio reconoce que la elección de su carrera no fue del todo de acuerdo al ideal de sus aspiraciones, aunque tampoco nunca las tuvo nunca claras. Por presiones familiares, terminó escogiendo lo que sus padres le sugirieron, siempre pensando en las altas cifras de dinero que ganan los ingenieros con sus contratos. Sin embargo la remuneración que recibía estaba muy por debajo de lo que un profesional de sus características podía aspirar, porque en las empresas siempre le decían que luego le arreglarían el sueldo, situación que nunca se dio. A medida que pasaba el tiempo y con la desesperación de no poder encontrar un trabajo estable, terminaba aceptando cualquier proposición laboral con pésimos sueldos. Esa es una característica propia de las regiones que se saturan de profesionales con las mismas carreras, situación que los expone ante las empresas explotadoras que buscan jóvenes egresados, con poca experiencia y necesidad de ganar terreno en el campo laboral, en las que todavía no hay una real conciencia ética, que busquen el desarrollo de los profesionales de su región.

En este contexto Claudio piensa que este es un país en el que la mayor fuerza laboral está en la pequeña y mediana empresa, con culturas organizacionales muy estrechas y todavía primitivas que tienen una visión de corto plazo. Además, la producción está en una etapa primaria, de poco valor agregado, donde la capacitación es poco recurrente. Hay muchas partes donde todavía se busca el perfil del trabajador que está desesperado y que acepta cualquier condición en su propio menoscabo. Son empresas que no parecen conocer el concepto de 'bien común', sino que ven a los empleados como meros instrumentos de su producción, pasando por encima de la dignidad de esos seres humanos.

2. Temas éticos involucrados. Talento, justicia, salarios éticos

Como lo pueden leer los estudiantes DuocUc en el topclass, el talento es la posesión de una cierta habilidad que no hemos conseguido voluntariamente, sino que simplemente la tenemos. Podemos conseguir ser hábiles en una actividad, pero eso no es talento. El talento es la habilidad que simplemente tenemos al nacer. Puede ser una habilidad física, como el desplante en el escenario o el manejo de cámaras, como también una habilidad intelectual, como la habilidad para el cálculo o para hablar en público. Sin embargo, que tengamos un talento particular no significa que siempre seamos mejores que otros en lo que respecta a ese talento. El talento es una ventaja, pero no es un triunfo asegurado. Bajo esta perspectiva habrá que decir que Claudio estaba sufriendo las consecuencias de ni siquiera conocer su talento, es decir, no saber a ciencia cierta para qué sirve o qué es lo que debe potenciar y en ese sentido estará perdido y expuesto a la explotación de aquellas empresas y empresarios inescrupulosos que buscan explotar a los trabajadores dispuestos a hacer lo que sea por adquirir experiencia. Sin la detección del talento el éxito profesional se pone fuertemente en duda, porque la disposición no será la misma que aquel que sabe para qué sirve y explota sus conocimientos en beneficio propio y de la comunidad. Ahora bien, para cualquier profesional es apenas obvio que

sus conocimientos se fortalecen cuando se ponen en práctica y se desarrollan al adquirir un hábito bueno o virtud, antes no. Ser profesional no significa terminar una carrera o tener un título profesional, es ante todo, una combinación de actitudes y aptitudes en beneficio propio y de los demás.

Más allá de que se tenga o no talento, existen factores externos que pueden determinar el éxito laboral y tiene que ver con la política empresarial de bajar los sueldos a los profesionales con el ánimo de aumentar las ganancias de la empresa. Cuando no existe una tarifa mínima para cada profesión en función del tiempo de estudio y complejidad de la responsabilidad, las empresas a menudo abusan de sus empleados, porque siempre habrá quien esté dispuesto a ganar menos con tal de tener un trabajo estable.

3. Desenlace

Con el tiempo, Claudio pensó que si reiniciaba estudios superiores que le dieran un mayor estatus dentro de su profesión podría mejorar su situación, por lo que empezó a estudiar en la noche para recibirse como ingeniero civil. Lamentablemente su realidad no cambió y de nuevo tuvo que desempeñarse en funciones que no tenían que ver con su profesión real, haciendo clases en institutos, clases particulares de matemáticas y una que otra asesoría, pero nada estable.

Su situación laboral ha sido ardua y laboriosa. Al principio se desempeñó con el entusiasmo y la motivación propia de las personas que buscan a través del trabajo una forma digna de bienestar y de realización personal, pero ahora las cosas que hace carecen de una verdadera motivación, pues encuentra que su trabajo podría ser realizado por un técnico con menos años de escolaridad y a un menor sueldo, lo que motiva a las empresas a contratar este tipo de profesionales.

En el caso de Claudio, él cree que uno puede ser despedido no sólo por trabajar mal, sino también si uno cobra lo justo. A esto se suma la incomodidad que genera trabajar con una actitud creativa y emprendedora en un ambiente laboral tan limitado, porque asusta a muchos mandos medios dentro de una organización, ya que se perciben como competencia.

Hoy Claudio sigue trabajando de la misma forma que lo viene haciendo desde que egreso de su carrera, sin dejar de pensar en ahorrar unos cuantos pesos para montar su negocio, algo con lo que pueda sobrevivir.

4. Comentario

La alternativa de Claudio es exigir el derecho a la dignidad en el trabajo, la misma que tiene con la libertad para desarrollar su creatividad, pues una vida personal requiere dignidad. Sin dignidad, hay vida biológica o animal, pero no personal. Por eso, el correcto planteamiento de las necesidades básicas no se puede hacer a partir de la subsistencia sino a partir de la dignidad humana, que le confiere al hombre unos derechos inviolables. En esta perspectiva de la dignidad y el derecho, no es el alimento la primera de las necesidades básicas, sino el trabajo. El hombre no "recibe" la subsistencia en gracia a la benevolencia de los demás, sino que se la da a sí mismo a través del trabajo.

A los que entregan su trabajo por la comida y permiten la explotación de las empresas, habrá que decirles que la vida tiene un sentido más profundo que las mismas empresas tienen que potenciar y desarrollar.

5. Conclusión

Con este caso tenemos que apelar al principio donde debe *primar la concepción de la persona humana sobre el capital*. Aunque este principio parezca evidente por sí mismo, la historia nos muestra que en una sociedad capitalista se lo suele negar. En el sistema capitalista los intereses del capital siempre han sido colocados por encima del bien de las personas. Las empresas se organizan de acuerdo al principio de la máxima rentabilidad. La economía de un país, sus finanzas obedecen ciegamente las leyes del capital. Los problemas del desempleo, de la mortalidad infantil, del hambre, de la inseguridad, de la carencia de vivienda, del analfabetismo, etc., se resuelven siempre del mismo modo: "no podemos hacer nada por el momento"; "la crisis económica no permite darles solución"; "el país carece de recursos para reducir el Índice de desempleo". Todo esto traducido a otro lenguaje significa: "el capital no puede variar sus planes para atender a esas personas; eso llevaría a la ruina del país".

Pero, por otro lado, poco a poco se ha ido creando la conciencia de que, después de todo, el 'capital' más importante son las personas mismas, pues son ellas mismas las que realizan el trabajo. Es decir, en la medida en que las personas estén más satisfechas con su trabajo, la economía funcionará mejor. Ciertamente, este proceso no se encuentra concluido, pero el desempeño de ciertas empresas que fomentan una visión del trabajo a la luz de la ética es un interesante testimonio de los principios que deberían guiar la economía.

Caso 24 El caso de los Hackers

1. Los hechos

A mediados de los 70, en Silicon Valley, un grupo de hackers y aficionados a la naciente informática utilizaba un software pasado de mano en mano, es decir, lo ocupaban sin fijarse en quién era su dueño. En un comienzo no había problema, pero cuando comenzaron a aparecer empresas u organizaciones que lucraban con la producción de softwares empezaron a surgir dificultades. Esto fue un impedimento para que ellos se pudieran realizar profesionalmente y desde ese entonces comenzaron a divisar que la solución estaba en organizarse como una comunidad para buscar el bien común. Bill Gates, mediante una carta a consumidores y compradores de sistemas operativos, quiso hacer notar a la comunidad de hackers y aficionados que ellos estaban devaluando el sueldo de todos los involucrados en el desarrollo de proyectos que eran afectados por el uso indebido de las copias. Además existía un robo, si bien era de algo intangible como el software, es un robo al fin y al cabo.

2. Temas éticos involucrados. Robo y violación a la propiedad privada

En la sociedad contemporánea, claramente pluralista, es evidente que son sus miembros quienes, deben reconocer las normas reguladoras de la convivencia y las condiciones de vida que aseguren el bienestar social. ¿Priman los principios éticos universales o los intereses individuales de grupo o de clase? Esto dependerá de la conciencia moral de los ciudadanos, de los valores encarnados por los diferentes grupos que conforman la sociedad plural. Nosotros, consecuentes con la perspectiva ética que hemos asumido desde el principio, proponemos el valor de la vida personal como orientador de la convivencia social. Las exigencias del bien común resultarán de las condiciones sociales de vida que aseguren el máximo estado de bienestar en el que las personas en forma solidaria puedan realizar su propia vocación.

Lo anterior significa que hoy la propiedad privada determina la estructura social y que independientemente del uso que tenga, debe primar un principio igualmente universal, como el respeto a dicha propiedad. Atentar contra esta estructura significa violar la propiedad privada; lo que en otros términos llamamos robo.

3. Desenlace

Al percatarse de este problema, la comunidad comenzó a organizarse para poder utilizar softwares sin problemas legales. Para esto tuvo que poner mucho esfuerzo en desarrollar sus propias herramientas y fue así como nació un sistema operativo gratuito de uso comunitario y personalizable para cada uno, llamado Linux. Junto con esto, aparecieron un sinnúmero de aplicaciones útiles para ocuparlos en dicha plataforma.

Con la aparición del Software Libre se logran muchos beneficios entre los cuales cabe destacar que no se está cometiendo daño a nadie al utilizarlo. Es más, uno puede colaborar al utilizarlo, encontrando fallas, comunicándolas o hasta incluso arreglándolas y publicándolas. Ante la pregunta de Bill Gates de si un grupo de aficionados iba a ser capaz de desarrollar un software de calidad, los resultados saltan a la vista al día de hoy, siendo Linux el sistema operativo más estable del mercado informático superando con creces a sus competencia y que tiene un crecimiento exponencial cada año en la cantidad de usuarios que utilizan este sistema operativo.

Cabe destacar lo siguiente: Uno se pregunta de qué van a vivir estas personas si entregan gratuitamente el software que hacen. Existe un gran número de personas que conocen el código fuente del programa y con esto se puede modificar el software como uno lo necesite y e ahí la veta para lograr una oportunidad económica.

No todas las personas son capaces de tomar un código fuente y modificarlo para que su aplicación funcione como ellos quieren. Entonces se ven obligados a contratar servicios profesionales de soporte para que cumplan estas funciones. Y aquí se produce una gran diferencia con el software propietario ya que si a uno no le gusta el servicio de soporte que están dando, existe la posibilidad de cambiarse a otra empresa que preste ese servicio ya que todos pueden tener el código fuente. En cambio, como pasa con Microsoft, si no a uno no le gusta el servicio, está condenado a ellos solamente, ya que sólo ellos conocen el código fuente.

Para concluir, se puede decir que mediante relaciones entre personas que formaron una comunidad y que estas personas aportaron cada uno, y lo siguen haciendo aun, con sus conocimientos profesionales lograron contribuir a mejorar la calidad de vida de muchas personas con softwares de buena calidad y sin cometer delito alguno.

4. Comentario

La vida, máximo bien del hombre, no podemos entenderla simplemente como un bien individual. La vida es un bien colectivo, individualmente participado, que la comunidad tiene el compromiso de respetar y acrecentar en cada uno de sus miembros y transmitir cualitativamente mejorado a las generaciones futuras. Más allá, por tanto, de la preocupación individual por la propia vida está la preocupación de la sociedad por la vida de todos.

La vida de cada individuo plantea un conjunto de necesidades, como alimentarse, relacionarse, descansar, etc., que cada uno se ve obligado a satisfacer para sobrevivir. Estas necesidades afectan a la sociedad, que debe velar por la supervivencia de sus miembros. Pero, además, la sociedad tiene otras necesidades que satisfacer para asegurar la supervivencia de la colectividad, como son la organización, la paz, la suficiencia de bienes, la autonomía, el respeto a la propiedad privada y a la propiedad intelectual, que asegure las condiciones dignas de aquellos que dedican mucho tiempo a la creación de sistemas operativos. Así entonces, la economía se orienta precisamente hacia la organización sistemática de los bienes materiales que se requieren para satisfacer las necesidades individuales y colectivas. Respetar la propiedad privada en otros es asegurar el respeto a nuestra propiedad. De ahí su estrecha relación con el bien común, ya que éste ha de preocuparse prioritariamente por los bienes concretos que aseguren la satisfacción de las necesidades a la población.

5. Conclusión

Cuesta entender el fundamento de la propiedad privada donde cada uno produce de acuerdo a sus capacidades, a la vez que marca las diferencias entre seres humanos que pueden ser más o menos productivos. En muchas ocasiones la falta de respeto a la propiedad privada resulta del resentimiento de aquellos que creen que la vida ha sido injusta con ellos y ven su condición humana por fuera de lo que ellos mismos son. Con esto estoy diciendo que tanto la pobreza como la riqueza dependerán del desarrollo de cada individuo y de cómo sacar provecho para su bien particular y el bien común.

Todos estamos obligados a colaborar en la búsqueda del bien común. Por tanto, todos estamos obligados a tomar parte activa en la vida política, social y económica de una u otra forma. Nos hemos acostumbrado a responsabilizar al gobierno de todos los males de la sociedad, como si todo lo que no funciona fuera culpa de malos gobiernos. Tan responsables como son los gobernantes de las injusticias y del desorden en la vida social, somos los ciudadanos que o bien nos desentendemos de la vida política, social y económica o bien buscamos en ella la consecución de intereses particulares.

Caso 25 Ética y Derecho

1. Los hechos

El miércoles 29 de enero, el Presidente del Banco Popular, don Pedro Andrade alertó a la Gerencia de Informática por unas irregularidades encontradas en su correo electrónico. Luego de una investigación se detectó que la señorita Carolina García, segunda secretaria de don Pedro Andrade, utilizaba la cuenta de correo electrónico de éste para enviar mensajes a su cuenta personal, para luego reenviarlos a terceros fuera del Banco Popular.

Luego de interrogar a la Srta. García y haber reconocido su falta, se puso fin a su contrato de trabajo, por incumplimiento grave de diversas disposiciones normativas y del propio contrato. La empresa presentó a los Tribunales una querrela por los delitos relacionados con la divulgación de información de carácter reservado. Con nuevos antecedentes recopilados se descubrió que la información era entregada a William Vásquez, quien se desempeñaba como Gerente General de Invercrédito Corredores de Bolsa S.A., por lo que se informó a la Superintendencia de Valores y Seguros para los efectos legales correspondientes.

2. Temas éticos involucrados. Responsabilidad moral, robo de información, responsabilidad

Este caso evidentemente trasciende el terreno de la ética, que evalúa la responsabilidad moral de los individuos y su castigo generalmente es de carácter social, sin tener que acudir a los estrados judiciales, pero cuando estamos frente a casos tan delicados donde los empleados por uno u otro motivo acceden a vender información de su propia empresa, es el derecho quien tiene que actuar. Lo que uno lamenta es que la ética como gran regulador no fue suficiente para contener las malas acciones de la Srta. García y del Sr. Vásquez. Se advierte que la existencia de tanto abogado y tanta ley en nuestra sociedad habla de un bajo desarrollo moral de las personas. Kohlberg habla del desarrollo moral de los individuos que va desde el estado pre-convencional, pasando por el convencional hasta llegar al post-convencional. En el primer estado se encuentran los seres más primitivos, primarios, que requieren de premios y castigos para actuar, sin ningún principio o convicción de nada, pues atienden simplemente a estímulos externos. Estos seres son los encargados de relativizar los principios a partir de los cuales las sociedades han podido convivir. El segundo nivel corresponde a aquellos que conociendo la ley, la acogen, la aceptan, pero requieren de ella para su funcionamiento en sociedad. Pero el ideal de desarrollo, individual y social se encuentra en el estado post-convencional, donde están los seres Autónomos; es decir, aquellos que conociendo las leyes no la necesitan, "la pueden olvidar", pues han hecho un proceso de interiorización tan profundo que tienen capacidad de actuar de acuerdo a sus propios principios y no según las circunstancias. Es lo mismo a lo que, muchos siglos antes, se refería Aristóteles, cuando señalaba que "el hombre justo no necesita de leyes".

3. Desenlace

El Banco comprobó y evaluó la gravedad de los hechos que lo afectaron, adoptó las acciones que legalmente le correspondían y puso los antecedentes a disposición de los Tribunales, únicos organismos competentes para investigar delitos y aplicar sanciones.

La querrela se fundamenta en la trasgresión de las normas del artículo 150 bis del Código Penal, relativo al uso indebido de información reservada por parte del empleado público; artículo 160 bis del Código Penal, sobre cohecho, en el caso de Carolina García y del artículo 170 del Código Penal, sobre soborno, en el caso de William Vásquez. Además, la querrela se basa en los artículos 2° y 4° de la ley 20.117, que tipifica figuras penales relativas al robo de información confidencial.

El 18 de febrero de 2003 se hizo parte en la causa en carácter de querellante, el Consejo de Defensa del Estado y el 21 de febrero de 2003, la Superintendencia de Valores y Seguros interpuso una querrela basada en la contravención de las normas aplicables a la información privilegiada, a que se refiere el artículo 60 de la Ley de Mercado de Valores.

4. Comentario

Tomando en cuenta los fines de la realización de una profesión, se concluye que los acusados de este caso pasan por encima de la ley y la dignidad humana, ya que el comportamiento de la srta. García no fue digno, al sustraer la información de la empresa en la cual ejercía el cargo de secretaria y de parte del sr. Vásquez por ser el autor del soborno impuesto a la srta. García. Por otro lado, también se pasa por encima del principio de que el trabajo adquiere su sentido auténtico en la búsqueda del bien común, ya que el bien que se buscaba en este caso era más bien monetario, y no por el bien común de todas las personas.

Desde una responsabilidad moral los trabajadores también deben responder a la confianza que se les entrega por parte de sus superiores en una empresa. En este caso la srta. García no cumplió con la responsabilidad ética y faltó a ésta.

5. Conclusión

La actuación del ser humano, en cualquier campo, es una actuación moral y contextual, en la medida en que toda acción forma parte de un complejo entramado de decisiones que a la larga va definiendo una determinada estructura cultural. Lo que se calla precisamente por parte de los personajes de esta historia es que toda actuación del ser humano indirecta o directamente, beneficia o perjudica a otro ser humano. De acuerdo al planteamiento de Aristóteles, según el cual *"el hombre es un animal social"*, tendríamos que estar de acuerdo igualmente en que el ejercicio de la libertad le compete al individuo, pero esa competencia tiene su razón de ser el contexto en que ese mismo individuo actúa. Desde esta perspectiva, el ejercicio de la libertad siempre en contexto (cultural, social, institucional), es propiamente el territorio en que se centra la responsabilidad moral y la ética civil.

Caso 26 Responsabilidad afectiva

1. Los hechos

Clemencia es una mujer de 35 años y se encuentra casada hace 8 años con Mateo. Su matrimonio, como toda relación ha tenido algunos conflictos, no obstante siempre han sido capaces de superarlos, pues entre ellos existe un profundo amor. Clemencia se siente muy a gusto con su matrimonio, es muy feliz, pues su marido le da estabilidad, seguridad, protección, y además es muy atento con ella. Sin embargo, un día cualquiera, Clemencia en su trabajo conoce a un nuevo funcionario llamado Pablo. Este último es muy divertido, extrovertido, arriesgado, aventurero y con un encanto muy especial. Ante todas estas características, Clemencia se siente muy atraída hacia Pablo, y si bien es cierto que Clemencia ama mucho a su marido y no lo dejaría por nada del mundo, la atracción que siente por Pablo es muy fuerte. Es así como con el pasar de los días, su nuevo compañero se percata de los sentimientos de Clemencia hacia él y le propone entablar una relación secreta. Frente a esta situación Clemencia queda perpleja y muy confundida, pues por un lado estaba la estabilidad de su hogar y el amor a su marido, pero por otro existía la posibilidad de una aventura que se supone quedaría en secreto y que muy probablemente sería pasajera y sin mucho futuro. En caso de que decidiera entablar esta relación, esta sólo sería una aventura, pero que igualmente le haría sentir cargo de conciencia.

2. Temas éticos involucrados. Respeto, culpa, traición

El caso de Clemencia es el de muchas personas, sólo que la manera de afrontar la situación puede variar en cada persona. Clemencia por su parte decide no traicionar a su marido, pues en el fondo es traicionar sus propios principios. No se necesita de un vigilante para saber lo que tenemos que hacer, si de verdad se ha logrado un desarrollo moral alto. En el ambiente laboral las oportunidades están dadas, pero hay que saber inteligentemente priorizar las acciones; primero, porque estamos ahí por el trabajo y no por asuntos personales y segundo porque el matrimonio está por encima de una aventura. Por otro lado la culpa, al igual que la templanza, existen para controlar nuestras acciones y gracias a esta condición humana, Clemencia, por ejemplo, calculó las prudencia de sus decisiones, las que al fin de cuentas hubieran deteriorado su condición digna de mujer, de madre y esposa.

3. Desenlace

Luego de mucho pensar y analizar la situación, Clemencia decide optar por su matrimonio y serle fiel a su marido. Para llegar a esta conclusión, la protagonista de la historia sopesó los efectos negativos que podría traer consigo este hecho, concluyendo que el riesgo de esta relación extra marital era demasiado elevado, y que no estaba dispuesta a perder, ni tampoco a poner en riesgo su matrimonio, ni los ocho años de unión a él.

Hablando hipotéticamente, si Clemencia hubiera engañado a su marido, esa aventura le habría traído serios conflictos, cuyos costos podrían resultar muy altos, pues nadie asegura que esta relación extra marital quede en secreto, lo que evidentemente incrementa el riesgo de ser descubierta y las consecuencias de esta situación. Si Pablo y Clemencia entablaran una relación, las posibilidades de que quedara en secreto en el lugar de trabajo de ambos es bien escasa. Esto, además de los malos ratos, las incomodidades y los típicos rumores de pasillos, podría costarles el puesto de trabajo.

Una relación extra marital trae consigo posibilidad de quedarse envuelto en ella y no poder salir de la misma, ya que se transforma en una situación que dada las características y la situación adrenalínica puede provocar mucho placer, lo que haga mucho más difícil salir de esta relación.

En caso de existir esta relación extra marital, Pablo se sentiría muy defraudado y decepcionado de su mujer. Perdería la confianza en ella y probablemente sentiría que no es la mujer de la cual se enamoró, y que quizás ha perdido ocho años de su vida en alguien que no vale la pena.

4. Comentario

Cuando se afirma que el matrimonio es la base de la sociedad, es por dos cosas. La primera porque permite prolongar el amor de la pareja hacia los hijos, aquellos que estarán bajo el amparo de los padres hasta que logran su total autonomía, tiempo en el cual la pareja ha consolidado la unión y han comenzado a buscar otros espacios en los que sus hijos se puedan relacionar. La segunda porque así como funciona la familia funciona la sociedad, lo que significa que la familia es el espacio propicio para aprender los valores sociales, morales, culturales, políticos, entre otros, que nos permitirán adaptarnos a la sociedad, en donde se reproduce el esquema de los roles familiares. Así, siendo tan importante el matrimonio para el buen funcionamiento de la sociedad y de cualquier organización, no vale la pena destruirlo por una aventura, pues es como sacrificar lo esencial por lo accidental en el ser humano, lo que sería propio de un ser absurdo y sin valores.

La lógica nos hace suponer que somos seres maduros y que cuando optamos por establecer un vínculo, dejamos de ser uno sólo y de ahí la necesidad de diálogo para tomar decisiones concertadas. Ahora bien, lo anteriormente dicho es el ideal, es lo que debiera ocurrir en nuestras vidas, sin embargo no siempre ocurre. Muchas veces actuamos como seres irracionales, pre-convencionales, movidos e impulsados principalmente por las pasiones. En fin, a cada uno le corresponde pensar y analizar lo que haría en esta situación determinada, y con base en esto, determinar qué tan alto o qué tan bajo es el nivel de responsabilidad moral que tenemos como seres humanos.

5. Conclusión

El caso recién presentado, si bien es una ficción, se basa en situaciones que ocurren con más frecuencia de lo que pensamos y de lo que probablemente nos gustaría que ocurriera. Es así como vemos que más y más familias se destruyen a causa de estos actos irracionales, porque obedecen más a las pasiones que a la razón, ante lo cual no sólo se ocasiona el daño de las personas involucradas en la relación y los responsables directos de la infidelidad, sino que también muchas veces, los más perjudicados son los hijos, los cuales no tienen culpa alguna. Estos, en muchos casos son los más perjudicados y dañados, pues deben sufrir y separarse de alguno de los padres. Por supuesto, todo este hecho trae consecuencias y desequilibrios no sólo a nivel familiar, sino que también a nivel individual. Las familias que han vivido en carne propia las consecuencias de una infidelidad, comienzan a enfrentar una crisis para la cual no se encontraban preparados. Es así como algunos optan por cortar lazos y tomar rumbos distintos y otros en cambio, comienzan con terapias familiares a fin de poder superar este doloroso episodio.

Caso 27 Como para no creer

1. Los hechos

Esta clase de 3 horas y media, con el mismo profesor, se había convertido en un verdadero martirio; en la misma sala, con la misma gente, la misma humillación y hastío.

Tenía que presentar mi proyecto, en el que había invertido cinco meses de trabajo en los que prácticamente no había dormido, es increíble todo lo que puede pasar en este tiempo; te puedes quedar sin novia, sin hermanos y sin padres, todo por culpa de un trabajo; al menos eso pensaba. Luego de exponer, el profesor me dice “¿Y POR ESTA BASURA TRABAJÓ TANTO?, ¿HAS PENSADO EN ESTUDIAR OTRA COSA?”, no era la primera vez que el profesor decía con palabras lo que reflejaban mis notas de esa asignatura, y que por lo tanto, estaba a punto de reprobar.

Me sentía discriminado, sentía que realmente mi trabajo no valía nada, hasta que un día por una casualidad me tocó esperar en la sala de profesores y tuve acceso a un computador con una carpeta abierta y, obvio, mi curiosidad fue más fuerte, hasta que llegué a la conversación de “el profe”. Comencé a leer y descubrí entre otras cosas que utilizaba los proyectos de sus alumnos para presentarlos en su trabajo y, “coincidentalmente”, uno de los alumnos que más le “aportaba” a la empresa era yo, porque así lo dejó ver aquella carpeta abierta del “profe” que decía: “pero sin sus proyectos a mi empresa no le iría tan bien”.

2. Temas involucrados: justicia, prudencia

Entre la gravedad del estudiante por leer información que no le correspondía y los abusos del profesor, obviamente lo del profesor es mucho más grave. Se trata del aprovechamiento de la capacidad intelectual de los estudiantes para que el profesor avance con sus proyectos en la oficina, sin que por lo menos tuviera el mínimo reconocimiento como puede ser una buena nota. Cuando hablamos de poder, estamos hablando de la capacidad que tiene una voluntad para doblegar a otras y el abuso tiene que ver con la posición ventajosa del profesor para hacer que sus estudiantes obren de acuerdo a la voluntad del profesor. El resultado de este abuso es el robo de la propiedad intelectual que se constituye en delito no denunciado por el estudiante que ignoró todo el tiempo la situación.

3. Desenlace

Finalmente, hablé con el profesor pidiéndole una ayuda para enfrentar el examen y poder “salvar” el ramo, ante lo cual contestó: “no te preocupes, podrás tomar el curso el próximo año conmigo”. Al escuchar esto me llené de rabia pensando que él se estaba preparando para utilizar mi trabajo en su beneficio durante un semestre más, lo que obviamente no permitiría.

Imprimí la conversación y se lo dejé a mi jefe de carrera en el escritorio, lo mandé a la TV por si “me daban bola”, y lo subí a Internet. Al día siguiente, todos hablaban en los pasillos, cuchicheos por todos lados, así que me llamó mi jefe de carrera a su oficina, y ahí estaba “el profe” y dije para mis adentros “¡gané!”, hasta que vi que se dieron la mano y “el profe” salió.

4. Comentario

La situación vivida por este estudiante es tal vez la vivida por muchos más que tienen que enfrentarse a abusos de poder que en nada contribuyen a la educación de nuevos profesionales con bases éticas, dispuestos a aportarle a la sociedad con justicia y responsabilidad. En la medida en que estos casos se denuncien y las instituciones creen mecanismos objetivos de evaluación, se evitarán estos abusos. Sin embargo, aquí hay varias cosas que preocupan. La primera es el procedimiento para la denuncia, la segunda la receptividad que se tiene por parte del jefe de carrera y la tercera la continuidad de este profesor en la escuela, que aprovecha los trabajos de los alumnos para sus proyectos particulares.

Con relación al procedimiento de denuncia habrá que decir que no fue el más adecuado, que hubiera sido preferible haber conversado primero con el profesor y hacerle ver, con la información en la mano, que el estudiante ya estaba enterado de las injusticias y el uso que le daba a los trabajos. De esa forma el profesor hubiera cambiado de actitud y este estudiante pasaría el ramo. Si de esta manera el estudiante no hubiera logrado nada, podría haber acudido a la escuela e incluso a instancias superiores, en pos de la transparencia del caso y bajo ningún motivo, se ve bien que el estudiante publique “las conversaciones” del profesor en Internet, pues el daño puede ser incalculable, producto de una reacción que muestra más bien una rabia y sed de venganza que en nada contribuye a esclarecer los hechos, pues no podemos ser juez y parte del caso. Cuando uno toma la justicia por las propias manos, termina, por lo general, generando más injusticia.

Lo segundo que preocupa es la actitud del jefe de carrera, que parece estar confabulado con el profesor, porque de otra manera no existe razón alguna para ser tan complaciente con este docente, sin ni siquiera haber intentado una investigación del caso. Lo que uno sospecha cuando se dan estos casos de abuso de poder, es que detrás hay un apoyo muy fuerte, pues de lo contrario el profesor no actuaría de la forma que lo hace.

Por último, preocupa la continuidad de este docente en la carrera y que siga cometiendo los mismos atropellos, los mismos abusos y dándole igual destino a los mejores trabajos. Para este profesor está claro que lo último que pretende es enseñar, ya que su objetivo es tener, por una nota, “empleados” que trabajen por él.

5. Conclusión

A veces pienso que todo cae por su propio peso, y que a veces es mejor hacerse el tonto y seguir el camino trazado, pero ¿Qué sería del mundo si todos calláramos las injusticias y dejáramos impunes a los que merecen ser castigados? Esta interrogante plantea el eterno dilema de la prudencia. ¿Hablar o no hablar?, ¿denunciar o no denunciar? Y mil preguntas que cada vez se vuelven más complejas, como por ejemplo: ¿Hasta dónde? o ¿hasta cuándo? Si bien la prudencia es una virtud que se vive en el ‘caso a caso’, y no existe una receta universal para aplicarla, de cualquier modo, un buen elemento a tener en consideración en estas situaciones es el procurar que la decisión apunte no sólo al bien individual, sino al bien común y a la justicia. Si a esto agregamos que siempre es bueno saber pedir consejo a otras personas más prudentes que nosotros, probablemente acertaremos mucho más en nuestras decisiones.

Caso 28 Empresa de diseño de muebles

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 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 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 currículo 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 29 Justos pagan por pecadores

1. Los hechos

Caliche, como se le conoce a Carlos López, es la mano derecha del Arquitecto Luis López, quien tiene su propia empresa y licita constantemente en proyectos públicos. En términos generales se puede decir que Luis es un Arquitecto exitoso, nunca le falta trabajo y su mayor felicidad es darle trabajo a toda una cuadrilla de hombres fieles e incondicionales con los que ha podido hacer un capital importante, lo suficiente para vivir bien.

Luis, comenzó a atribuirle más y más responsabilidades, él lo conocía por un antiguo trabajo del cual echaron a Caliche por robo y malos tratos, sin embargo, sabiendo esto Luis le dio la mano y lo invitó a trabajar con él como capataz de las obras, tenía que encargarse de los materiales de la obra y de la gente que allí trabajaría, en total 20 personas, una de las cuales estaba a su entera disposición para traslados de material, personal y lo que requiriera para su normal funcionamiento. Así es que entra en escena el señor Esteban Zuluaga, empleado y segundo hombre de confianza del Arquitecto, pero a la orden y disposición de Caliche.

La rutina diaria consistía en pasar a las 7:00 Hrs por Caliche a su casa para llevarlo a la obra, no sin antes llevar a los hijos de este último al colegio, ruta que estaba en dirección opuesta. Ante la pregunta de Esteban a Caliche de si esto era parte del trabajo y si Luis conocía de esta rutina, Caliche contestó que eso era parte de los privilegios señalados en el contrato, por lo que no debería preocuparse. Esteban quedó tranquilo, pues Caliche efectivamente gozaba de toda la confianza y todo el aprecio de Don Luis. Sin embargo, cada semana cuando Luis pagaba los vales de combustible en la estación de servicio, no dejaba de quejarse por el alto consumo de combustible de la camioneta, lo que claramente estaba poniendo en riesgo el trabajo de Esteban, ya que por costos estaba siendo poco rentable para la empresa. Además de estos abusos, Caliche era conocido por conseguir material ilegalmente y a bajo costo, el cual insistía en llevar en la camioneta de Esteban. Éste último conociendo la ilegalidad de la situación le exigía la firma de documentación de despacho y traslados ante los cuales Caliche se oponía y buscaba otra forma de llevar el material. El problema de esta situación se daba en el momento en que Caliche le llevaba el material a su jefe, Luis, quien sin consultar la procedencia de los insumos los compraba a muy bajo costo para aumentar sus ganancias en las obras. De esta manera se iba haciendo cómplice de la situación, ya que era muy inusual el modo de conseguir los materiales y obviamente levantaba sospechas. Entre tanto, se hablaba en la obra de la poca transparencia de Caliche, de alguna forma era un secreto a voces.

Un día, Caliche estaba subiendo una escalera para montar herramientas para realizar un trabajo y sin más cayó de una minúscula altura con el resultado de varias fracturas y una licencia de varios meses.

2. Temas involucrados: Robo, abuso de confianza

El robo es una de las faltas más graves y frecuentes en el sector de la construcción, al grado de que el estigma de "Sector Corrupto" los acoge a todos, cuando no necesariamente tiene que ser así. En este caso, justos pagan por pecadores, porque mientras unos roban, otros son cómplices del robo porque no hay con quién denunciar; o por lo engorroso del tema o por el miedo a perder el trabajo, arma mortal de aquellos que roban, pues el miedo es un gran controlador en sectores de baja preparación académica.

3. Desenlace

Una vez fuera de la obra se comenzó a notar su ausencia y no precisamente por la falta de orden en la obra, sino por el aumento de las ganancias y el rendimiento de la bencina de la camioneta que manejaba Esteban. Luis se da cuenta de esto y llama a su segundo hombre al mando, a quien Caliche había desprestigiado e intentado alejar de la empresa, para consultar por la extraña maravilla que estaba ocurriendo, él le responde con toda naturalidad que el rendimiento de la camioneta siempre había sido el mismo, pero con el traslado de los niños de Caliche diariamente se aumentaba mucho el gasto. Poco a poco los demás trabajadores comenzaron a contar acerca de los conocidos abusos cometidos por el capataz y se tomó la decisión de despedir de la empresa a Caliche, una vez regresara de su licencia. De alguna forma todos se sentían cómplices al callar la situación que se vivía en la obra.

4. Comentario

El robo es uno de los problemas más graves que el sector de la construcción soporta, al punto de ser uno de los gremios más corruptos en el mundo, donde más problemas de irresponsabilidad se comentan y denuncian a diario. Y es que la oportunidad está al día, entre tanta compra de materiales, mano de obra calificada y no calificada y altos presupuestos públicos y privados se van despilfarrando los capitales. Todo esto forma una cadena de nunca acabar, pues entre proveedores, compradores y supervisores puede pasar de todo. Lo más complicado es que muchas de las personas dedicadas a la construcción ni entienden el sentido de la ética, pues la ven como algo abstracto que nada tiene que ver con ellos. Efectivamente no tiene que ver con ellos como ejecutores de una técnica determinada, pero sí como seres humanos, los cuales trabajan para la calidad de vida de otros seres humanos, los que de una u otra manera soportan las consecuencias del robo y la irresponsabilidad. Si una obra cuesta más de lo presupuestado, o se construye con materiales de segunda, son los usuarios los que tienen que pagar las consecuencias cuando los problemas se presentan, pues es muy fácil señalar a alguien como culpable de los problemas y nunca solucionarlo; así, el arquitecto dice que es culpa del Capataz, éste dice que el maestro de la obra, el que a su vez dice que fueron los obreros, pero entre ellos no hay un responsable, entonces hay que señalar a los eléctricos, los que señalan también a los de pintura, pero tampoco, entonces son los carpinteros, los que al final como no tienen que ver con el asunto, señalan al ingeniero de la constructora, la que a su vez cree que el culpa del banco porque los dineros no salieron a tiempo y este último se defiende con la compañía de seguros, la que se demorara dos años haciendo la investigación para saber si paga o no el siniestro y así sucesivamente la cadena de señalamientos nunca termina.

Definitivamente alguien está haciendo mal las cosas y como no hay un sólo responsable que quiera asumir la culpa, el gremio se va desprestigiando y todos tendrán que cargar con el estigma, incluso aquellos que tienen la intencionalidad de hacer las cosas bien porque de verdad les preocupa el otro, como sentido de su hacer.

5. Conclusión

El respeto por las normas acordadas y el cumplimiento de la ley constituyen una condición absoluta de la convivencia colectiva al interior de los gremios, incluido el de la construcción; no respetarlas, al contrario, genera desigualdades que se traducen como diferencias entre las personas, genera caos social, genera violencia y conflictos, hecho que en

muy buena medida explica la situación por la que atraviesa el gremio de la construcción. De ahí la importancia de que las normas de coacción colectiva o de regulación interna de los actos morales que tengan incidencia social, sean construidas por los integrantes del gremio que se ven afectados, de ahí también se deriva la importancia de que todos los individuos participen de la elaboración de códigos y de vigilancia de las acciones individuales, para evitar el estigma negativo que hoy soportan sobre todo los que quieren el bien común.

Caso 30 El fin no justifica los ilícitos

1. Los hechos

Las empresas de telefonía celular están cubriendo un vasto grupo de la población nacional, para cumplir con esta expansión tienen una serie de vendedores o ejecutivos que se desplazan por las ciudades ofreciendo planes con una serie de beneficios para los contratantes. Cada día son más los requerimientos de las empresas para solicitar un plan de teléfono, siempre pensando en bajar la tasa de pérdidas por falta de pagos o contrataciones inusuales. Cada vez es mayor el monto de las liquidaciones de sueldo, mejores profesiones van complicando la consecución de contratos para los vendedores, quienes ganan comisión por ventas. Esta situación ha provocado gran desesperación entre las personas que trabajan en este medio, agravando la situación las metas que ponen las empresas a sus ejecutivos para conseguir mes a mes un sueldo adecuado a sus necesidades. De esta forma, en medio de la desesperación de trabajar en un mercado saturado, Juan, Diego, Elena y Omar, comenzaron a comprar documentación de clientes a ejecutivos de grandes bancos para lograr las metas exigidas por sus supervisores. Así se evidenció cuando un abogado con residencia en Isla de Pascua encontró en sus antecedentes 4 teléfonos a su nombre, los que él jamás había solicitado; también una directora de colegio del sector Oriente, quien había contratado 1 teléfono para su uso personal, apareció con 3 teléfonos a su nombre entre otros múltiples casos de personas que teniendo una buena renta y antecedentes comerciales intachables han tenido complicaciones por el manejo ilícito de información confidencial. Todos los casos están en la justicia, con demandas por parte de los involucrados y por la empresa donde se realizaban los fraudes.

2. Temas involucrados: Mentira, responsabilidad, prudencia

El fraude cometido por los vendedores de planes de telefonía celular involucra entre otros la mentira, la irresponsabilidad y la imprudencia y a pesar de que ellos tengan a su favor las altas cuotas que deben cumplir mensualmente para hacerse un sueldo digno, está la libertad de estar ahí o conseguir otro trabajo. Podría uno imaginarse que si no cumplen las metas a pesar de ser buenos trabajadores y muy honestos, las empresas se verían obligadas a bajar las exigencias de contratación de planes de telefonía y los problemas quedarían endosados a las empresas y no a los empleados. No puede ser que por la presión entre los vendedores sean ellos los que asumen una responsabilidad que no les corresponde.

3. Desenlace

Los cuatro amigos quedaron al descubierto y alegaron en su favor que esto era producto de la exigencia y malas condiciones de trabajo que tenían, por esto tenían que entrar en situaciones fuera de la ley, ya que de otra forma no conseguirían un sueldo para vivir bien. El caso está en manos de la justicia y están esperando su condena por fraude. El desenlace queda en manos de la justicia, pero nuevamente desde la ética se plantea la necesidad de la rectitud de la gente que labora, ya que si las personas contaran con principios y valores morales inquebrantables, ninguna propuesta ni idea cambiaría lo que por principio se defiende.

4. Comentario

No es posible ni siquiera pensar que se respete el bien común en un país en el que una buena parte de la población vive en la miseria mientras una minoría poderosa disfruta de cuantiosas riquezas que le permiten darse todos los lujos. Las grandes desigualdades sociales constituyen un atropello violento y descarado del bien común, por cuanto el poder de una minoría se opone a la satisfacción de las necesidades básicas de la mayoría impotente. Ahora bien, si el bien común es norma moral de la acción social, la organización económica de nuestra sociedad es abiertamente inmoral y el mismo bien común exige combatirla por todos los medios y cambiarla por una organización que garantice, como primera medida, la satisfacción de las necesidades básicas de todos los miembros de la sociedad, para evitar quebrantar los principios individuales, como le sucedió a los cuatro vendedores, que son una muestra mínima de las cosas que suelen suceder cuando de vender un producto se trata.

5. Conclusión

Con todo, nada justifica el fraude o el robo de un empleado a una empresa y para evitar llegar a esta situación nuestra sociedad requiere de un trabajo de reflexión ética que les permita a los ciudadanos firmeza al momento de verse obligado por las circunstancias a actuar en contra de los principios morales que igual nos advierten de que algo anda mal. No hay mejor juez que la propia conciencia y es que en el fondo la reflexión ética no se da sino para que la gente tome mejores decisiones, que beneficie a cada uno de los individuos de una sociedad, de una empresa o de una organización. En este sentido la visión que se debe tener de la ética es de una ética positiva que sugiere acciones y no de una ética negativa que prohíbe o cohibe.

Caso 31 Que bonita secretaria la que usted tiene

1. Los hechos

En una empresa de exportaciones e importaciones de repuestos de maquinaria pesada, la secretaria presentó su renuncia voluntaria, ya que había encontrado un mejor lugar donde trabajar. Cuando se enteraron los gerentes de la empresa, se llamó a reunión para realizar el perfil profesional de la próxima secretaria. Durante la reunión se acordó que la secretaria debía tener título técnico, poseer grandes habilidades sociales y comunicativas y por sobre todo excelente presencia, dadas las características de los clientes que recibían. Pusieron un aviso en el diario y comenzaron a llegar las hojas de vida de las postulantes. Hicieron un itinerario de entrevistas durante una semana, finalmente quedaron 4 jóvenes que tenían similares condiciones.

Daniela, Ignacia, Florencia y Juanita, fueron citadas para un lunes a las 9 de la mañana, habiéndoles dicho que la presencia era fundamental. Las niñas llegaron puntualmente a la empresa, los gerentes las llamaron por separado y luego se reunieron a deliberar.

El Gerente General aún no conocía las hojas de vida de las postulantes y se había quedado con la información que ellas mismas habían entregado. Una de las postulantes, que se destacaba por su belleza física, era la favorita del gerente, quien en la reunión convenció a los demás de contratarla por la “alegría que provocaría verla cada día en las mañanas”. Así fue, se contrató a Florencia, quien desde el primer día tuvo problemas “por la falta de locomoción para llegar puntual”, día tras día Florencia llegaba tarde, hasta que el Gerente General le dijo que ella debía hacer “todo lo que estuviera a su alcance para llegar a la hora”; ella comenzó a llamar radio taxis del convenio de la gerencia de la empresa y definitivamente llegaba todos los días a la hora. Luego, le llegó la cuenta al Gerente Administrativo, quien debía cancelar las boletas que ascendían a \$75.000.- él le comunicó al Gerente General acerca del abuso que ella estaba cometiendo y el jefe a su vez le indicó a Florencia que esto estaba fuera de la normalidad y que le rebajaría de su sueldo en 4 liquidaciones el gasto que había hecho. Ella, furiosa, conociendo las debilidades de su jefe, le insinuó que ella haría cualquier cosa por mantener su trabajo, así que se encargaría de todas formas de mejorar la situación.

Desde ese día Florencia, por no llegar tarde faltaba al trabajo, luego pidió permiso durante una semana para retirarse antes porque su padre estaba muy enfermo y luego se ausentó 5 días por la muerte de su padre.

Los gerentes estaban aburridos con el caso, ya que en vez de mejorar la situación de la oficina, la presencia de Florencia, estaba destruyendo el poco orden que ahí existía. Decidieron despedir a Florencia, enviaron una carta certificada a su hogar para notificarla.

2. Temas éticos involucrados. Prudencia, justicia

En este caso la imprudencia es cometida por el Gerente General de la empresa y por la Secretaria contratada. En el caso del Gerente, porque sabía los requerimientos para el cargo de Secretaria y, sin embargo, los hizo a un lado deslumbrado por la belleza de Florencia, cuando las otras candidatas tenían mejor perfil para el puesto. Por otro lado, Florencia no sólo fue imprudente, sino injusta, ya que sabía de sus retrasos en el horario, el abuso cometido al utilizar el servicio de radio taxi de cuenta de la empresa sin comentarle a su jefe y de las múltiples ausencias a la oficina y tras la notificación de despido lo único que se le ocurrió fue

acusar a su jefe de acoso sexual para conservar el puesto, el sueldo y la mentira. ¿Hasta cuándo cometeremos los mismos errores, donde privilegiamos lo esencial en el altar de la superficialidad, cuando esto le hace mucho daño a las empresas y a la productividad del país que necesita con urgencia superar los niveles de productividad? Seguramente cuando por meritocracia las personas ocupen los puestos que se merecen, algunos subirán y otros tendrán que mejorar o definitivamente bajar.

3. Desenlace

Florencia al recibir la carta de despedida, siguió asistiendo a su trabajo puntualmente, sin embargo, ella había interpuesto una demanda a la empresa por acoso sexual y por abuso de autoridad, ya que ella argumentó que por razones humanas en un momento como ese, por la muerte de su padre, era una infamia despedirla. Ganó el caso y la empresa tuvo que devolverle su puesto de trabajo e indemnizarla por daños y perjuicios. Hoy Florencia sigue embelleciendo la oficina del jefe, junto a un par de plantas ornamentales. Lo único que espera su jefe es que Florencia renuncie tras las exigencias que se le hacen del horario, que hasta ahora cumple sin retardos para evitar acumular motivos para un despido justificado.

4. Comentario

Si bien es cierto que la buena presencia física de una secretaria puede ser agradable para el ambiente de trabajo y para la atención de los clientes, no puede ser determinante al momento de contratarla, menos si ella es conciente de que la belleza es su único atributo, ya que académicamente presentaba muchos vacíos. Regularmente la belleza en ausencia de inteligencia se da para manipular a los jefes que se debilitan ante la belleza femenina y terminan pagando las consecuencias de contratar mujeres ornamentales. En estos casos lo importante es tener muy claro el perfil de la persona que se requiere para el cargo y los objetivos que se buscan con su vinculación. Así los roles estarán muy definidos y al momento de tener que prescindir de los servicios, los motivos de despido estarán claros para ambas partes, evitando de paso las incomodidades de las demandas.

5. Conclusión

Este es un caso más en que se muestra que cuando se toma una decisión irracionalmente, o por razones demasiado antojadizas, las consecuencias se terminan pagando caro. No por nada hoy podemos ver cómo las empresas están poniendo cada vez más atención a la ética y a la transparencia de sus decisiones, ya que trabajar con seriedad y sin presiones innecesariamente aumenta la satisfacción de los miembros de la organización y, lo cual se refleja en último término en la productividad que la empresa muestra. Actuar de acuerdo a la justicia y apuntando al bien común genera mayores beneficios a la empresa por la simple razón de que ésta está compuesta por seres humanos, quienes naturalmente vivirán y trabajarán mejor cuando se respetan los valores que convienen propiamente a la naturaleza humana.

Caso 32 Lea antes de firmar. Puede pasarle a usted

1. Los hechos

Gabriel era un joven de 28 años egresado de diseño gráfico que estaba contratado hacía poco tiempo en el departamento de publicidad de una empresa de gran prestigio y reconocimiento nacional. Su labor dentro de la empresa era realizar la gráfica de la publicidad y dar los mejores consejos para que la promoción del producto fuese lo más efectivo. Un día de trabajo normal, lo llamaron a reunión junto a todo el departamento de publicidad, y les informaron que la empresa tomaría una nueva dirección, para lo cual necesitaban generar una nueva imagen. El trabajo de los empleados era proponer distintas posibilidades para el cambio de imagen, para lo cual se llamó a un concurso interno, y la recompensación era un ascenso mejor remunerado y de importancia en la compañía.

Gabriel comenzó a hacer un estudio a partir de lo que le interesaba a la gente, y cuál era su posible nicho a atacar. Después de días de estudio concluyó que el mejor segmento poblacional eran las adolescentes, y decidió generar una publicidad más cercana a la generación, para lo que citó situaciones relevantes y típicas de la vida de las jóvenes; tomó estas situaciones, capturándolas con fotografías y generó gráficas sublimes y de contenido emocional.

Como la empresa vivía un momento de gran presión y muchos empleados querían optar a un mejor vivir, resultó que un compañero cercano a Gabriel y en conocimientos de los estudios realizados por éste, llegó un día a la oficina diciendo que Gabriel debía firmar unos documentos que eran parte del protocolo y que eran diligencias internas, sin ninguna importancia. Gabriel, con confianza firmó los papeles, pues conocía que por la etapa que acontecía a la empresa ésta necesitaría muchas veces que ellos firmaran documentos, así que le pareció prudente y firmó el documento sin reparo alguno.

Al día siguiente, cuando llegaba a la oficina se dio cuenta que gran parte de sus fotografías se encontraban en exhibición, y él, muy contento creyendo que había ganado el concurso, se dirigió a la oficina de su superior; pero al llegar allí, descubrió la situación más inesperada; su amigo había sido el ganador de concurso y por tanto era el que recibiría el ascenso. Pero no era esa su sorpresa, sino que su amigo había podido acceder a ese ascenso por medio de mentiras y engaños, ya que entre los documentos que hizo firmar a Gabriel, se encontraba el documento de autoría de información e imágenes, la cual el amigo se adjudicó a sí mismo como creación propia todo el trabajo realizado por Gabriel.

Al verse Gabriel involucrado en tan confusa situación, discutió dejando en claro que él había sido el gestor de la publicidad; a lo cual su superior respondió que era inconcebible que hubiese envidia dentro de sus empleados y más aun, que fueran capaces de mentir sobre la autoría de creaciones, sólo por que existía una falta de creatividad en ellos, y sin escuchar ninguna palabra más, pidió a Gabriel la renuncia ya que el estimaba incorrecto el actuar del joven.

2. Temas éticos involucrados. Robo de propiedad intelectual, mentira, engaño, abuso de confianza

Claramente en la situación presentada anteriormente, podemos encontrar una falta grave por parte del amigo de Gabriel, ya que utilizó la amistad como pretexto para lograr su cometido. Por medio de engaños, mentira, manipulación, y un claro abuso de confianza, fue capaz de traicionar y robar una creación que no era de autoría propia, sólo por obtener mejor remuneración; pero la falta es aun peor, ya que producto de su mentira y la falta de moral, produjo el despido injustificado de Gabriel, quien sólo pecó por su fe y credibilidad en un amigo.

3. Desenlace

El amigo de Gabriel fue ascendido con honores, por la creación de una eficaz publicidad, con la cual la empresa logró una identidad propia y fue capaz de doblar sus ventas y utilidades y agrandar su segmento de mercado. A Gabriel nadie le creyó hasta que pudo estar en otra empresa donde comenzó a mostrar su verdadero talento, mientras que su amigo, con mentiras y falsedades comenzó a utilizar a los estudiantes de último año de diseño para que le ayudaran en sus creaciones; es decir, que el ascenso le sirvió para pagarle a los estudiantes que trabajaban por él. Podríamos decir que a largo plazo hay “desquite”, es decir, que con el tiempo cada quien va mostrando lo que realmente tiene para dar.

4. Comentario

La situación presentada es una clara prueba de falta de ética y las personas al estar ensimismadas, pensando sólo en el dinero y los asensos a cualquier precio, sobrepasan el límite de lo correcto. Gabriel pensó que el fin justificaba los medios y ahí no tuvo escrúpulos para engañar a su amigo; ahora bien, si esto lo hace con un amigo, qué podría hacer con alguien con quien no tuviera ningún vínculo. Esta clase de personas van generando situaciones que dañan el entorno y su habitualidad del engaño terminará determinando su carácter, caracterizado por la falta de talento y virtudes, lo que terminará hundiendo a Gabriel en un mar de errores.

5. Conclusión

De la situación relatada, sólo se puede deducir que hoy en día la falta de criterio para discernir cuáles son los mejores senderos para acceder a un cometido en particular y previamente establecido, van degradando la convivencia y alteran el equilibrio que debiera existir en las relaciones interpersonales. Si las personas seguimos pensando en salir favorecida en cada acto y en el beneficio propio, se seguirán cometiendo actos impropios en el comportamiento social y atentarán contra la unidad de los profesionales del diseño. Gabriel olvidó que a los profesionales hoy se les exige para su desarrollo profesional y ético la interdisciplinaria que implica el diálogo con otras profesiones y se promueve desde la ética profesional o se corta con actitudes como las de Gabriel, el que seguramente terminará solo.

Caso 33 Virtud sin dependencia

1. Los hechos

Todo comenzó con la propuesta de realizar un trabajo de remodelación de una tienda, en la que se utilizaran algunos elementos diseñados, comprados o antiguos, así como maniqués, repisas y estanterías. El trabajo se veía bastante atractivo y muy entretenido, ya que nos haría aprender mucho más acerca de cómo presentar productos dentro de una tienda. Las personas que harían este trabajo eran dos amigas que se sentían muy entusiasmadas tratando de que las cosas salieran lo mejor posible, y que sus notas de avance en el proyecto fueran las mejores. Lamentablemente para María, el trabajo que comenzó como una gran aventura se fue transformando en una pesadilla, ya que su compañera faltó cuando se debían dar las primeras experiencias acerca de trabajo, avances e ideas generales por las cuales se iban a guiar durante este proyecto. María dejó pasar esta primera falta de responsabilidad de su compañera.

Si bien las cosas entre ellas se arreglaron, ocurrió algo que descolocó completamente a María, ella pensaba que su amiga había recapacitado y que se pondría a trabajar junto con ella en las futuras propuestas que se debían hacer, pero desgraciadamente no, Lorena no trabajaba y María debía realizar todo sola de la mejor manera que pudiera, estaba sola y su compañera no trabajaba como equipo.

Aún así María no se atrevía a decirle a Lorena que ella iba a trabajar sola, así que ella debería buscar otro grupo para presentar en la clase. De este modo María se repuso frente a las dificultades y superó obstáculos, trabajando sola, pero presentando el trabajo como que si fuera de ambas, sentía que no era lo correcto, pero no quería dejar a su compañera sola, prefirió seguir presentando los avances del proyecto como todos los grupos de manera conjunta.

2. Temas éticos involucrados. Abuso de confianza

El Abuso de confianza por parte de Lorena hacia María se da porque Lorena no acompañó a María en el trabajo y una vez terminado el proyecto no hay un mínimo agradecimiento por el trabajo que se presentó en "Grupo", donde Lorena estuvo claramente beneficiada. En el fondo la que aprendió y se fortaleció con el trabajo fue María, sin importar la actitud de su compañera. Realmente cuando se goza de virtudes y vocación no se depende de la disposición de otros o de las virtudes de otros. En María puede notarse una buena dosis de fortaleza, pero no de justicia ni una real valoración del significado auténtico de la amistad, ya que su silencio terminó ayudando a que Lorena continuara arrastrando una actitud que, a la larga, terminaría perjudicándola.

3. Desenlace

Ya al finalizar el semestre y todo lo que tenían que hacer estaba listo, se presentó el proyecto de la remodelación de la tienda, de la mejor manera posible, pero por la irresponsabilidad de Lorena, María se aleja posteriormente de ella. Se dio cuenta de que Lorena tampoco trabajaba mucho en otras asignaturas. Esto fue un alivio para María, al saber que no era la única que sufría de alguna manera la falta de compromiso de su compañera, así que de este modo ella estuvo feliz de pasar su ramo de manera exitosa, no muy satisfecha de haberle

dado la nota a su compañera, pero muy contenta porque no se dejó vencer y no dudó en luchar por lo que le pertenecía y trabajar con empeño para poder salir exitosa de este proyecto. Consiguió una nota muy buena, a pesar de todo lo malo que significó terminar este trabajo, se alejó de su amiga, pero logró pasar el ramo sin dificultad, de alguna manera fue recompensada por no dejar a Lorena sola a casi tan poco tiempo para terminar el semestre. Como se dijo anteriormente María no dejó a Lorena y trabajó hasta terminar el proyecto y lo entregó en la fecha requerida, con puntualidad y responsabilidad; así, recibieron la misma calificación, pero de alguna manera sólo ambas sabían que una de ellas había trabajado durante todo el proceso.

Se alejaron y posteriormente María se enteró de que Lorena había dejado la carrera, no supo por qué motivos, pero hasta ahora no se arrepiente de haber trabajado sola presentando el trabajo por ambas, ya que también era su calificación la que estaba en juego.

4. Comentario

Lo único que se reprocha María es no haber hablado con su amiga, porque a lo mejor una conversación hubiera sido suficiente para que ella recapacitara sobre su postura frente al trabajo, a las personas y a la vida misma. En ocasiones para trabajar en grupo, sin importar el número de integrantes, se necesita que alguien lidere para ordenar el trabajo y establecer los roles de acuerdo a las capacidades individuales. Una distribución de roles a tiempo hubiera evitado tal vez la deserción de Lorena. Por esto, si bien María creía estar actuando como una buena amiga, termina perjudicando a su compañera, ya que encubre su irresponsabilidad sin motivarla a superarse personalmente. La amistad no consiste simplemente en caerle bien a alguien y no causarle problemas, sino en buscar lo mejor para el amigo, aunque esto implique tener que 'complicarse la vida' y hablar claro con el amigo implicado.

5. Conclusión

Una lectura superficial podría comentar que en esta situación el valor de la amistad pudo frente a todo y al final María no dejó sola a su compañera, no pidió explicaciones tampoco, sólo tomó las riendas de los problemas y trabajó hasta terminar. Pero la verdad es que la situación no muestra sino que esta amistad era más bien superficial, María no estaba totalmente comprometida con el bien de Lorena. María pudo haber hablado con su compañera y buscado una solución en la cual ambas trabajaran, pero lo evita probablemente para no tener que pasar un mal rato llamándole la atención. No por nada luego se perdió el contacto entre ambas y ninguna supo más de la otra. Una lastima que podría haber terminado de una manera mucho mejor si hubieran hablado el tema.

Caso 34 El concurso

1. Los hechos

Una forma de obtener un trabajo en el ámbito del diseño es postular a los llamados concursos de ideas que organizan las empresas que se encuentra en una situación que exige una intervención en sus recursos de comunicación, infraestructura y/o imagen, pero no tiene claro cómo llevarla adelante. Muchas veces no conocen a fondo la naturaleza de los problemas que enfrentan, no dominan todas sus dimensiones, no saben exactamente qué tipo de solución necesita y, por lo tanto, no están en condiciones de elaborar un programa completo que oriente la intervención. Así, la posibilidad de obtener muchas propuestas de solución representa una alternativa más que seductora.

Muchos estudiantes de diseño y profesionales se sienten atraídos a participar en los concursos de ideas, no sólo porque ven una oportunidad de trabajo o una ganancia monetaria, sino para obtener prestigio. Sin embargo, es sabido que muchas veces las grandes empresas se aprovechan de estas instancias para robar las ideas de los diseñadores participantes, de este mar de ideas que se les presentan sacan las mejores, para formar una nueva gran idea y a costo cero, porque a los participantes no se le entrega nada por el hecho de participar o clasificar. Creando así un clima de desconfianza entre diseñador y empresa, pues los diseñadores ven que no se valora para nada su esfuerzo, trabajo, ni mucho menos el tiempo invertido. Pues lo único que obtienen al participar en este tipo de concursos es que los pasen a llevar.

2. Temas éticos involucrados. Robo de ideas

Cuando las grandes empresas utilizan las ideas de los participantes para beneficio propio y sin la autorización de los creativos, se comete un robo de ideas, lo que significa que los concursos son fachada para ellos hacerse de ideas novedosas sin tener que pagar nada por ellas. La supuesta recompensa se traduce en una posibilidad de contrato o de dirección de la campaña, lo que muy pocas veces se da. Lo único que le queda al participante es el orgullo de haber ganado y la reseña en el currículum.

3. Desenlace

Cada vez los concursos pierden más credibilidad, y los diseñadores postulantes se sienten estafados al ver que ocupan sus ideas y no obtienen nada a cambio, quedándose de brazos cruzados. Sin embargo, muchas veces se ven obligados a seguir participando para buscar una oportunidad en el mercado. Dando pie así a que las malas empresas sigan pasando a llevar a las personas sin importar nada.

El clima de desconfianza entre diseñador y empresa va creciendo, pues los diseñadores ven que no se valora para nada su esfuerzo, ni mucho menos el tiempo invertido ya que lo único que obtienen al participar en este tipo de concursos es el reconocimiento de algunos pocos.

4. Comentario

Lamentablemente, los concursos de ideas, pierden credibilidad por el hecho de que algunas empresas actúan de mala manera, ya que muchos diseñadores o estudiantes de diseño piensan dos veces antes de concursar, porque sienten que todo su trabajo y tiempo invertido no es valorado y muchas veces es mal ocupado. Y esto a la larga es bastante malo para el mercado porque siempre estos concursos de ideas han sido una oportunidad de superación y por el hecho de que existan estas malas personas al mando, quizás en un futuro podrían desaparecer; no obstante los hechos parecen demostrar lo contrario. Siendo esto así, vale la pena pensar en el sentido crítico del conocimiento como la "Aventura del Pensamiento" ("El conocimiento es una aventura sin fin a bordo de la incertidumbre", en palabras de J. Bronowsky). Quienes trabajan por proyectos y buscan el reconocimiento a través de concursos saben que cada proyecto representa la nave de la incertidumbre

5. Conclusión

No es razonable en el orden del conocimiento y la acción profesional el ejercicio temerario. El ser humano debe emprender una aventura razonable, algo que no desborde el necesario control de las operaciones, los proyectos, la creación y las nuevas ideas, los resultados deben ser previsibles en alguna proporción para poder correr con criterio razonable los riesgos, sin regalar ni entregar todo a cambio de nada.

Si cada experiencia vivida por los que han padecido este abuso es aprendida y entendida a la luz del trasfondo ético, su responsabilidad en las empresas cuando estén allí, será la de no repetir el esquema.

Caso 35 Maestro por obligación

1. Los hechos

Ya han pasado 22 años y aún Álvaro Gómez sigue sin olvidar cuando sólo tenía siete. Era el 19850, primer día de clases, con los nervios de punta, ya que sería conocer una nueva experiencia y, por supuesto, un nuevo profesor.

Álvaro en ese entonces vivía en La Serena y estudiaba en el colegio Libertad de Chile; suena el timbre, y todos los niños comienzan a forjar nuevas amistades y a formar grupos. Los días transcurrían de forma normal, o mejor dicho, de forma casi normal. Esta claro que todos los niños de 7 años son inquietos, lo único que les interesa es jugar y hacer *maldades*, ya sea a compañeros y hasta a algunos profesores. El nuevo profesor de Álvaro se llamaba Fernando Peña, quien era el profesor jefe del curso de Álvaro, e impartía todas las clases del curso. Cabe mencionar que Álvaro es hijo de una de las profesoras del colegio en ese tiempo, lo cual lo salvó varias de veces del extraño comportamiento del profesor Fernando.

Al pasar los días, Fernando comienza a mostrar su verdadera personalidad: turbia y agresiva; él, se molestaba por cualquier motivo y con bastante facilidad, dependiendo de la personalidad del niño en cuestión, ya que a los niños quietos y estudiosos no le provocaban nada; pero si se trataba de un niño que fuese un poco inquieto, lo exaltaba fácilmente y reaccionaba de forma violenta hacia el pequeño, en todo sentido, comenzaba con una humillación tanto física como psicológica, luego groserías y muchas veces todo terminaba en golpes.

Álvaro, hasta el día de hoy intenta acordarse de alguna maldad o travesura, pero no recuerda ninguna de gran importancia o gravedad; por lo tanto sigue sin entender la forma de ser de su ex profesor.

Un día común y corriente en el colegio, los niños del curso de Álvaro salen a recreo. Se juntó un grupo de cinco niños con la intención de hacer travesuras, y se les ocurrió ir al patio de los pequeños de kinder y ver qué se podía hacer en dicho lugar y sin saber bien a lo que iban, sólo querían pasar un buen rato riéndose de sus travesuras.

Uno de ellos comenzó a buscar en uno de sus bolsillos y encontró varias *bombitas de agua*; y obviamente procedieron a llenarlas, primero se tiraron agua entre ellos, pero al ver que ellos eran de primero básico, estando en el patio de los niños de kinder, se sintieron grandes y poderosos y creían que podían hacerle cualquier cosa a los pequeños que se encontraban dentro del baño. Tomaron a algunos, mientras otros fueron a buscar a otros pequeños, también de kinder, y los obligaron a entrar al baño... comenzaron a tirar dichas bombitas de agua a los niños. Una vez terminada su *misión*, volvieron a la sala como si nada hubiese ocurrido.

Vuelve a sonar el timbre del segundo recreo y vieron como los pequeños que habían mojado estaban llorando frente a uno de los inspectores, contando todo lo ocurrido. Los compañeros de Álvaro vuelven a la sala y se encuentran al inspector hablando con el profesor jefe del curso.

Todos entran de forma normal, hasta que Fernando decide llamar a los cinco niños, para que se colocaran frente a todos sus compañeros en la sala; y comenzó todo otra vez, los gritos

y humillaciones, a través del uso de groserías, tirones y golpes, todos los niños asustados. Luego Francisco forma una fila con los pequeños y les dice que extiendan sus manos con las palmas hacia arriba, y se saca el cinturón del pantalón, y no encontró nada mejor que comenzar a golpear en las manos a cada niño, gritándoles *“No lo vuelvas a hacer”*. Los niños comenzaron a llorar, pero ninguno se atrevía a contar lo que ocurría en dicha sala.

Ciertamente Álvaro aún recuerda la cara del profesor cuando se volvía violento y agresivo con los niños, su cara parecía transformarse, como si tuviese placer y satisfacción enorme cuando abusaba de los niños. Lo extraño es que algunos padres estaban de acuerdo con que se les pegara a los niños, sobretodo a los que eran *malos* tanto en los estudios como en la conducta personal de cada uno de ellos.

2. Temas éticos involucrados. Vocación, solidaridad, respeto, justicia

El profesor no muestra vocación de maestro y de ahí su rabia contra aquellos niños que tenían un comportamiento normal para un niño de 7 años pero que él no era capaz de entender, lo que tampoco le permitía ponerse, solidariamente, en la posición de los niños para comprender su comportamiento. Sumado a esta falta de vocación por su profesión de maestro, parece una falta de respeto ir en contra de sus alumnos, los que entraban a clase en busca de conocimientos y se encontraban con otra situación diferente. El respeto hacia el otro tiene que ver con entender las diferencias que se presentan y tratar, si es del caso, de guiarlos hacia algo mejor, lo que parece injusto de todas maneras ya que, según narra Álvaro, los castigos tan severos no estaban al nivel de las faltas y sí al nivel de su estado de ánimo, el que se alteraba con mucha facilidad.

3. Desenlace

Pasaron los años y Álvaro fue capaz de contarle a su mamá lo sucedido en aquel primero Básico con su profesor Álvaro y aprovechando que ella era también maestra, habló con las directivas del colegio para advertir de la situación. La investigación disciplinaria duro dos años, mientras se recogían las pruebas suficientes del comportamiento de este maestro. Al cabo del tiempo el profesor tuvo que abandonar el colegio e irse a un colegio de media donde los alumnos por sus características y edad no le iban a aguantar su agresividad. Efectivamente a Álvaro le tocó cambiar de comportamiento hacia los estudiantes, sin embargo, como profesor sigue dejando mucho que desear de su calidad, pues cualquier cosa es un pretexto para no dar la clase y prefiere que los estudiantes sean los que estén trabajando todo el tiempo sin que él dé las asesorías pertinentes.

4. Comentario

Lamentablemente en la docencia nos encontramos casos como estos a diario y es porque muchos de ellos son profesores no por vocación sino por obligación. Con frecuencia se les escucha decir: *“Me tocó ser profesor, o me tocó tal o cual clase o me toca calificar estas pruebas.....”* un lenguaje que refleja obligación y no gusto por lo que se hace. Profesores esclavos, en términos de Aristóteles, porque no hacen lo que les gusta sino lo que por obligación les toca. *“Viven como no quieren vivir”*. Lo más triste de todo es que no hay un mínimo esfuerzo por cambiar la condición de esclavos a hombres libres, que disfrutaran de su trabajo y de la oportunidad de aprender del contacto con la juventud, la que siempre trae cosas nuevas y nos renueva el espíritu.



5. Conclusión

La falta de vocación en la docencia trae como consecuencia la muerte súbita del gusto por aprender. Con toda seguridad si a un alumno se le pregunta por el profesor que más recuerda, tal vez su mejor profesor, la mayoría estaría de acuerdo en señalar a aquel profesor o profesora que le imprimió el gusto por la lectura, por el estudio, por la investigación; al que con un par de palabras le dio la clave para vivir bien y resolver sus dificultades o simplemente aquel que le enseñó la búsqueda de la verdad y la defensa a la dignidad humana. De los mejores profesores, sobre todo de la básica o de la media, no recordamos específicamente los conocimientos transmitidos en clase, pero sí su actitud ante la vida y ante el conocimiento, aquel que con su fuerza y su carácter fue capaz de mostrarnos un buen camino.

Caso 36 La ejecutiva de ventas

1. Los hechos

Claudia trabaja como ejecutiva de ventas en un conocido Diario Nacional. Como era habitual este periódico lanzaba diferentes promociones para hacer más fácil la venta y específicamente la suscripción anual a éste. Una de esas promociones consistía en el pago anual de la suscripción: \$99.000 pagado en seis cheques o descontado de la tarjeta de crédito en ocho cuotas más \$30.000 en efectivo, se podía optar a una cámara digital que tenía valor comercial de \$180.000.

Claudia hace mucho tiempo quería regalarle a su madre una máquina para sacar fotos en las reuniones familiares y al ser una cámara digital encontró que era mejor aún porque así las fotos que no fueran muy bonitas se podían eliminar antes de revelarlas en papel, por lo que aprovechó esta oferta y sin pensar en las consecuencias vendió una suscripción a una señora de la ciudad de Santiago que no quería llevarse la promoción de la cámara, por lo que al anotar la dirección en donde debía llegar ésta, en vez de anotar la de la señora que compró la suscripción anotó la dirección de su madre y ella canceló los \$30.000 pesos extra que costaba. Como Claudia sabía que el reparto de las cámaras se hacía desfasado de la entrega del diario (aproximadamente dos semanas después de iniciado el contrato) supuso que no se darían cuenta del cambio de dirección porque funcionaban como dos entregas separadas.

Al cabo de ese tiempo, Claudia recibe una llamada del Gerente de Ventas exponiéndole una irregularidad que había con la entrega de una cámara, no dio mayores explicaciones por teléfono y le solicitó presentarse personalmente. Cuando estaba frente a ella le dijo que habían descubierto que ella había vendido supuestamente una de las cámaras junto con una suscripción, pero cuando el camión llamó a la persona que figuraba en los documentos porque no encontraba el número de la casa que aparecía en la dirección de entrega, al responder la llamada la suscriptora les dice que debe haber una equivocación, porque ella nunca pagó por esa promoción. Al ver en los papeles quién había sido la vendedora descubrieron que figuraba Claudia en ellos por lo que se descubrió todo. Claudia reconoció su error y dijo que en realidad no había sido con mala intención, si no que pensó que era una fácil manera de conseguir una cámara más barata y que ella había cancelado los \$30.000 extras.

2. Temas éticos involucrados. Diálogo, prudencia

Seguramente la falta no fue tan grave en el sentido de que Claudia canceló el excedente del contrato, con tal de tener la cámara para la mamá, a lo mejor si habla con la señor o con el mismo Gerente de Ventas y expone su caso, hubiera encontrado una solución, pero la falta de diálogo la llevó a cometer el error que cometió y que la hace ver como una mujer imprudente que saca ventaja de las promociones ofrecidas a los clientes.

3. Desenlace

El Gerente tomó las medidas del caso y despidió a Claudia. Los argumentos entregados por él fueron que no se podía permitir un error de esa naturaleza por muy insignificante que fuera, porque si en un futuro otro de sus empleados cometía la misma irregularidad debía estar advertido del riesgo que se corre. La ley debe ser pareja para todos. Claudia acató la decisión tomada por su superior y se retiró de las oficinas sin reclamar ni poner resistencia. Hoy

Claudia sigue trabajando como ejecutiva de ventas y es exitosa y de aquella amarga experiencia aprendió dos cosas: las promociones para los clientes son de los clientes o para los clientes y segundo, siempre plantear sus pensamientos, manteniendo una muy buena y fluida comunicación con sus jefes.

4. Comentario

El diálogo surge, según Adela Cortina, como un valor supremamente acreditado en la tradición occidental, pues, desde Sócrates, se tiene como un procedimiento para encontrar la verdad y se puede comprobar a lo largo de la historia, que el diálogo es la forma más efectiva de que los humanos resuelvan sus conflictos. La ética discursiva o dialógica, señala los requisitos para construir en el diálogo un auténtico valor.

- a. Debe ser bi-direccional. Con una necesidad profunda de aprender a escuchar.
- b. No creer que se va a tener siempre la verdad y pensar que el interlocutor sea siempre un ser a convencer.
- c. Hay que dejarse 'derrotar' si es del caso.
- d. Debe existir entendimiento aunque éste no signifique un acuerdo.
- e. Debe atender a intereses universales.

Con el diálogo lo que uno intenta es resolver sus dificultades, pensar en voz alta para involucrar al otro y hacerlo partícipe de nuestros pensamientos, en busca de nuevas luces y alternativas a nuestros problemas. Es así como la búsqueda del diálogo, según Adela Cortina, no es más que recuperar el gusto perdido por las actividades sociales, los buenos diálogos, superando de esta forma los tres paradigmas actuales de progreso como lo son el dinero, el prestigio y el poder y en ese sentido el dialogo nos recuerda lo humanos que somos y cuánto nos necesitamos.

5. Conclusión

La conclusión a la que uno puede llegar con el caso de Claudia, es que a pesar de que el fin de la acción es bueno (comprar la cámara y regalársela a su madre), el objeto (falsear una información) y las circunstancias (hacerlo a escondidas de sus jefes) permiten emitir un juicio ético negativo, ya que el fin no justifica cualquier medio. Claudia demuestra una clara debilidad al dejarse tentar por una promoción que no le correspondía a ella y hacer uso de ésta para su uso personal, no actuó con prudencia porque no visualizó y analizó en forma correcta la situación. Sin embargo, estamos frente a una mujer sensata que reconoce y aprende de sus errores para no volverlos a cometer. De hecho se valora que al verse descubierta por el Gerente del área de ventas tuvo el suficiente autocontrol para asumir y reconocer su responsabilidad en los hechos y aceptar las consecuencias.

En el caso del Gerente hizo lo que tenía que hacer y en ese caso actuó con justicia al no permitir dicha situación para prever nuevas situaciones como estas.

Caso 37 El doble engaño

1. Los hechos

Sandra trabajó en una tienda de ropa para niños en Patronato, donde le habían prometido tenerla a prueba durante tres meses, para luego hacerle un contrato de trabajo. Sin embargo, nunca existió tal contrato ni tampoco boletas de honorarios, simplemente se le pagaba de manera informal, por así decirlo, *"de palabra"*.

Después de un tiempo Sandra se fue haciendo muy amiga de la dueña del local, situación que reafirmó su confianza y aprobación por el sistema de pago que se le estaba imponiendo. De esta forma, trabajó durante dos años, sin las cotizaciones previsionales correspondientes. Pero cierto día, de manera inesperada y sin motivo alguno, Sandra fue despedida. Después, se enteró que su puesto sería para una sobrina de la dueña. Debíó abandonar su trabajo el mismo día y sin indemnización alguna. De nada valió su lealtad, confianza y buen desempeño. Se sintió traicionada, ya que quedó sin nada y debía empezar a buscar otro empleo lo antes posible. Sandra, aconsejada por familiares y amigos, decidió demandar a su empleadora. En consecuencia, se llevó a cabo el juicio en el que el Juez dictó una resolución favorable para ella. Se le debía, por lo tanto, cancelar todo lo que correspondía en un plazo establecido y de no cumplirse el fallo, se procedería a embargo. Cumplido el plazo, la empleadora no se presentó y al recibir la orden de embargo, buscó desesperada a Sandra y le suplicó que lo detuviera y ella se comprometería a pagarle \$ 200.000 mensuales hasta completar la deuda. Nuevamente, Sandra confió y aceptó el arreglo, pensando en que lo importante era que se le cancelara de alguna manera la deuda y por humanidad no pudo aceptar que por su demandada perdiera su casa.

2. Temas éticos involucrados Justicia, prudencia

La justicia es precisamente aquella virtud que nos permite discernir lo que realmente una persona merece, permitiendo a la voluntad dar "A CADA UNO LO SUYO", dependiendo de los actos y actitudes de cada persona.

En el caso, anteriormente expuesto se refleja claramente que Sandra siempre se desempeñó de manera correcta, realizando todos sus deberes, cumpliendo horarios y respondiendo a las necesidades de la empresa. Sin embargo, no se actuó con justicia por parte de la empleadora, porque en primera instancia, no cumplió su palabra al no hacerle el contrato y posteriormente la despidió sin pagarle lo que le correspondía. Pero como se dice: *"la justicia puede tardar pero llega"*, el Juez hizo justicia en su sentencia. Sandra también actuó con justicia al exponer su caso ante la ley y además al no querer perjudicar a la familia de su empleadora con el embargo, ya que ellos eran inocentes frente al conflicto.

La prudencia de Sandra frente al caso es notable, pues actuó correctamente pidiendo sólo lo que le corresponde por los años trabajados y es así como a Sandra la prudencia le dio la capacidad de ver las cosas correctamente, de apreciar la realidad en su adecuada dimensión, para actuar de acuerdo a las circunstancias de una manera coherente con sus principios, sin dejarse obnubilar por el rencor ni el remordimiento.

Sandra actuó con prudencia cuando tomó la decisión de demandar a la dueña del local para obtener lo que le correspondía. De otra forma, ella pudo haber sido imprudente, al tratar

de hacer justicia por sus propias manos, haberle robado algo como prenda por lo que le adeudaba. También actuó con prudencia y magnanimidad cuando aceptó frenar el embargo y por el bien de otros, en este caso, la familia de la demandada, sabiendo que recibirá a largo plazo lo que le debían. Es importante considerar que Sandra actuó con imprudencia al aceptar las condiciones laborales impuestas. Pero más imprudente fue su empleadora al despedirla sin previo aviso, negándole toda indemnización.

3. Desenlace

Una vez la justicia falló a favor de Sandra por segunda vez y obligó a la dueña del local a cancelar lo correspondiente, ella buscó a Sandra y, aunque enojada, admitió su error y prometió no volver a hacer eso con ningún empleado; de hecho, estaba en el plan de regular la situación de la gente que en este momento trabajaba para ella, con la intención de evitar nuevas demandas, tal vez, con empleados que si la embargaran. La relación de ellas dos, más por las virtudes de Sandra que por la dueña del local, no volvió a ser de empleada y jefa, pero sí de amistad, una amistad que le permitió a Sandra comprobar que esta señora había cumplido con los contratos de sus empleados y que ahora todo se hacía bajo lo estipulado por la ley, entendiendo que el caos con el cual administraba su negocio le arrojaba más pérdidas y problemas. Sandra, por su parte, con lo ganado en el juicio, comenzó a traer ropa importada y poco a poco se convirtió en proveedora de muchas tiendas de Patronato, trabaja de forma independiente y todo el mundo la quiere, la respeta y le cumple. Jamás volvió a tener un problema.

4. Comentario

De Sandra se podría decir que es una mujer virtuosa y que aparte de ser prudente y justa, es fuerte y templada. Digamos que el fuerte es quien posee una actitud firme para superar los obstáculos que se le presentan. Es la virtud cardinal que nos ayuda a avanzar y dar la cara a nuestros temores, miedos, problemas, pero de una forma sensata y racional. Sandra tuvo que demostrar su fortaleza en primer lugar: al no derrumbarse con el injusto despido y en segundo lugar: al tener que tomar la decisión de demandar, ya que como bien es sabido, es un proceso largo y complicado para el que se necesita mucha fortaleza y paciencia, porque no era fácil para ella comprobar algo que se acordó de palabra. Su templanza también se vio a prueba, pues en ningún momento ella insultó o agredió a su empleadora al verse perjudicada, sino que esperó y tomó la decisión de demandar, pero tampoco dejó que se cometiera el abuso hacia ella. Auto-control y disciplina para soportar lo que ella soportó. Hubo situaciones en que Sandra pudo haber actuado de forma muy distinta, pero ella logró el dominio de la voluntad sobre los instintos, permitió que la justicia actuara y entendió que a ella no le correspondía hacer justicia por sus propias manos.

5. Conclusión

Indudablemente las virtudes deben primar en nuestras vidas. Sólo con justicia, prudencia, fortaleza y templanza, virtudes que están intrínsecamente unidas, seremos personas realmente completas y valiosas. De esta forma, podemos contribuir con nuestro actuar en la construcción de un mundo mejor donde los verdaderos valores morales, aquellos que por su naturaleza deben ser universales, aplicables a todo el mundo y necesarios, es decir, fundamentales para la convivencia pacífica.



Por el contrario, si no las aplicamos el resultado será fatal, porque un imprudente, más otro injusto y así sucesivamente sólo provocarán a la larga la destrucción de las sociedades y de la humanidad. Muchas veces nos sentimos perjudicados, pero lo importante es hacer lo correcto, reconocer nuestros valores, desarrollar nuestras virtudes y actuar en conformidad. Al actuar bien, aplicando las cuatro virtudes cardinales, llegaremos a vivir y ser plenos, gozando del beneficio que otorga la felicidad por las cosas bien hechas. Lo importante es actuar por el bien real y no por el bien aparente. Al largo plazo, el bien personal no debería ir nunca en contra del bien ajeno. Sandra sufrió la injusticia varias veces, pero ella no decayó y actuó con sus virtudes bien firmes.

La solución ética a este caso debería haber sido que la empleadora le avisara a Sandra con la debida anticipación su despido para que ella pudiera reubicarse en otro lugar. Además, llegar a un acuerdo económico respecto a la indemnización, así Sandra se hubiera sentido valorada y hubiese aceptado sin problemas la decisión de la empleadora. Casi siempre sabemos que es lo correcto, ¿por qué no actuamos en consecuencia?

Caso 38 Ética y Seguridad de Sistemas

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.

2. Temas éticos 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 conciente 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 39 El desencanto profesional

1. Los hechos

En alguna ocasión una joven de origen humilde y muy esforzada, en su afán de crecimiento personal y profesional decidió buscar trabajo. Después de mucho tiempo logró ubicarse en una empresa que quedaba a dos horas de viaje de su casa, pero a ella no le importó porque en lo único que pensaba era en aplicar sus conocimientos de secretariado y contabilidad adquiridos en el liceo, y poder costear sus estudios superiores de Auditoría en jornada Vespertina. Gracias a ese trabajo y los múltiples contactos y amistades que fue ganando, se contactó con una empresa que necesitaba un asistente contable. Concertó una entrevista con quien sería su futuro jefe. En la entrevista, esta joven le hizo saber al jefe su intención de seguir estudiando, con lo cual el jefe estuvo de acuerdo y complacido, pues era algo que a la empresa le servía. Ya instalada en su nuevo trabajo cuya función se limitaba a la función de asistente contable comenzaron los problemas. Lo que en un principio se limitaba a una labor de asistente, poco a poco se fue transformando en una carga mayor. Su jefe al darse cuenta de la eficiencia con que esta joven se desempeñaba, comenzó a asignarle tareas de mayor complejidad, sin que esto reportara un mayor beneficio para ella, como un ascenso o aumento de sueldo. Por el contrario, esto demandó que ella extendiera su jornada laboral y descuidara sus estudios. Debido a su carácter humilde, ella no exteriorizaba su descontento; sin embargo, un día decidió conversar con su jefe para explicarle sus problemas relacionados con las largas jornadas laborales. Su jefe se molestó pensando que ella estaba tratando de presionarlo para obtener una promoción, viéndola como una amenaza para su cargo en la empresa. Su respuesta fue la siguiente: "Si no te gusta, te puedes ir". Ella muy triste y acongojada se retiró a su casa pensando cuál sería la decisión que tomaría. Mientras viajaba de vuelta a su hogar recordaba lo que su jefe le había indicado en la entrevista inicial dándose cuenta que había sido víctima de desigualdad de oportunidades, explotación y abuso de poder. Finalmente, por necesidad, ella decidió continuar en su trabajo bajo las mismas condiciones. Su jefe, por otro lado, al verla como una amenaza hizo lo posible para desprestigiarla dentro de la empresa hasta que logró su objetivo, despedirla.

2. Temas éticos involucrados. Injusticia, abuso de poder

El abuso de poder se ve claramente reflejado en las siguientes situaciones:

- Al asignarle responsabilidades a la joven que no se condecían con los beneficios que recibía de la empresa
- Cuando el jefe comienza a desprestigiar la labor que realizaba la joven y
- En el momento en que el jefe decide despedir a la joven sin motivo.

El abuso de poder es la principal fuente de corrupción moral. En este caso el jefe tenía suficiente poder para influir decisivamente sobre la vida laboral de la joven. El problema está dado porque el jefe hizo un uso ilegítimo del poder y lo utilizó injustificadamente para explotar. La explotación se ve claramente reflejada cuando se le asignaron mayores tareas las cuales demandaban un mayor tiempo lo que no era retribuido económicamente ni reconocida por su jefe. En este sentido, la explotación laboral tiene directa relación con el abuso de poder ya que, la exigencia en el trabajo de una persona termina en presión y amenaza de despido. En este caso el jefe comenzó a explotar a la joven desde el momento que no cumplió con el acuerdo sobre carga laboral que se había conversado en un principio. La joven tuvo que cumplir con la sobre exigencia al verse presionada por mantener el trabajo.

3. Desenlace

La joven despedida sintió una profunda decepción de esta experiencia laboral. Esto trajo como consecuencia su desconfianza frente a futuros trabajos, pues a pesar de las injusticias cometidas por su jefe él continuó en su puesto de trabajo sin que sus superiores se enteraran de los abusos que había cometido con la joven y por otro lado, en la ardua tarea de encontrar trabajo, se encontró con la desagradable sorpresa de que por falta de un contacto o “pituto” sería muy difícil conseguir un trabajo decente que le permitiera desarrollarse profesionalmente. Esta situación es muy común en nuestro país donde la amistad y los contactos priman sobre las capacidades técnicas y de conocimientos de los trabajadores.

Finalmente y después de 8 meses de cesantía, encontró un trabajo que le permitió por lo menos los ingresos mínimos para terminar sus estudios y convertirse en una profesional. La empresa donde trabajaba era pequeña, sin embargo en reconocimiento a su título profesional le ofreció un aumento en su salario, que sin ser el adecuado, por lo menos reconocía en parte lo que académicamente había logrado.

4. Comentario

La situación vivida por esta joven, sobre todo el despido a que fue sometida sin justa causa, trae nefastas consecuencias a muchas personas, pues esta situación produce respuestas de ansiedad aguda, deterioro de la auto-estima y concepto de sí mismo, síntomas psicossomáticos, hipertensión, depresión, descuido en arreglo personal, y en algunos casos, aparición de patología más severa como abuso de drogas y alcoholismo.

En el plano familiar se afectan las relaciones con familiares, especialmente cuando la persona no puede continuar sus estudios o pagar sus obligaciones. En conclusión, la pérdida de trabajo es considerada uno de los más perturbadores eventos durante la vida de una persona.

La persona que está cesante pasa por distintos etapas en su estado de ánimo que pueden ir desde un estado leve de tristeza hasta un suicidio. En este caso, debido a las circunstancias bajo las cuales se produjo el despido, el estado anímico de la joven era de una depresión extrema y un desencantamiento con el sistema laboral en general.

5. Conclusión

De lo anterior se deduce que el principio más importante de la ética empresarial debería ser el evitar el abuso de poder. Con el fin de crear clima laboral ideal para ayudar a satisfacer las necesidades de crecimiento de las distintas personas que conforman los equipos de trabajo y que son piezas fundamentales del crecimiento empresarial.

Para lograr afianzar este principio debemos aprender a ser empáticos, comprensivos y buenos líderes cuando tengamos cargos de jefatura. De esto dependerá que no se produzcan situaciones relacionadas con el abuso de poder y sus consecuencias. Finalmente debemos recordar que muchos de los jefes llegan a esa condición por ascensos, lo que debería permitirles entender la situación de los empleados en general.

Caso 40 No todos nacemos para mandar

1. Los hechos

Martha es una auxiliar de enfermería que trabaja hace más de 6 años en un reconocido Centro de Diagnóstico de la capital en el sector de radiología. Su supervisor, Rodrigo es un tecnólogo ampliamente reconocido en el medio y valorado por sus compañeros de trabajo, pues no tiene problema en enseñarle gustosamente a la gente todo lo que sabe, de ahí que sea uno de los reconocimientos que Martha le hace como supervisor.

Rodrigo confía mucho en Martha por los años que lleva trabajando en dicho centro y los conocimientos que adquirió gracias a la constante práctica. El resultado es un excelente trato para con los pacientes, factor extremadamente valorado en el área de la salud. Ella es una de las funcionarias sin las cuales el ordenamiento y la rapidez (efectividad) no habría sido posible. Un lunes por la mañana, Rodrigo llegó un poco molesto a la sala de Rayos después de recibir una amonestación de Álvaro su jefe, pues las radiografías estaban saliendo muy movidas, por los que tendrían que repetirlas y esto retrasa el trabajo y la entrega de los diagnósticos. El incidente era grave, perder más de una caja de placas de lo normal era una falta relativamente leve, pero llamar a más de 10 pacientes a repetir el examen era complicado. Martha sabía que el error era de Rodrigo, que había tenido una semana muy ajetreada y no se dedicó 100% a la toma de las radiografías, no centró bien al paciente ni inmovilizó en la mayoría de las tomas. No le dijo nada a nadie, pues Rodrigo no reconocía la falta como propia pero él era el único que podía y debía asumirla por el sólo hecho de estar a cargo.

Rodrigo y Martha debían repetir todas las tomas falladas además de sacar las tomas normales de cada día, el centro tenía un reconocimiento aceptado por todos y por un pequeño incidente, relativamente fácil de ocultar no tenían porque verse altamente perjudicados. De esta manera ellos recibían estudiantes practicantes de varios institutos de la ciudad. Pasaron un par de semanas y llegaron al Laboratorio Carlos y Alberto, alumnos destacados que estarían en práctica un par de semanas y sus funciones serían sólo de observar.

Rodrigo y Martha no estaban muy de acuerdo con la idea, pues veían con recelo el entorpecimiento en las labores diarias y la posibilidad de ser cambiados, a la larga, por estos nuevos ayudantes. A Rodrigo le preocupaba mantener su reconocimiento y pasar el trago amargo de su última gran falta, para esto sabía que sólo debía trabajar bien.

Finalmente estos estudiantes habían ganado la confianza y afecto de Martha y Rodrigo, explicándoles que como técnicos serían un apoyo para lo que ellos estaban haciendo. Habían aprendido a revelar y cargar las placas en la cámara oscura, pero no lo hacían a menudo. Justo el último día llegaron diversos tipos de exámenes (Rodillas, hombros, pelvis, tórax y cavidades) todas las cuales tenían más de una proyección.

Una de estas era un tórax de una abuelita que le costaba mucho levantar los brazos (fundamental para la toma de este examen), se notaba que era necesario un diagnóstico lo antes posible, como todos la veían era evidente un viaje urgente a la Posta.

Como la señora se veía grave Rodrigo llamó a unos amigos médicos de una posta cercana y les pidió que la vinieran a buscar lo antes posible. Entre tanto aprovechó para tomar las placas para un diagnóstico más certero. Como había más pacientes esperando y debido a

que la ambulancia ya había llegado les dijo que la abuelita estaba lista, a Carlos lo enviaron a revelar mientras Rodrigo le sacaba las tomas a los pacientes que esperaban.

Debido a la velocidad y estrés con el que se trabaja Rodrigo sin darse cuenta entra a la cámara oscura a buscar otros chasis (placas) mientras Carlos estaba dejando la placa sobre la reveladora. La placa diagnóstica se veló y la abuelita ya se había ido.

Rodrigo se dio cuenta de inmediato y le reprochó el acto a Carlos por su extremada irresponsabilidad al no cerrar con pestillo la cámara oscura. Carlos se sintió mal por lo sucedido, sabía que había cometido un error pero también se daba cuenta de la falta del tecnólogo al reprocharle de forma agresiva su error.

2. Temas éticos involucrados. Humildad, respeto, lealtad y diálogo

Rodrigo no reconoce sus faltas y sólo ve defectos en los otros sin intentar corregir los propios, pues su vanidad le impide ver sus defectos y equivocaciones. Por otro lado es sumamente fácil pasar de la vanidad a la mentira, es decir, para mantener la "imagen", en este caso de ser un SUPER operario del área de la salud, Rodrigo estaba dispuesto a señalar a otros como culpables de los errores.

Por otro lado la lealtad que Martha promueve es positiva, es necesaria ese tipo de lealtad incondicional que se encuentra para generar armonía en el trabajo.

Lamentablemente Rodrigo se apoyaba en su condición de supervisor para señalar los errores de los demás sin reconocer los suyos y la falta de diálogo contrastaba con la lealtad de Martha y el deseo de los estudiantes por aprender a hacer las cosas bien.

3. Desenlace

Rodrigo decidió llamar a sus amigos de la posta para repetirle el examen a la Abuelita y con esto se perdió tiempo valioso para estabilizar finalmente la neumonía que la Abuelita padecía. Al final los estudiantes agradecieron la experiencia y la práctica allí, pero observaron lo injusto que puede ser una persona cuando abusa de su cargo. Martha por su parte sigue trabajando con Rodrigo y parece ser la única que lo tolera y lo entiende.

4. Comentarios

La actitud de Rodrigo es drástica en su manera de tratar a las personas y aunque no produjo efectos negativos en la práctica de estos estudiantes, si creen que el factor humano en un sistema de salud debe ser de muy alta calidad, pues la mayoría de la gente cree que la salud es un negocio dada la disposición de pagar lo que sea por mejorar la salud de sus familiares y una cara amable, una disposición hacia el paciente, puede cambiar este concepto. En caso contrario la gente queda con la sensación de ser un simple objeto a partir del cual otros se enriquecen y que lo peor que a las personas les puede pasar es enfermarse, no por la enfermedad misma, sino por lo que implica soportar en una clínica, en una posta o donde sea. Una mala atención nos puede enfermar más y hasta matar.



5. Conclusión

Siempre se necesita de un líder para ordenar y sacar los proyectos adelante, no sólo será por recibir un sueldo mejor sino por tener la responsabilidad de llevar a buen término los objetivos de la empresa, que no siempre son de lucro sino de servicio a la comunidad, lo que implica una mayor calidad de vida en los empleados y atención a la gente. En el caso de la atención en laboratorio se está buscando la calidad de vida de los pacientes, ya que una vez diagnosticados, los médicos podrán iniciar el tratamiento correspondiente; no olvidemos que la calidad de vida guarda una estrecha relación con la satisfacción de las diversas necesidades humanas y es natural que las personas y las comunidades sientan un irresistible impulso por satisfacerlas. Sin embargo, no se debe perder de vista que las acciones individuales o de un grupo de trabajo tienen consecuencias sobre otras personas o pacientes, de suerte que el tema de la calidad de vida está ligado al de la responsabilidad moral frente a los que hacemos.

Caso 41 La historia de la falsa amiga

1. Los hechos

Clara era una joven estudiante de medicina de una prestigiosa universidad en el país. Venía de una esforzada familia que tenía todas sus esperanzas cifradas en ella, pues en ella veían la salida a sus problemas económicos. Su Universidad era financiada gracias a una beca estatal que debía mantener con sus buenas notas, por lo que la mayor cantidad de su tiempo lo pasaba estudiando. Cierta día, Yasmín, su mejor amiga, le pidió que le ayudara a estudiar para el examen de biología, a lo que ella accedió de muy buena voluntad, quedando de acuerdo en juntarse ese mismo día a las 3:00 de la tarde. El problema era que el examen estaba prácticamente encima y no iban a alcanzar a ver todas las materias que en él entraban, así que tuvieron que conformarse con estudiar hasta lo que alcanzaran.

A diferencia de Clara, Yasmín era de una familia mucho más acomodada. Su padre era un exitoso empresario, y Yasmín prácticamente había ingresado a la universidad sólo para tener un título que le diera reconocimiento social, por lo que normalmente se le veía más relajada que el resto de las compañeras. En este sentido y por la responsabilidad de Clara frente a la Beca, era mucho más previsora que su amiga, por lo que ya había comenzado a estudiar desde mucho antes, así que no tuvo mayores problemas en responder su examen. Yasmín en cambio, estaba muy nerviosa, pues sólo había alcanzado a estudiar la mitad y en su desesperación no halló nada mejor que ingeniárselas para copiar, sin que se diera cuenta, a la misma Clara.

Cuando se dieron los resultados, Clara vio que ambas tenían la misma nota (6,5), y entonces comenzó a sospechar que esta "amiga" debió copiarle, pues no era posible que con lo poco que había alcanzado a estudiar tuviera una calificación tan alta. Sin embargo, en lugar de encararla, dejó el tema así; sin embargo, Dos semanas más tarde, hubo otra prueba. Esta vez Yasmín no le pidió ayuda a Clara. "Seguramente esta materia la domina mucho mejor y no necesita de mi ayuda" fue lo que pensó Clara. Grave error, Yasmín volvió a sentarse a su lado en la prueba, y volvieron a obtener la misma calificación, con exactamente las mismas respuestas. El profesor también sospechaba que algo raro estaba ocurriendo, pero como esto ya era problema entre universitarios y no de niños de colegio, decidió mantenerse al margen de la situación. El vicio que Yasmín tenía de copiarle a su amiga comenzó a incomodarla, pues le dolía ver el descaro de su "amiga".

Clara, apenada, decidió hacerle una jugada a su amiga. Como sus notas eran tan buenas, si se llegaba a sacar una nota baja en un control de menor relevancia, no le afectaría en casi nada su promedio. El plan era responder toda, o casi toda la prueba pero con respuestas incorrectas. Si Yasmín también se sacaba esta baja nota, entonces ya no cabría duda: Yasmín había subido su promedio, no porque estuviera estudiando igual que ella, sino porque le estaba robando descaradamente el fruto de sus arduos estudios.

Lamentablemente, fue exactamente lo que pasó. Las dos tuvieron la misma nota (3,4), y entonces a Clara ya no le cupo duda alguna. Llamó a Yasmín a un sector privado y entonces, en la forma más apacible posible le dijo todo. Sabía que Yasmín se había habituado a copiarle en las pruebas, y sin siquiera tener algún motivo "de peso" como sí los podría tener ella misma, como por ejemplo, la beca. Sin embargo, como si fuera poco, Clara se llevó otra gran decepción, pues Yasmín, en vez de reconocer su error, lo negó todo rotundamente, y al verse

acorralada por los contundentes argumentos de Clara, sólo se dio media vuelta y se alejó de allí. Clara se sintió realmente apenada.

2. Temas éticos involucrados. Prudencia y justicia

La prudencia es demostrada cuando Clara pone a prueba a Yasmín con este control en el que ambas se sacan un rojo. De todos modos, puede ser que Clara estuviera sacrificando demasiado, cuando, si en verdad eran amigas, jamás deberían tener miedo al diálogo sincero. Al menos, esto le permite evitar provocar un drama sin tener las pruebas necesarias para demostrar quién tenía la razón. Además, tuvo la suficiente prudencia para llamarla y tratar de hacerle ver su error, el que finalmente no reconoció. Por otra parte, Yasmín faltó con su amiga, no sólo al copiar a Clara, sino más aún al no reconocer la falta. De haber sido justa, jamás se hubiera aprovechado de los conocimientos y la buena fe de Clara, además de haber conservado la amistad.

3. Desenlace

La amistad entre Clara y Yasmín se deterioró hasta el punto de no volver a cruzar palabra. El rendimiento de Clara siguió en el nivel deseado y requerido por la Beca mientras que el de Yasmín comenzó a bajar hasta el punto de perder muchos ramos y atrasarse en sus estudios. Hoy por hoy Clara está en los últimos años de estudio, mientras Yasmín se encuentra un poco más arriba de la mitad de la carrera. La primera buscando sostener la beca y luego ayudar a su familia y la segunda luchando por tener un título que la valide socialmente, sin vocación profesional.

4. Comentario

En el ámbito universitario se ve mucho el caso de estudiantes que llegan allí con múltiples intereses, los que van desde la pasión y la vocación por lo que hacen, hasta los que buscan un título que los valide socialmente y esto marca definitivamente las diferencias entre los buenos y los malos profesionales. El peligro que aquí se puede correr es que las empresas contraten por algún motivo a los que han estudiado sin la vocación profesional y esto se reproduzca en el sistema que deteriora la calidad del servicio entregado, lo que frena a la postre, el desarrollo económico y profesional del país.

5. Conclusión

Clara se dio cuenta de que había sido víctima de un doloroso engaño de parte de la que por años creyó ser su mejor amiga. Si ella hubiese sido de carácter débil, lo más probable es que le hubiese perdonado todo a Yasmín, con tal de no perder su "amistad" y hubiera terminado perjudicándola, haciéndola creer en unas condiciones académicas que no tenía, y sobre todo, no permitiéndole asumir sus propias responsabilidades frente al conocimiento, frente a la vida y frente a la humanidad, pues ¿qué podemos esperar de una futura profesional en el área de la salud que no puede responder por sus conocimientos? La tranquilidad de Clara es saber que ella tenía razón y que intentó hacer entrar en razón a Yasmín. Clara sabía lo que era correcto, pero en todo intento por hacerle entender a los demás algo, nos encontramos con un límite hasta el que podemos llegar y ese límite casi siempre es la ignorancia del otro.



Caso 42 La gran estafa

1. Los hechos

El caso se refiere a una estafa en una caja de compensación, la que se produjo el año 2003 en el mes de Junio y en la que resultó afectada una alumna en práctica. Al buscar la práctica profesional a la alumna le dieron la oportunidad de hacerla en una caja de compensación, donde además le dieron la opción de seguir trabajando si es que se desempeñaba bien en su labor. La alumna al ver que era una buena opción aceptó la oportunidad y se preparó para empezarla en el mes de febrero de ese año. Al iniciar le dijeron que podría cumplir con su práctica en el área de créditos, aprobar los créditos de las personas que se afilian a la caja, revisando sus liquidaciones, firmas, carné, solicitudes, etc., que debían venir correctamente firmadas por el jefe autorizado de la empresa, si todo esto estaba en orden el crédito podía ser aprobado en 24 horas.

Así la alumna empezó con ánimo, conoció a buenos amigos dentro de la empresa, de distintas áreas, como del área de cotizaciones, leasing, bodega de archivos, digitación etc. Todas buenas personas que le ayudaron a entender los sistemas que estaba conociendo, le ayudaron a utilizar estos sistemas para que el crédito pudiera ser aprobado sin ninguna objeción.

Desde que empezó su práctica se hizo muy amiga de sus compañeros de crédito, tanto en el área de solicitudes como el área de digitación y aquí conoció varios amigos y amigas, entre estos se encontraba un joven llamado Arturo. Arturo era innecesariamente amable en algunos casos, pero la alumna no veía en él algún motivo por el cual le hiciera un mal, sucedió que en el periodo que la joven estaba terminando su práctica, el joven le pidió varios favores, como el ingresar créditos para el mismo día debido a que el señor ya se había presentado varias veces sin haber conseguido que este le fuera dado, como en esta empresa se debe otorgar el crédito de inmediato, en este caso ya mencionado accedió sin ningún problema, revisó las liquidaciones firmadas por él y por la respectiva empresa, además de la solicitud de crédito, la que debe llevar una firma única que se encuentra en la escritura de la empresa y de la cual hay una copia en la caja para revisar que ésta sea correcta, firma y huella digital, también se revisan las cotizaciones que envía la empresa cada mes y se ve si es que están canceladas en su debido tiempo, si esto no fuera así se debe contactar con la empresa y arreglar dicho asunto. Por último se procede a revisar el DICOM. Se solicitó el crédito el cual salió aprobado y además de aprobarlo se revisó también por el sub. Jefe de crédito, quien pidió el DICOM de la empresa y del trabajador.

Arturo no sólo se quedó ahí, sino que siguió con el mismo trato y siguió pidiendo el mismo favor, y se le dio el crédito a dos personas más, esto fue natural pues el también trabaja en el área de crédito y debe preocuparse por la revisión de estos, pero pasado algún tiempo de solicitado éste y entregado al solicitante, se solicitaron otros más con el mismo procedimiento.

Al cabo de dos semanas el jefe del área de crédito llamó a la joven y consultó por la entrega de los créditos de forma inmediata a lo cual ella respondió que estas personas habían asistido en varias ocasiones a solicitar el crédito por lo que se le debía agilizar el trámite.

Pasaron algunos días y se llamó a las tres practicantes que estaban y se les dijo que serían cambiadas de sector por que había ocurrido una estafa de la que habían sido participantes indirectamente. La joven supo enseguida que fue ella quien había sido la participante de la estafa, pero prefirió callar pues necesitaban otras consultas en que interviniera ella. Al cabo de algunos días se supo que una de las personas que había solicitado el crédito había sido detectada por lo que no pudo hacer el retiro de dinero y fue detenida. También se le consultó a la joven el porqué del crédito inmediato a lo cual respondió de la misma forma que en los otros casos.

Pasó el tiempo, el asunto y no se habló más de aquello, al término de la práctica las jóvenes practicantes consultaron por su permanencia en la caja, se les respondió que serían llamadas después de un mes, una vez se evaluara su desempeño en el tiempo de la práctica.

2. Temas éticos involucrados. Confianza, honestidad y responsabilidad

El primer problema que se destaca en esta situación es la entrega de confianza. Entregar confianza no es malo, lo malo es no responder de buena manera a ello. La joven resultó muy inocente en el asunto, en todo aspecto, quizás no sabía, no podía saberlo, que en el ambiente de trabajo es todo distinto, no es lo mismo estar en el liceo a estar en un trabajo, las personas son muy diferentes y una de estas personas abusó de la confianza entregada por la ella. De este modo, la deshonestidad con que actuó Arturo lo llevo a engañarse a él mismo y a otras personas.

Por otro lado, una alumna en práctica no debería tener una responsabilidad tan grande como aprobar créditos, porque no tienen la capacitación suficiente ni la continuidad en la empresa como para hacerse responsable de lo otorgado.

3. Desenlace

No hubo ningún llamado a ninguna de las jóvenes durante el mes que la empresa mencionó, fue así como pasó julio y agosto sin ninguna respuesta. En el mes de septiembre se llamó a la joven y se le comunicó que necesitaban una telefonista de crédito y que ella había sido seleccionada para el puesto, lamentablemente esto duró sólo cinco días y se le dijo que en el Depto. de personal no habían aceptado la contratación de una nueva persona. La joven se retiró y siguió en busca de un trabajo. Al cabo de dos meses llegó una citación de un juzgado de policía en el que decía que debía presentarse. No decía nada más, no mencionaba ningún asunto en particular, por lo que se creyó que era para una entrevista para ingresar a policía de investigaciones -en ese tiempo se encontraba postulando para esa institución- ella asistió y se constató que era para declarar por el caso de la estafa de la Caja de compensación, en la cual la joven era parte importante de la investigación. La joven relató lo sucedido y mencionó a Arturo como la persona que pedía ingresar los créditos en forma rápida.

El problema para ella llevo hasta ahí, lamentablemente la perdió la oportunidad de trabajar en la empresa y Arturo todavía desempeña labores en la caja. Los jefes del área de crédito no dieron importancia a Arturo, lo cual es muy difícil de entender, porque se dieron las pautas de cómo sucedió la situación y de cómo se produjo la estafa. Cada persona que actuó en esto fue acusada de falsificación de firmas y estafa comercial, por solicitar un crédito no aprobado por la empresa respectiva.

4. Comentario

Las practicantes nunca debían haber tenido ese tipo de responsabilidad, porque no tienen la capacitación suficiente como para enfrentar asuntos de tanta relevancia. La caja en este asunto tuvo mucho que ver, pues en la mayoría de los casos las empresas ahorran sueldos con las prácticas de los estudiantes, pero se arriesgan a errores graves por falta de experiencia. Creo que los alumnos en práctica pueden cumplir labores de observadores de procesos y ayudar en tareas menores, pero no en situaciones tan comprometedoras. Podrían también tomarlos como futuros profesionales y capacitarlos en las áreas de mayor necesidad.

5. Conclusión

Una práctica profesional no significa dejar instalado a un estudiante en una empresa para que esta lo ponga en labores que requiere, ahorre sueldos y justifique errores. Más allá de eso, los practicantes requieren de un acompañamiento por parte de una persona de la empresa y del instituto que lo educó, siempre con la función de seguirle enseñando. Si no se asume esta responsabilidad de acompañamiento, los practicantes estarán expuestos a abusos y a tener que responder por cosas que ni se imaginan, además de enfrentarlos crudamente a una realidad en donde la gente tiene intenciones buenas y malas, pero que al final no se sabe. Una práctica debe ser una realidad simulada para que de allí puedan aprender; en caso contrario puede resultar una experiencia traumática para el futuro profesional.

Caso 43 Solidaridad cuestionada

1. Los hechos

Daniela es una joven estudiante universitaria que todos los días debe hacer largos recorridos de micro desde su casa hasta la universidad. Hace unos meses, dice Daniela, que iba hacia la casa en el bus cuando un hombre subió y con voz muy triste solicitó la atención de los pasajeros, para pedir una ayuda, no sin antes pedir disculpas por “molestar” y pidió la ayuda para un colega (vendedor ambulante y payaso) y su familia, el cual había sido atropellado por un vehículo, el que le causo la muerte inmediata. Por ser pobres no contaban con los recursos económicos suficientes y para darle una sepultura digna, es que los payasos de la ciudad estaban recolectando el dinero para comprarle el ataúd y sufragar los gastos del funeral. Después de este relato dijo un par de chistes en honor a su amigo recién fallecido, lo que provocó en las personas y en Daniela sentimientos de pena y dolor, logrando una ayuda importante que en otras circunstancias no hubiera logrado. Para sorpresa de Daniela, hace algunos días atrás se volvió a encontrar con este hombre en otro recorrido, narrando la misma historia de su amigo payaso atropellado y contando los mismos dos chistes. Cuando el payaso comenzó a pedir la plata en el bus y la gente solidariamente a colaborar, Daniela prudentemente y casi en voz baja le pregunto: ¿Señor, semanalmente cuántos payasos mueren en Chile atropellados? El señor no respondió a la pregunta y se bajó del bus con un buen recaudo.

2. Temas éticos involucrados. Solidaridad, respeto

La solidaridad es un valor moral apreciado por todos y nos hacemos solidarios desde el hábito de ayudar a los demás, sin embargo con estos casos del abuso de la solidaridad, la gente también siembra en nosotros la desconfianza y la indiferencia. Esto sucede cuando esta virtud se desvincula de la virtud cardinal de la justicia. Si entendemos la virtud como un justo medio entre dos excesos, podríamos decir que la solidaridad se encuentra entre el egoísmo y el despilfarro; y en la medida en que se procure ser justo cuando damos a los demás, evitaremos caer en esos extremos. El payaso no se imagina el daño que hace cuando se burla de los demás; no sólo esta generando rabia hacia él, sino rabia generalizada hacia todos aquellos que piden en los buses, pues en el fondo cada quien se esta esforzando por conseguir lo que la vida le exige para vivir y no precisamente aprovechándose de los demás. Esto redundando obviamente en la falta de respeto, valor que va ligado a la honestidad y significa no juzgar apresuradamente a las personas, pero en un mundo donde hay tanto payaso dispuesto a mentir y a burlarse de los demás, ¿cómo saber quien dice la verdad o quien se burla de la gente?

3. Desenlace

En la segunda oportunidad que Daniela vio al payaso y tras la pregunta de cuántos payasos mueren en Chile semanalmente, ella le hizo saber su malestar cuando por coincidencia bajaron del bus en el mismo paradero. Lo que era de esperarse, el trato del payaso hacia Daniela fue pésimo, lo que confirmó la mala acción del payaso y que por una solidaridad mal entendida, éste se iría quedando sin ayuda. Es probable que la versión del payaso atropellado la primera vez hubiera sido verdadera y como dio tan buenos dividendos, su decisión fue “atropellarlo un par de veces más”. Que ironía.

4. Comentario

Esta historia de Daniela es cierta y a pesar de que no volvió a ayudar en las micros a causa de lo vivido, es primera vez que se detiene a pensar en lo ocurrido y sobre todo en el impacto que puede tener una mentira de este calibre, pues con este engaño se genera un daño social irreparable, ya que muchas personas dejan de entregar ayuda por estos actos deshonestos que quienes realmente lo necesitan, al igual que se van destruyendo los lazos que toda sociedad debe tener para crecer en forma más igualitaria y humana.

La solidaridad de hecho y según Adela Cortina, es uno de los valores más necesarios para lograr una vida habitable. Este valor se plasma de dos formas. Primero en el esfuerzo de todos para alcanzar el éxito y segundo como el interés de una persona por los demás.

5. Conclusión

En muchas ocasiones nos encontramos en dilemas y no analizamos en profundidad como debería ser nuestro actuar para no provocar daños a terceros y sólo nos preocupamos de nuestros propios intereses. Para concluir con este tema puedo señalar que los valores mínimos éticos son muy importantes para que vivamos en una sociedad equilibrada y justa para todos, aun sabiendo lo difícil y complejo que puede llegar a ser esto, creo que puede ser posible en la medida que cada uno de nosotros aprendamos a valorar en forma integral a las personas y la mejor forma de valorar a los demás y respetar a los demás es respetándome a mí mismo y a las personas que me rodean. Parece simple la tarea, pero hay que ponerla siempre en práctica, en eso radica la dificultad de la ética, no tanto en entenderla como sí en vivir de acuerdo a ella.

Caso 44 El auto robado

1. Los hechos

Patricio es un joven de Valdivia que vino a vivir a Santiago por cuestiones de estudio y búsqueda de nuevas oportunidades, sin embargo el cambio no ha sido de su agrado y no ve la hora de volver al sur. Su primo Antonio, de visita por estos días en Santiago le ha pedido que lo aloje por unos días, sin embargo, por lo extraño del viaje Patricio le preguntó a qué se debía el viaje y la necesidad de estar en Santiago sin que nadie supiera de él. La verdad era que tenía necesidad de esconderse porque había comprado un auto, que sin saber era robado, lo que le ha traído serias complicaciones con la justicia. Patricio accede a alojarlo con la condición de que lo más pronto posible inicie los trámites requeridos para aclarar la situación, primero porque no quiere ser cómplice de nada y segundo porque no le conviene estar escondido el resto de la vida. Sin embargo al día siguiente y muy temprano la policía de investigaciones llegó a la Casa de Patricio a preguntar por su primo Antonio. Por la promesa de ayudarlo tuvo que mentir a la policía; sin embargo, quedo en el ambiente la sensación de haber actuado mal. Una vez que la policía dejó la casa, Patricio le dio 48 horas para que aclarara la situación con los implicados y sin querer saber la intimidad de la negociación, lo único que le interesaba a Patricio era la claridad del asunto por el bien de su Primo y por su propio bien. Si Patricio dice la verdad, su primo se irá preso.

2. Temas éticos involucrados. Honestidad, solidaridad

El dilema en el que se encontró Patricio por la promesa de ayudar al primo fue el de mentir o decir la verdad a la policía. Evidentemente mintió para ayudar al primo, pero quedó con una sensación de estar actuando mal, pues es difícil que una persona compre un auto sin saber su procedencia, pero para no juzgar a su primo igual le dio 48 horas para solucionar la situación. Lo extraño era que su primo insistía en esconderse de la policía con el fin de tener más tiempo para pensar qué hacer, pues en el fondo no quería perder el dinero invertido en ese negocio. Finalmente por solidarizarse con su primo sintió que estaba haciendo algo deshonesto, lo que comenzó a desconcentrarlo de los estudio y le cuestionó su estructura moral, la que independientemente de quien sea, las cosas deben hacerse con absoluta transparencia y honestidad.

3. Desenlace

Al parecer 48 horas no fueron suficientes para que Antonio resolviera la situación por lo que tuvo que abandonar la casa de Patricio. En el tiempo que Patricio llevaba en Santiago nunca se enteró de los vicios de su primo, del cual conservaba una imagen de cuando jugaban en la infancia; sin embargo, Antonio realmente estaba metido en negocios turbios y por eso estaba huyendo de la policía. Antonio acusó de falta de solidaridad a su primo Patricio, pero al parecer Antonio no entendía los límites de la solidaridad, la que frente a un delito puede convertirse en complicidad, lo que precisamente quería evitar Patricio. Lo más que éste le ofreció para ayudarlo, fue ir a la policía y entregar las llaves del auto robado e indicar el lugar donde se encontraba escondido, pero Antonio insistió en que no podía perder el dinero invertido. Una vez que Antonio Salió de la casa de su Primo, Patricio fue hasta la Policía de investigaciones para dar algunas pistas que permitiera recuperar el auto, indicando que efectivamente su primo había estado de paso por su casa, pero que al enterarse de sus fechorías le había pedido que se fuera.

Finalmente el auto fue recuperado y Antonio esta en la cárcel pagando una condena por múltiples delitos.

4. Comentario

Patricio siente mucha pena por su primo Antonio, pero no se siente culpable por la suerte que éste ha corrido, aunque siga siendo señalado como poco solidario, él sabe que en el fondo actuó bien al dar pistas para la recuperación del auto robado y algunas señales para dar con el paradero de Antonio. En este caso el mayor malestar lo sintió cuando “solidariamente” mintió, sin saber realmente en qué andaba metido su primo. Patricio sabe que por encima de los afectos y lazos de amistad, esta la ley natural que nos regula a todos y que independientemente de nuestros actos, todos debemos acogernos a la ley. Lamenta mucho lo de su primo, pero él siguió con los estudios tranquilo y pronto se graduará como Abogado.

5. Conclusión

La solidaridad como valor moral y como virtud humana, está entre los hombres para hacerle bien a otros seres humanos, de lo contrario será complicidad o cualquier otra cosa menos solidaridad.

Cuando uno se pone en los zapatos del otro para intentar entender la situación, se puede ser solidario si de verdad la intencionalidad fue la de hacer algo bueno o positivo, pero cuando la intención es mala, uno lo que debe hacer es tratar de revertir o hacer que la persona cambie de perspectiva, pues ante la mala intención no queda sino dejar que la ley actúe.

Con este caso podemos entender además que la ética es racional, que se pone por encima de los sentimientos y los afectos precisamente para evitar caer en el relativismo. Si la ética dependiera de nuestros afectos, probablemente Patricio no hubiera dudado en ayudar a su primo y ahora estaría corriendo la misma suerte.

Caso 45 Fiestas durante la semana

1. Los hechos

Las fiestas son una buena ocasión para conseguir amigos y socializar. Siempre han existido, pero cuando se llega a la educación superior, la frecuencia de las invitaciones a las fiestas se multiplica, tanto que muchos terminan volviéndose más expertos en fiestas que en temas relacionados con su carrera. Eso fue lo que sucedió a Karol, una estudiante de Ingeniería, quien terminó sacrificando todo lo que tenía en su pueblo para trasladarse a estudiar a la capital. Los padres, convencidos de que era lo mejor, hipotecaron parte de su parcela con la ilusión de verla graduada. Karol durante los dos primeros semestres se destacó por sus altos promedios, pero en el tercer semestre y para evitar que la estigmatizaran como “matea”, comenzó a salir con un grupo de amigos. En principio, las salidas eran los fines de semana, luego dos veces por semana y la intensidad aumentó hasta copar todos los días; las notas comenzaron a bajar hasta el punto de reprobar un par de ramos y comenzar a atrasarse.

La preocupación de Karol no fue lo suficientemente fuerte como para que reaccionara y cambiara su estilo de vida, pues el placer del carrete, los amigos y la música fue mucho más fuerte que la responsabilidad que tenía con los estudios. Los padres jamás se enteraron del desastre de su hija, que por evitar el estigma de “matea” se convirtió en lo que cualquiera puede lograr sin esfuerzo, en una gran fiestera sin responsabilidad de nada.

2. Temas Éticos involucrados. Responsabilidad, vicios y virtudes

Ser bueno es mucho más difícil que ser malo, por eso cuando se habla de construir virtudes, se habla de un esfuerzo por crear hábitos que nos van caracterizando poco a poco. En cambio para ser malo, basta con ‘dejarse estar’, siguiendo la vía del mínimo esfuerzo para acabar con todo un proyecto de vida. Definitivamente cuando tenemos nuestras metas claras, la responsabilidad debe atender a la meta y lo que digan los demás, si va en otra dirección, poco o nada debe importarnos, pues al final el que pierde es uno. El hedonismo se apoderó extrañamente de Karol, quien después de un tiempo no pudo controlar estas tremendas ganas de estar tomando, bailando y pasándola bien con sus amigos.

3. Desenlace

Karol fue expulsada por bajo rendimiento académico; sin embargo, siguió en Santiago sostenida por sus padres quienes, según sus cuentas, creían que en poco más de un año se graduaría de Ingeniera. No obstante por los cambios presentados por Karol, los padres se dieron a la tarea de preguntar por ella al Jefe de Carrera y el reporte arrojó que no era alumna regular desde hacía más de un año. Los padres, al saber la verdad, le pidieron que volviera de inmediato a su casa y que con trabajo en el campo tendría que pagar todo lo que había malgastado. En principio, se resistió a volver a su casa, pero sin dinero para sobrevivir en Santiago, los amigos empezaron a desaparecer y comenzó a experimentar la soledad.

Cinco años lleva trabajando en el campo y aún no paga la totalidad de la deuda; sin embargo, lo poco que alcanzó a aprender en la carrera le sirvió para que la parcela diera mejores frutos y evitar la expropiación por parte del banco. Karol quisiera volver a estudiar para intentar tener el título de ingeniera, que sus compañeros de generación ya obtuvieron a fines del año pasado.

4. Comentario

Karol no entendió que la única posibilidad de desarrollar los propios talentos pasa por el dominio personal; quien carece de esta característica no puede desarrollar nunca ningún hábito. El dominio personal es la expresión visible de la fuerza de voluntad, y sin fuerza de voluntad no hay aprendizaje. La gente con un alto nivel dominio personal expande continuamente su aptitud para crear los resultados que buscan en la vida, resultados que pasan necesariamente por la voluntad de un aprendizaje continuo en la vida profesional.

Cuando el dominio personal se transforma en disciplina sucede que clarificamos continuamente aquello que es importante para nosotros y aprender continuamente a ver con mayor claridad la realidad actual. Todos hemos conocido a personas atascadas en relaciones contraproducentes, que siguen empantanadas porque insisten en fingir que todo anda bien. O hemos visto que hay profesionales que dicen que todos los planes se están cumpliendo, cuando una ojeada honesta a la realidad indica lo contrario. Para ir por el camino correcto siempre es importante saber dónde nos encontramos.

5. Conclusión

Como en todos los ámbitos de la vida, tener talentos no es suficiente para lograr el éxito, para ser feliz, ni para tener una buena vida.

Karol tiene muchos talentos, entre ellos los más importantes para el análisis del caso son los académicos (tenía buenas notas sin gran esfuerzo) y sociales (era muy amistosa). Sin embargo, el problema se produjo porque no los supo conducir adecuadamente para transformarlos en virtudes, para transformarse en una persona virtuosa; no jerarquizó como hubiera sido ideal y cayó, sin quererlo directamente, en una serie de vicios que la llevaron al fracaso académico. Las conclusiones de que Karol se desviara de la línea correcta están a la vista: quiebre de su carrera y proyectos relacionados con ella, problemas en su relación con la familia, producto de la desconfianza producida por su engaño, "amistades" que con el paso del tiempo demostraron que no lo eran realmente.

Cabe destacar que la fractura en la relación con su familia no se produjo porque reprobara ramos o la expulsaran de sus estudios, sino por la mentira y las causas del fracaso; si hubiera sido porque no lo logró pese a todos sus esfuerzos, sin duda la familia la habría apoyado con la misma energía que demostró al hipotecar la parcela para que la hija estudiara.

Lo positivo, es que se observa un aprendizaje de la experiencia por parte de Karol: después de resistirse a volver a su hogar, aceptó su realidad, viajó y se puso a trabajar con fuerzas para recuperar la confianza de sus padres y generar los recursos que permitieran pagar las deudas para no perder la parcela hipotecada.

Hoy ve que sus ex compañeros ya se están titulando y siente ganas de volver a estudiar. Si lo hace, pueden cambiar las circunstancias: quizá no sea en la capital, probablemente en otra institución, sin duda con otros compañeros, hasta puede ser otra carrera. Lo que sí está claro, es que debió aprender de la experiencia para no tropezar de nuevo con el mismo error.

Caso 46 Responsabilidad moral hacia el prójimo

1. Los hechos

El lunes 28 de mayo de 2007, parecía un día como cualquier otro, sin embargo todo empezó mal cuando Claudia y su esposo se quedaron dormidos, arriesgando ella a llegar tarde a la Universidad y él al trabajo. Cuando salieron de la casa y se subieron al auto divisaron de lejos a una señora de la tercera edad que luchaba con una carretilla llena de leña, intentando pasar un puente en mal estado, para lo cual, con todo seguridad, necesitaría de la ayuda de alguien más joven. Para Claudia y su esposo ayudarla significaba un tiempo importante que en ese momento no estaba disponible; en ese instante se miraron y miraron a la señora y sin palabras decidieron tomarse un tiempo y ayudarla. Claudia efectivamente llegó tarde a clase, porque, para evitar que su marido llegara tarde, decidió terminar el trayecto en metro. Finalmente, que Claudia llegara tarde a la clase no iba a tener consecuencias graves más allá de perder un poco los conocimientos del profesor, mientras que las consecuencia de una llegada tarde del marido al trabajo, pudo significar un llamado de atención por parte del jefe, lo que iría en contra de las buenas relaciones laborales.

2. Temas éticos involucrados. Solidaridad, respeto, responsabilidad

Lo primero es mencionar la solidaridad con la que actuaron Claudia y el esposo. Ellos entendieron que la solidaridad es uno de los valores morales que demuestra lo empático que se puede llegar a ser, con el fin de que los hombres vivamos mejor en sociedad.

Lo segundo tiene que ver con el valor moral del respeto, como un acto conciente de la presencia del otro y los compromisos adquiridos con el otro. Claudia había escuchado a su profesor de ética, en repetidas ocasiones, lo importante que era, para la construcción de la sociedad, siempre cumplir con los compromisos, por muy simples que éstos sean y por el otro lado, su esposo también tenía un compromiso con su empresa; sin embargo en un orden de prioridades estaba primero ayudar a la señora.

3. Desenlace

En la vida cotidiana tan acelerada en que vivimos, llenos de estrés, ninguno se detiene a mirar al otro como a un ser humano. Al pasar los años de una persona, como el caso de la señora que requería ayuda, sin lugar a duda nos recuerda lo frágiles que somos los seres humanos. Sin la ayuda tal vez lo hubiera logrado, pero le hubiera tomado mucho más tiempo, el que tal vez a los jóvenes les sobra precisamente por eso, por ser jóvenes y no tener mucha conciencia de que el tiempo se va acabando. El eterno presente de la juventud a veces nos hace indolentes e inconcientes de las debilidades de los demás y creemos que no vamos a necesitar nunca de la ayuda de alguien, como si fuéramos eternos.

La abuela, gracias a la ayuda, pudo avanzar con su carreta y la mayor recompensa fue la mirada sorprendida al ver que alguien la estaba ayudando. Esa mirada, cuenta Claudia, iluminó el día y las angustias del tiempo desaparecieron. Es por eso que la decisión tomada de ayudar a la abuelita los dejó más tranquilos, sin sentimiento de culpa y reafirmo aún más los valores de solidaridad y respeto por el prójimo. Si todos nos tomáramos un minuto para pensar cuando otra persona nos necesita, tendríamos una sociedad con más desarrollo moral de lo que existe en la actualidad.

4. Comentario

El crecimiento de una persona supone el aprender, aprendizaje del mundo, de las personas, de las experiencias y de lo que está sucediendo en la actualidad. Es la opción de cada persona la elección de quedarse, empaparse de lo que verdaderamente le aporta como persona, para dar el siguiente paso que es vivir bien desde lo interno hacia el traspaso a lo externo, a la familia y a la sociedad. Claudia piensa que es muy importante creer que siempre se puede ser mejor, intelectual y humanamente, que cada acto realizado en la vida cotidiana tiene una repercusión, por lo que hay la responsabilidad de aprender de los simples detalles. Resulta, por lo tanto, importante entender que no somos entes aislados, sino una suma de pequeñas particularidades que suman un todo.

5. Conclusión

Dice Claudia que no le cabe ninguna duda de que con el simple pero gran detalle que tuvieron con la abuelita hicieron un aporte a la construcción de una sociedad que sea más respetuosa y solidaria con los demás, sobre todo con personas que están en desventaja.

Caso 47 Celulosa y medio ambiente. El eterno dilema

1. Los hechos

Chile es un país rico en recursos naturales y esto lo hace atractivo para que capitales extranjeros quieran invertir grandes cantidades de dinero, sin importar a veces, el impacto medio ambiental que implique la inversión, bajo el argumento de que cada inversión es progreso para la región y sustento para miles y miles de familias que comienzan a depender de la nueva industria.

En la comuna de la Alambra, al sur de Chile, se ubica la planta de Celulosa más importante perteneciente a un consorcio norteamericano llamado Palitos S.A. Esta industria crea una red importante de trabajo, ya que todo el proceso productivo del papel se genera en la zona, es decir, empresas forestales, aserraderos, transporte de la madera, entre otras actividades. Además aporta con ciertos beneficios a sus trabajadores, a través de la mantención de bibliotecas, escuelas, parques y servicios en general.

En el proceso productivo del papel se requiere ciertos insumos que se obtienen directamente de la naturaleza, como por ejemplo, el agua que se extrae del río más cercano. Estas aguas son pasadas por calderas en donde se transforman en vapor de agua, generando la presión necesaria para el proceso de producción de celulosa, parte de ésta es ocupada en el proceso mismo de papel. Terminado este proceso, estas aguas son colectadas y tratadas mediante procesos básicos de descontaminación que se caracterizan por retirar las partículas grandes en suspensión, sin preocuparse por la temperatura de estas y los posibles residuos tóxicos que no fueron removidos en el proceso de limpieza, se vierten nuevamente río de donde provenían, creando un desequilibrio ecológico y un olor nauseabundo.

2. Temas éticos involucrados. Responsabilidad, respeto, diálogo

Responsabilidad → Está directamente relacionado con la empresa Palitos S.A., ya que ésta tiene conocimiento del daño que provoca al medio ambiente, y lo más importante, es que afecta la calidad de vida de los habitantes de la región y sus alrededores, además del daño irreparable que deberán sufrir las futuras generaciones. Además este término también alude al poder legislativo, porque es el que diseña y ejecuta los marcos legales.

Respeto a la Naturaleza → Dentro de esta comunidad la naturaleza, es decir, ríos, flora, fauna, valles, entre otros recursos naturales, son componentes esenciales para el desarrollo íntegro de las personas que habitan en esta región, además de estar acostumbrados a relacionarse y mantener un constante contacto con ella, transfiriéndose esto de generación en generación.

Disposición al Diálogo → La empresa Palitos S.A. es la encargada de dar respuestas a la comunidad, dando explicaciones y soluciones a los desechos tóxicos que son enviados al río y que afectan la calidad de vida de las personas. Sin embargo no es así, no tiene conciencia del daño que realizan, y tampoco les importa las consecuencias que trae consigo, como por ejemplo, problemas de salud para las niñas, niños y jóvenes que viven en esta localidad.



3. Desenlace

El eterno dilema entre progreso y conservación del medio ambiente está presente en este caso, donde se encuentran argumentos muy fuertes a favor y en contra de ambas posiciones. ¿Qué sería de una población donde sus moradores no tuvieran dónde trabajar para llevar comida a sus casas?, pero igual, ¿qué será de estos pobladores si permiten que la industria contamine las aguas de la región? A todas estas industrias que contaminan, después de profundos estudios técnicos se les ha sugerido invertir una gran cantidad de dinero para tecnificar aun más los procesos y evitar la contaminación, pero al parecer resulta más económico pagar las multas impuestas por la legislación que estas modificaciones.

La planta de Palitos S.A. sigue operando en la región y los tóxicos día a día caen a las aguas del río; esto por supuesto ha dividido a la población. 150.000 personas que viven de esta industria la defienden contra 40.000 pobladores que siguen dedicados a las labores del campo, en un sistema artesanal de ganarse la vida.

4. Comentario

Si la empresa Palitos S.A. asumiera su responsabilidad frente a esta situación que viven los pobladores de la región, y destinará más recursos para el procesamiento de estos desechos tóxicos buscando una manera de ser reutilizados o desecharlos en algún lugar donde no afecte a ningún ser vivo; esto sería una solución efectiva para todos los actores relacionados en esta problemática, la empresa ganaría simpatizantes y perdería adversarios y la comunidad no buscaría otro lugar donde vivir, arriesgando a perder trabajadores y verse en la obligación de traerlos de otras regiones lo que aumentaría considerablemente sus gastos en mano de obra, además que siendo trabajadores de otras regiones, menos respeto van a mostrar por la zona.

A pesar de dar los posibles escenarios respecto a este fenómeno, la realidad que viven estas personas es otra. Durante años esta empresa ha estado amparada bajo las leyes nacionales que permiten ciertos parámetros de contaminación como "normal" para el tipo de industria que es Palitos S.A. Sin embargo, las declaraciones internacionales estipulan otras normas, que a simple vista ésta no cumple.

5. Conclusión

Al parecer Chile es un país que permite el desarrollo económico, pero sacrifica la calidad de vida de sus gentes; sin mayor remordimiento se permite que estas industrias se establezcan en aquellas ciudades donde las personas no tienen ingerencia en las decisiones de las autoridades y no son escuchados, conformándose con sobrevivir y convivir con desechos tóxicos y olores nauseabundos. En unos años veremos los efectos; tal vez cuando sea demasiado tarde.

Caso 48 Qué dolor enfermarse

1. Los hechos

Se presentó una mujer de 22 años a la urgencia del Hospital Pepe Aguirre, con fuertes dolores estomacales. Luego de hacer una larga fila, le correspondió su turno; la persona que la atendió en el mesón central con voz fuerte, altanera y fría le tomó los datos y preguntó el por qué de su asistencia al centro de salud; la joven le dio a conocer los síntomas, pero en la mitad de su relato comenzó a sentir fuertes dolores, lo que evidentemente le impedía seguir hablando, sin embargo la recepcionista le dice: “¡Señorita, apúrese, debo atender más gente!, ¿puede apurarse?” Luego de un par de minutos, llena los datos de la ficha de la joven y la recepcionista le dice que se siente a esperar hasta que la llamen.

La joven, sin recibir ningún tipo de atención, debió esperar durante 45 minutos para ser atendida. Cuando le correspondió su turno, con dificultad llegó hasta el box donde debe ser atendida; el médico la saludó fríamente, miró su ficha, la revisó y le diagnosticó apendicitis. Le anunció además que debía operarse de urgencia, porque de no ser así su enfermedad podría agravarse en una Peritonitis y luego en la muerte. La joven entre dolor y llanto le dice al doctor que no tiene dinero para costear la operación, ya que fue despedida de su trabajo hace sólo una semana por no cumplir los horarios, por lo que no alcanzó a tener un contrato y no cuenta con sistema previsional de salud, además su familia es de escasos recursos y tampoco cuentan con previsión. Mientras esto ocurre el doctor la mira y escucha atentamente su relato.

2. Temas éticos involucrados. Responsabilidad, justicia, respeto

- *-Responsabilidad:* los médicos hacen un juramento que los compromete con sus pacientes, dentro del cual deben tomar como prioridad el respeto por la vida de las personas. En base a esto, si la joven no es operada, podría estar en peligro su vida pudiendo agravarse el diagnóstico, incluso llevándola a la muerte.
- *-Injusticia:* La salud es un derecho, si bien cuesta dinero, lo cual no siempre se tiene, como es el caso del personaje del relato. Esto es lógicamente un tema que compete más bien a las autoridades del gobierno, pero también a los encargados más directo de velar por la salud de los ciudadanos, como son los médicos y demás profesionales del ámbito de la salud.
- *-Respeto:* la gran mayoría de las personas que trabajan en los centros de salud pública presentan una atención y un trato de mínimo respeto hacia quienes solicitan atención. Son atendidos con una indolencia que indigna, pues lo mínimo que uno espera en un servicio de salud, es una mano que ayude a mitigar el dolor y no una voz de mando que lo haga sentir a uno más mal.

3. Desenlace

La existencia de una relación paciente doctor debe ir más allá de eso, puesto que quien se tiene al frente no es sólo un número de ficha ordenado alfabéticamente en un estante, sino que es una persona que tiene necesidades, que va donde un profesional para ser atendida y espera que como mínimo reciba una ayuda y preocupación por parte del médico. Esto se refiere a que los doctores muchas veces prefieren atender un gran número de personas para

recibir más ingresos, sin importar si la persona quedó conforme con la atención, si existe alguna duda en el posible tratamiento a seguir o si posee los recursos suficientes para costear el diagnóstica o si es necesario buscar alguna alternativa más económica.

La joven paciente llamó a sus familiares para que acudieran al centro asistencia, y después de 6 horas con fuertes dolores abdominales, por fin los familiares lograron recoger algo de dinero para cubrir en principio el 50% de la operación y el resto del pago mediante letras y cheque posfechados. La joven se recuperó satisfactoriamente en su casa, ya que cada día en la posta le costaba mucho dinero, entonces con las indicaciones del médico los familiares determinaron llevarla para la casa.

4. Comentario

El sistema de salud público en nuestro país presenta grandes deficiencias, dentro de las cuales se puede destacar la existencia de grandes colas para la atención de las personas, en algunos casos la escasa implementación de equipos, la mala atención por parte de los funcionarios hacia las personas, negligencias médicas, entre otras, formando un escenario desagradable para quienes no tienen otra alternativa de atención. En base a este escenario, la existencia de un prejuicio social sobre este sistema público es alto, pensando muchas veces que es malo, de mala calidad, que cuenta con escasos recursos, que quienes trabajan ahí no valoran ni respetan a las personas, etc.

Dentro de todo este escenario, es donde los doctores son quienes muchas veces encabezan las listas de mala atención hacia los pacientes, siendo considerados personas altaneras en su trato con el paciente, mostrando una actitud fría y poco amable a la hora de diagnosticar un problema grave de enfermedad y que presenta un alto costo, etc. Es el prejuicio social antes mencionado el que perjudica la visión y disposición frente a este sistema de salud, trayendo a la mente colectiva la asociación de: sistema de salud público = negligencia.

5. Conclusión

Si bien existe un estigma sobre el sistema de salud pública, es importante que quienes trabajan en él reviertan esta situación, haciendo que cada uno de sus funcionarios independientemente del cargo o labor que desempeñen sean doctores, enfermeras, auxiliares, etc. creen una nueva visión, generen un cambio de mentalidad y tengan por sobre todo presente que el día de mañana les puede tocar a ellos ser protagonistas de una negligencia o mala atención en cualquier lugar.

Y por último, es necesario que cada persona cuente con un sistema de salud, y tomarlo como un tema de preocupación e importancia para la vida de las personas ya que es parte fundamental de toda persona contar con un respaldo que les permita vivir sin temor de que por la falta de previsión de salud se ponga en juego la vida, pues para todos es conocido lo que cuesta enfermarse.

Caso 49 Un triunfo personal a costa de fragmentar los lazos familiares

1. Los hechos

Juan ha trabajado como obrero en la empresa SMM durante treinta años. Actualmente tiene un hijo que se encuentra recibiendo su título de Ingeniero Comercial. Este hijo para Juan es su gran orgullo, debido a que le fue muy difícil pagarle la Universidad, producto de que su sueldo es justo para costear las necesidades básicas de la familia, lo que ha significado un gran sacrificio para todos.

Juan ha hecho todo lo posible para encontrarle trabajo a su hijo, por lo tanto ha decidido hablar en la empresa donde trabaja y presentar su currículum, conteniendo en éste las mejores calificaciones de egreso de su generación. Después de dos meses, el hijo de Juan es llamado por la empresa y le dan la noticia que ha quedado seleccionado. Al cabo de unos años de excelente carrera, y ya como uno de los gerentes de la empresa, el hijo de Juan es informado que debe elaborar un proyecto para abaratar costos en la empresa; si no será despedido por su ineficiencia, debiendo contratar a otro gerente. No descansa en dos meses y se da cuenta que la única forma de reducir costos es despidiendo a los 500 trabajadores más antiguos de la empresa. Lamentablemente sabe que entre esos trabajadores se encuentra su padre, que acaba de cumplir 31 años de trabajo con excelentes distinciones, además su edad actual alcanza los 56 años, por lo tanto sabe que siendo despedido de la empresa, a la cual ha dedicado su vida, le costará mucho ser contratado por otra, debido a su edad. Por otra parte Juan nunca tuvo un gran sueldo por lo que su indemnización no le alcanzaría para sustentarse económicamente por muchos años. El gran dilema es si debe presentar ese proyecto en el que arriesga que despidan a su padre o deberá ser consecuente con sus sentimientos hacia su padre y no presentar el proyecto.

2. Temas éticos involucrados. Culpa, fidelidad, solidaridad, prudencia

- Dentro de este dilema se encuentran presentes los siguientes valores:
- Solidaridad: Concerniente a la solidaridad filial que tendría el hijo hacia su padre si este optara por desistir del proyecto para que así su padre pudiera seguir manteniendo una fuente laboral, la cual le es necesaria.
- Prudencia: En cuanto a la decisión final que tome el hijo, y que le lleve a plantearse si el despido de su padre es una opción justa y que apunta al bien común de la organización o no. Claramente existe aquí un conflicto de intereses que debe ser solucionado prudentemente, o sea, sin dejarse obnubilar por los sentimientos que se generan en el hijo de Juan.

3. Desenlace

El hijo de Juan decide no implementar el proyecto que significaba el despido de su padre y por todos los medios intentó bajar costos de la empresa para evitar llegar a esta estrategia. Así, independiente de la decisión que tomara la empresa con sus resultados, para él sería mucho más fácil asumir la pérdida del trabajo que a su propio padre. Efectivamente dentro del proyecto para hacer más eficiente a la empresa, propuso entre otras, comprar un par de máquinas industriales con tecnología de punta, que permitirían reducir el costo de horas extras de los trabajadores, ya que con estas nuevas máquinas no se necesitarían tantos obreros trabajando horas extras.

La empresa acogió la propuesta del hijo de Juan y, después de dos años, los resultados económicos se han visto, por lo que la empresa está feliz con los ahorros y Juan aún más orgulloso de su hijo, no sólo por lo que representó para la empresa, sino porque fue capaz de encontrar nuevas alternativas para evitar el despido masivo de trabajadores, pues aquí no sólo estaba en juego la familia de Juan, sino la familia de 500 obreros.

4. Comentario

Sin duda cada vez la sociedad es más competitiva, lo que genera que cada vez las personas actúen egoístamente pasando a llevar a los demás, e incluso anteponiendo los intereses personales por sobre el interés colectivos, lo que sin duda marca un deterioro de las relaciones humanas entre los seres que habitamos este planeta. Es bueno saber, en el caso de Juan, que recibió de su propio hijo la ayuda, la solidaridad y la retribución a tantos años de esfuerzo, pues no todos cuentan lo mismo, porque hay quienes una vez que terminan sus estudios se olvidan de su familia y de quien se sacrificó por ellos.

Pero más allá de eso, es de notar que el joven gerente muestra en esta historia cómo las empresas muchas veces tratan de abaratar sus costos mediante el despido masivo de personal, cuando en realidad puede no ser esa la decisión más acertada. Si se tiene una visión más a largo plazo, se pueden buscar soluciones más profundas al problema y que no perjudique a tanta gente, como fue este caso, en el que la alternativa del gerente fue invertir en mejorar la productividad antes de despedir gente a destajo.

5. Conclusión.

Los hijos tienen un deber moral de retribuir lo entregado por sus progenitores, tanto en lo material como en lo espiritual y cualquier acto que atente contra los lazos de familia debe ser evitado y, por lo tanto, prevalecer el interés de ésta por sobre los intereses personales. La familia es incondicional, sobre todo los padres, siempre están ahí, por lo que nuestro deber moral con ellos es ayudarlos, devolverles la mano, pensando además que en un proceso natural, también seremos padres y algún día necesitaremos de nuestros hijos. Es la ley de la compensación.

Caso 50 Desconfianza médica ante la muerte

1. Los hechos

Hace cuatro años, falleció en el hospital regional de Neira un niño de tres años. La causa de muerte, de acuerdo con el informe médico, fue una *septicemia* provocada por una fuerte varicela, produciendo la muerte del menor luego de una larga semana de padecimiento. Este hecho originó en los padres del niño una gran desconfianza hacia el centro asistencial, debido a su despreocupación y muestra de negligencia frente a los tratos que obtuvieron, tanto ellos como el menor, por parte de los médicos responsables. El menor antes de agravarse, fue llevado por sus Padres al recinto asistencial, los que manifestaron en primera instancia que sólo se trataba de una afección leve. Esto ocurrió en varias oportunidades, ocasionando, tres días más tarde, el ingreso del niño en estado de suma gravedad lo que posteriormente le provocó la muerte casi inmediata.

En esos momentos, debido al inmenso dolor que sentían los jóvenes padres, tras la pérdida del tesoro máspreciado que tenían, no tuvieron las fuerzas suficientes para realizar la investigación correspondiente que aclararía con certeza la causal de fallecimiento del menor y corroboraría si efectivamente existió la participación, negligencia y responsabilidad de terceros.

Después de dos largos años de un intenso duelo familiar, los padres del menor, para lograr su ansiada tranquilidad decidieron retomar el caso de su hijo e iniciar una querrela por negligencia médica ante la Fiscalía Local, fue entonces que se inició la investigación del caso, para llegar a la veracidad de los hechos.

2. Temas éticos involucrados. Justicia, respeto, responsabilidad

El valor de Justicia: Hay que darle a cada quien lo que le corresponde. La pregunta es: ¿Qué le toca a los médicos, qué al hospital, qué a la familia, y qué a la sociedad? Por la responsabilidad que amerita la participación de los médicos, estos deben ser juzgados por sus acciones y deshonestidad. Esta responsabilidad está fundamentalmente basada, en el incumplimiento del juramento Hipocrático o compromiso que realizan todos los médicos antes de titularse. El sentido de la justicia es social y por ende, debemos regularnos por la ética. Como en este caso no se actuó con ética, cabe que sea regulado por la ley humana.

Principio y Valor de Respeto: Sin duda alguna este principio es fundamental para la convivencia humana, fue pasado a llevar por los médicos, ya que estos actuaron de manera poco ética y no conocieron los límites que les otorga su profesión y se atribuyeron diversas responsabilidades que no les competían. Nuevamente agredieron la integridad de los Padres del pequeño y además fueron irresponsables y deshonestos en su práctica. No tomaron en cuenta las consecuencias irremediables que ocasionaría en los familiares del menor (especialmente en sus Padres) las acciones que ejecutaron.

Valor de Responsabilidad: La responsabilidad se representa como una virtud por excelencia de los seres humanos libres. Por lo señalado en el párrafo anterior, se asume un alto grado de irresponsabilidad tanto por los ejecutores del delito como por parte del centro asistencial de salud. La responsabilidad se ve afectada y violada por los médicos, ya que estos produjeron concientemente daños irremediables en todo el núcleo familiar del menor fallecido, y por ende, deben hacerse cargo de las consecuencias que esto ocasionó.

3. Desenlace

Luego de una exhumación realizada a los restos del pequeño Ignacio, por solicitud del Tribunal de Garantía con la intención de desarrollar peritajes destinados a aclarar ciertos puntos sobre la muerte del menor, los peritos encargados del procedimiento describieron una aberrante situación, ya que el cuerpo del pequeño no tenía ninguno de sus órganos en su interior. Le faltaban todos los órganos, es decir, no tenía vejiga, riñones, pulmones, entre otros, y en su lugar se encontraron nueve piezas de tela celeste que rellenaron el cuerpo. Según los antecedentes recopilados por peritos se establece que la intervención fue realizada por personal capacitado para efectuar ese tipo de procedimiento, ya que la incisión era pequeña y bien desarrollada.

El aberrante y escabroso hecho fue dado a conocer a la prensa pública a principios de 2005, en donde se estampó una querrela por cuasidelito de homicidio. Hasta el momento no se han formalizado cargos ante la justicia.

El Hospital regional de dicha localidad no ha querido referirse al tema en cuestión, pero se presume que los responsables son un grupo de “médicos” que se encargan de realizar diversas investigaciones para el “supuesto” avance, progreso y bienestar de la humanidad. Esta argumentación nace a través del descarte total de un tráfico de órganos, debido a una fuerte infección que padeció el menor antes de morir.

Suponiendo que dichos médicos sustrajeron los órganos del menor ya muerto para el inicio de una “investigación” sin el consentimiento de sus Padres, no es justo que se hayan otorgado una autoridad que no les corresponde respecto del cuerpo del difunto. Bajo estas interrogantes y dilema ético queda en la sociedad un alto grado de desconfianza hacia los médicos, en relación a parientes que fallecen en hospitales y les practican autopsia, ya no se sabe en qué condiciones los devuelven a sus deudos.

4. Comentario

Todas las personas tenemos igualdad de condiciones en dignidad y derechos, todos somos poseedores de cierto grado de autonomía que nos hace libres y capaces de tomar nuestras propias decisiones. Cuando uno es menor de edad se encuentra bajo el amparo y cuidado de sus progenitores y en casos excepcionales de tutores que nos cuidan y protegen. Bajo esta explicación se han pasado a llevar los derechos de los padres y del niño de dos modos: primero por no ser atendido el niño como realmente correspondía por parte de los médicos, cuando, con una adecuada y oportuna intervención médica, tenía grandes posibilidades de sobre vivencia. En segundo lugar, los profesionales de la salud se atribuyeron responsabilidades que no les correspondía con respecto al cuerpo inerte del menor. Sean cuales sean los argumentos de los médicos responsables, jamás les dieron a los padres del pequeño la oportunidad de decidir con respecto a lo conveniente.

El dilema expuesto es uno de los más terribles y aberrantes escuchados en este último tiempo, por su agresividad y deshonestidad realizada por todo el equipo médico responsable. Sin duda alguna, toda la experiencia vivenciada por sus protagonistas manifiesta un inmenso impacto social, traduciéndose en un desalentador e incluso un retroceso en la medida que tal situación, marcó la vida de todos los involucrados, originando sentimientos de indignación, desconfianza e incredulidad, entre otros.



5. Conclusión

De todos los argumentos anteriormente expuestos, puede establecerse que el “Desarrollo moral” de nuestro país es todavía muy deficiente, encontrándonos a pasos muy lejanos para poder conseguir el nivel de autonomía tan deseado y beneficioso para nuestra sociedad. Por el momento, no somos capaces de normarnos y regularnos a nosotros mismos, y se ha vuelto totalmente necesario un sistema de reguladores externos que rijan nuestras vidas por el bien común.

Generalmente cuando no tenemos nada ni nadie que nos norme, tendemos a perder de vista los intereses comunes y sociales, convirtiéndonos en seres cada vez más individualistas, capaces de hacer cualquier cosa para satisfacer nuestras propias necesidades. Queda todavía un largo trabajo instructivo en que los hombres que integran una sociedad, lleguen a ser seres racionales, que entiendan y traten a las personas por lo que realmente son, es decir, fines en sí mismas, y no como medios para obtener alguna ventaja, ya sea ésta individual o social.

Caso 51 Una Mentira necesaria

1. Los hechos

Un joven estudiante universitario se encuentra a punto de finalizar su carrera, para lo cual necesita aprobar sus ramos teóricos y posteriormente su tesis. A esta altura de su carrera se le presentan ciertas complicaciones, por lo que decide abandonar un electivo de formación profesional. Este ramo es requisito de otra asignatura, lo que significaría que este joven estudiante se atrasaría un año completo en finalizar sus estudios.

Su madre está muy orgullosa, ya que muy pronto él será un profesional. Por esta razón el joven estudiante no desea que su madre se entere de que ha reprobado una asignatura y que debe cubrir un año más de estudios, es decir, cancelar nuevamente la matrícula y las mensualidades. Así pues, decide mentir, explicándole a su madre que la directora de la carrera ha modificado la malla curricular, y con esto se ha incorporado un año más de estudio, pero los beneficios es que podrá ver una par de ramos más y saldrá con mucho más conocimiento que las personas que ya se han graduado de la misma carrera, lo que evidentemente le dará una ventaja que se puede aprovechar. La madre de este joven universitario, sin ninguna consulta, cree en la versión de su hijo y decide hacer todos los esfuerzos necesarios para que él sea un profesional.

2. Temas éticos involucrados. La Mentira, el diálogo

En este caso se involucra la mentira del estudiante para engañar a su madre y evitar que ella se entere del fracaso. Además se puede apreciar la falta de responsabilidad, sinceridad y respeto. El primer valor mencionado, para enfrentar la situación, y los otros dos valores para con su madre, quien debe estar al tanto por el hecho de ser la apoderada del joven.

3. Desenlace

El joven decide mentir para contar con el apoyo de su madre y terminar los estudios; sin embargo, lo que peor lo tiene es el engaño utilizado para corregir sus errores e involucrar a la directora de la carrera, pues en la moralidad del individuo el peso de los actos va directamente proporcional a las personas involucradas o afectadas con las decisiones que se toman.

La mentira, en este caso, se acompaña de falta de diálogo, pues seguramente más allá del enojo de la madre, ella terminará costearo la carrera hasta que su hijo termine y con esto evita involucrar a otras personas, lo que a la postre puede generar unas consecuencias mayores.

Finalmente este joven se graduó, con tan mala suerte de que el día de la graduación la madre tuvo la oportunidad de hablar con la directora de carrera y expresarle su descontento por los cambios hechos a la malla curricular que afectaron a su hijo y obviamente su economía. Tras este reclamo, la directora le expresó que no había existido ningún cambio y que su hijo se estaba graduando un año después de lo presupuestado porque perdió un par de ramos. Justo el día de la Graduación, donde la madre se sentía orgullosa de su hijo, éste con la mentira le entregó de premio una gran desilusión.

4. Comentario

El joven universitario debe explicar la situación, hacerle comprender a su madre que esta situación le servirá para enfrentar con mayor compromiso y madurez las siguientes etapas de su formación universitaria, lo que a futuro sin duda permitirá ser un profesional más completo y eficiente en sus labores.

Tanto en el dilema presentado anteriormente como en toda problemática que podría acontecer en el diario vivir, es necesario actuar de manera responsable y enfrentar las posibles complicaciones que puedan desprenderse, ya que al evitar u ocultar la verdad lo único que se consigue es agravar más la situación.

5. Conclusión

En muchas ocasiones no calculamos las consecuencias de nuestros actos y nuestras decisiones y terminamos lesionando mucho más a nuestros seres queridos que si hubiéramos ido con la verdad. Además, el mentiroso requiere de mucha memoria para no olvidar los detalles de la mentira, pues con el tiempo regularmente los temas salen en conversaciones y las versiones van cambiando, lo que implica que una mentira trae consigo una serie de mentiras y al final termina uno dándole permanentemente la espalda a la verdad.

Caso 52 Lealtad a un ser querido

1. Los hechos

Tras un accidente automovilístico, la víctima más grave es trasladada de urgencia al hospital más cercano y se encuentra agonizando. Al pasar los minutos, llega la esposa del paciente y esperando lo peor, logra conversar con él y en los últimos minutos él le pide, entre otras cosas y como último deseo, no donar sus órganos. Luego de la muerte de su marido, esta mujer se entera de que en otra sala de urgencias, se encuentra un hombre, padre de familia, que necesita de inmediato un transplante de corazón, ya que se encuentra con riesgo vital.

Al mismo tiempo, surge la interrogante del médico tratante, y le pregunta a la viuda si desea donar los órganos de su fallecido esposo, ya que con estos se podrán salvar al menos a unas tres personas, contando al que está de urgencia en el mismo hospital.

El dilema pasa por salvar la vida de un par de personas, pero trasgrediendo el último deseo de su esposo ya fallecido, con el que compartió cerca de 20 años de matrimonio.

2. Temas éticos involucrados. Lealtad, solidaridad, transplante de órganos y valor de la vida

Este dilema plantea el conflicto entre la lealtad al recién fallecido y el valor de la vida de quienes pueden salvarse por la donación de sus órganos. Lógicamente en una situación como esta es difícil tomar una decisión, dado que entran en juego sentimientos encontrados: por un lado la culpa si no dona los órganos cuando con ellos puede salvar vidas y el remordimiento por no cumplir el último deseo del padre de sus hijos, con el que vivió y al que le fue leal durante el tiempo que duró su matrimonio.

3. Desenlace

Como decisión final, la mujer acepta donar los órganos, porque al ver el sufrimiento de la otra familia y de esta persona que estaba luchando por salvar su vida, su emoción fue tan grande, que a pesar de lo que ella estaba sufriendo en ese momento, decidió darles la alegría de salvar su vida aún si debía contravenir el último deseo de su marido, ya que se sería mejor respetar el principio del respeto a la vida y sentiría tranquilidad por el resto de su vida, sabiendo que hizo lo correcto.

4. Comentario

Este tema es de gran envergadura, ya que suelen suceder hechos parecidos o simplemente iguales.

No existe conciencia de donación de órganos en la sociedad, y es porque no se han hecho, tal vez, las campañas necesarias para generar un aumento explosivo de donantes y, pensemos que muchas vidas se salvarían si esto fuera así, si muchas personas tuviéramos la conciencia de donar nuestros órganos al morir. Vidas de adultos e incluso de niños podrían ser salvadas diariamente y así devolverles la felicidad a otros, que aunque no los conociéramos, merecen un poco de solidaridad por parte de los demás, ya que se encuentran en situaciones apremiantes e incómodas.

5. Conclusión

Siempre en la vida nos encontraremos con dilemas éticos, ya que nos formamos y educamos en base a principios y valores que nos inculcan desde pequeños primordialmente en nuestras familias.

Tomar decisiones complicadas, es parte de la vida, pan de cada día y cada vez, a medida que uno va creciendo, más complejas se tornan, ya que, nos vamos relacionando con demás personas, que van formando parte de nuestro entorno más cercano.

En este caso específico, la donación de órganos, es una decisión humanitaria, ya que el principio del respeto y derecho a la vida, no tiene comparación, es lo primero que hay que ver en situaciones como la descrita anteriormente. Es lógico que la última voluntad de una persona antes de morir tiene un gran valor, pero en esta situación en concreto, primaba la necesidad de velar por la vida ajena. Por tanto, la decisión tomada por la mujer es correcta; y además podría decirse que muestra una gran fortaleza para tomar una decisión solidaria en un momento tan delicado para ella.

La satisfacción por hacer este gesto será mucha más grande que, la de seguir resguardando un sentimiento de culpa que podría llegar a sentir la viuda por no respetar la decisión de su marido, que es una decisión muy difícil de ignorar y también muy importante, pero podría ser pensada de la forma en que ella, en cierta medida, prolongó la vida de su marido.

Caso 53 Perder también es ganar

1. Los hechos

Estaba en III semestre de Diseño de Ambientes un curso de estudiantes dentro del cual había un grupo de amigas (3); ellas estaban en la mayoría de los ramos juntas por lo que cuando había que trabajar en grupo lo hacían muy cómodas. De estas tres amigas sólo dos eran muy estudiosas y tenían un muy buen desempeño dentro de la carrera, pero a la tercera amiga, Carla, no le iba muy bien, aunque tenía el apoyo incondicional de sus otras dos amigas y así la ayudaban en lo que a ella le costaba más.

Un día en el ramo de Especificaciones Técnicas, del área de construcción, les dieron un encargo a desarrollar individualmente y Carla muy complicada con esto, tuvo que asumir que debía esforzarse mucho para poder pasar este ramo, ya que este trabajo era muy decisivo durante el semestre.

Una mañana, Carla habló con una de sus amigas llamada Fernanda y le pidió ayuda y ella muy amablemente le contesta que sí, que obviamente le ayudaba y Carla le pidió que le mandara su trabajo para poder guiarse y así poder hacer el suyo, obviamente Fernanda nunca desconfió de Carla y se lo envió con toda confianza. Pasan los días y llega el momento de la entrega del trabajo, las amigas de Carla muy orgullosas de que su amiga haya podido hacer el trabajo, ya que así iba a aprobar el ramo.

Llegó el día de buscar las notas y Fernanda tenía 1.0 y Carla tenía un 6.5; Fernanda habla con el profesor a cargo del ramo y él le contesta que le había puesto la nota por tener el mismo trabajo que Carla y le dio a entender que se lo había copiado. Fernanda muy sorprendida fue en busca de Carla para que hablaran y aclararan el problema, fueron donde el profesor y Carla no dijo nada y negó que ella le había pedido el trabajo a Fernanda, por lo que el profesor tomó la decisión de dejar las cosas así y no creyó en Fernanda y sí en Carla. Con esto la amistad entre ellas se rompió y nunca más volvió a sanarse, ya que Fernanda con justa razón se sintió desilusionada y traicionada por Carla por no haber dicho la verdad y con esto haber hecho que su amiga reprobara el ramo.

2. Temas éticos involucrados. Honestidad, la mentira, abuso de confianza

Los temas éticos involucrados en este caso son la falta de honestidad por parte de Carla por no haber dicho la verdad en el momento que debía hacerlo para poder aclarar la situación frente al profesor y así poder ayudar a su amiga. La traición por aprovecharse de la confianza de su amiga y el aprovechamiento de la buena voluntad de las otras personas por el bien propio, sin importar las consecuencias que este hecho traiga.

3. Desenlace

La traición por parte de Carla hizo que Fernanda definitivamente perdiera el ramo, pero quien más perdió con esto fue Carla, quien se quedó sin amigas y como esto se supo en toda la carrera, nadie más confió en ella y se fue quedando sola, al punto haber tenido muchas dificultades con un ramo y no recibir ayuda de nadie. La fortuna para Fernanda fue que el ramo que perdió lo pudo cursar en horario vespertino sin que esto la atrasara en su malla curricular, para finalmente poder graduarse con sus amigas.



4. Comentario

La confianza se pierde inmediatamente en el momento del engaño y la traición y es muy difícil recuperarla, porque nosotros los seres humanos no olvidamos lo malo que nos hacen, sobre todo aquellos seres queridos. Definitivamente la intencionalidad humana es lo más complicado de entender y de allí se desprenden grandes obras y proyectos humanos, pero también se desprenden los odios, los atropellos y las guerras. Generalmente en la traición a un amigo se descubre la debilidad de la personalidad del traidor, quien ni siquiera tiene la fortaleza de admitirlo.

5. Conclusión

Estos casos ocurren muy a menudo en nuestra vida, hablo de la traición y la deshonestidad, ya que muchas veces se piensa en el bien propio y no el de las personas que nos rodean convirtiéndonos en personas egoístas, lo que nos lleva a elegir tener pocos amigos y buenos que muchos y al final no tener ninguno. La confianza es algo que se debe ganar y se gana para uno y se gana en uno, lo que significa que va en dos direcciones. Yo tengo que ser una persona confiable y demostrarlo siempre, pues nada se gana con decir, por ejemplo, que soy el más honrado si nadie cree en mi honradez.

Caso 54 Competencia desleal

1. Los hechos

En una oficina de diseño se pide a los trabajadores, que según ciertos parámetros diseñen un producto para una empresa x. Todos los diseñadores se esfuerzan para lograr el objetivo, pero mientras todos traspasan y se esfuerzan al máximo para adjudicarse el proyecto, existe un trabajador al que el trabajo se le está haciendo más ligero puesto que tiene personas trabajando para él, todos diseñándole lo que en primera instancia tenía que hacer. Con el pasar del tiempo, los trabajadores de la empresa comienzan a darse cuenta de lo que sucede y es que a los estudiantes que hacen práctica o a sus propios alumnos los pone a pensar en lo que a él le corresponde. Esto aparentemente no está mal, sólo que los créditos, los elogios y los premios se los lleva todos, mientras que el resto de los diseñadores de la empresa prefieren dejar que las cosas caigan por su propio peso; no quieren acusar al trabajador para no tener problemas, puesto que acusar a alguien les parece una situación infantil, pero todos están al tanto de la situación.

La situación se hacía aún más insostenible, porque el trabajador ni siquiera escondió lo que estaba sucediendo, sino que lo hacía frente a las narices de todos. Daba la sensación de que gozaba con esta situación, porque de alguna manera con menos trabajo estaba por encima de sus compañeros, lo que le permitía sentirse como el más inteligente, el más hábil y paradójicamente sus jefes lo reconocían como el más profesional de la empresa.

Los diseñadores de la oficina se sentían pasados a llevar porque este personaje se llevaba todos los aplausos y no estaba siendo honesto ni consigo mismo ni con sus demás compañeros, sin embargo la postura de todos en la empresa fue la de seguir trabajando, tratando de ignorar la situación, pero con la esperanza de que la vida hiciera justicia con ellos y con los estudiantes y practicantes explotados por este personaje. Hablar implicaría generar una mala atmósfera en la oficina y el silencio era permitirle más abusos.

2. Temas éticos involucrados. Prudencia, justicia y templanza

El trabajador está siendo con sus actos, imprudente, ya que mientras los otros hacen su mejor esfuerzo para diseñar, éste se aprovecha de sus estudiantes y practicantes, lo que pone en desventaja al resto de compañeros en la empresa, sin ninguna prudencia, pues todos los saben y lo callan, situación que parece injusta porque no compiten en igualdad de condiciones. De otro lado, la postura de los compañeros de trabajo fue prudente en la medida de no crear un mal clima de trabajo y buscar una estrategia que los pusiera en igualdad de condiciones.

3. Desenlace

Cada trabajador presentó su propuesta, pero la propuesta que más aplausos se llevo fue la del trabajador que buscando lo fácil y el apoyo de sus estudiantes y practicantes, trabajó de esta manera sin que ninguno de los jefes supiera la real situación. Los más cercanos a este trabajador, dejaron de tener una buena relación con él, puesto que fue poco honesto consigo mismo, con los jefes y con sus compañeros; estos se sintieron mal y poco a poco se fue quedando solo, aislado y rechazado por sus prácticas de clara desventaja en el trabajo. Cuando los dueños de la empresa comenzaron a percibir este mal ambiente, llamaron a junta de diseñadores, para que cada uno expresara su inconformidad. Para que nadie se sintiera

atacado, todos se pusieron de acuerdo para que uno sólo hablar en nombre del grupo y de forma sensata proponer que incluso los practicantes que estuvieran en el momento en la empresa, también entraran en concurso y con esto evitar que alguien más antiguo o de mayor jerarquía se aproveche de ellos. Sin mencionar nombres y sin hacer referencia al concurso ganado por este compañero imprudente, los jefes aprobaron la sugerencia, mientras que aquel que había ganado el concurso con la ayuda de los practicantes, sintió que la medida estaba siendo presentada por lo que había hecho.

El ambiente de trabajo en igualdad de condiciones no le gustó a este diseñador y él por su propia cuenta terminó yéndose de la empresa para montar su propia agencia de diseño con la que tendría que competir en el mercado del diseño.

4. Comentario

La situación es injusta y puede ser una situación que se vive a diario en muchas empresas, donde explotan a los practicantes, estudiantes o empleados nuevos, sin darles ningún tipo de reconocimiento, pues el único pago es la oportunidad brindada o la experiencia adquirida, pero nada más. El resto de compañeros de trabajo, que también vivieron esta situación dicen haberse sentido utilizados, que su trabajo no vale nada y que desde un principio se cuestionan lo que será una competencia desleal en el gremio, con gente sin escrúpulos y dispuestos a hacer lo que sea por ser reconocidos. Lo peor es que si alguien no está dispuesto a competir en esas condiciones puede quedar por fuera del juego rápidamente, lo que representara una gran frustración por el tiempo perdido.

Lo que más indigna a un trabajador, en este caso diseñador, es no poder competir en igualdad de condiciones, porque en el fondo se sabe que por naturaleza somos diferentes y algunos tendrán más talento que otros, lo que nos hace mejores para unas cosas y no tanto para otras.

5. Conclusión

Trabajar de esta manera lesiona al resto de trabajadores, no sólo de la empresa sino de la profesión, porque con esta forma de trabajo desleal genera dudas y sentimientos encontrados en los que apenas incursionan en el mundo del diseño y lo que para ellos era su gran ilusión se puede convertir en su gran pesadilla. La ética ayuda a que la gente por lo menos piense que la competencia se da con gente leal, transparente y en igualdad de condiciones, lo que puede ser motivante para los jóvenes diseñadores que entregaran lo mejor de ellos y su creatividad al ámbito laboral en el que se moverán; pero cuando se encuentran un panorama adverso la pregunta no se hace esperar: ¿Para esto estudié tanto? Así se ven enfrentados a un dilema ético de cómo afrontar la situación para sobre vivir en medio de la competencia desleal.

Cuando se trata de temas tan delicados, se debe ser prudente porque en cualquier momento se puede pasar a llevar a la gente, y se puede romper con un ambiente de trabajo que busca potenciar a cada uno de los individuos y no aplastarlo o malograrlos. Por otro lado la presencia de la ética en las profesiones donde el trabajo debe ser grupal, es fundamental para saber los límites de nuestras acciones personales y profesionales y para reconocer nuestras propias fortalezas y debilidades.

Caso 55 El peor castigo

1. Los hechos

Mariana es una joven que trabaja en una empresa como secretaria de lunes a viernes en un horario que le acomoda para estudiar en la noche Comercio Internacional. Ella vive en Santiago con su madre y el resto de la familia está en el norte del país. La presencia de la madre en Santiago obedece a una serie de chequeos médicos que debe hacerse por el cáncer que la aqueja hace ya un par de años. La empresa donde trabaja se dedica al rubro de la construcción y aunque no tiene mucho que ver con lo que ella está estudiando, se siente cómoda por la autonomía y confianza que los jefes depositan en ella. La función de Mariana consiste entre otras cosas en mantener todos los datos de los clientes, en orden alfabético; una gran base de datos de compradores, proveedores e inversionistas que a la compañía le ha costado ir construyendo y que hoy le permite mayor agilidad en los negocios que emprende. Mariana además trabajó en otra constructora de la que pudo guardar una gran base de datos y que sin saber por qué, la conserva en su computador personal.

Cierto día, la enfermedad de la madre se agrava y la tiene que operar de urgencia, implicando además tener que conseguir una fuerte suma de dinero para cubrir los gastos de la operación. Recuerda que en algún momento un ejecutivo de otra empresa le había ofrecido una fuerte suma de dinero por la información de los proyectos y por la base de datos que ella tiene en su computador. Tras la situación desesperante con la enfermedad de su madre, no duda en llamarlo y acordar una cita con él. Se reúnen y Mariana le dice que tiene la base de datos de su antigua empresa, de la actual, además de todos los proyectos y diseños que se están manejando en la actualidad. El interés de este ejecutivo, al igual que el ofrecimiento de la suma de dinero sigue en pie, sólo que ahora es más información, por lo que la suma se duplica. Mariana tiene una semana para decidir la venta de la información y lograr reunir el dinero de la operación de su madre.

2. Tema éticos involucrados: Abuso de confianza, robo de información, el valor de la vida

Mariana abusando de la confianza brindada por sus jefes, comienza a manejar la información de la empresa como si fuera suya, lo que le permitió robarla y ponerle precio, el precio que la clínica cobra por la operación de su madre con la que espera se cure definitivamente, sin calcular el daño que le hace a las empresas involucradas y a la confianza que en algún momento los jefes pueden depositar en sus empleadas, pues aunque estas situaciones no se pueden generalizar, sí pueden poner en sobre alerta a los dirigentes de las grandes empresas a la hora de depositar tanta confianza en sus empleados, lo que de alguna manera también le hace daño a la empresa, pues cuando se trabaja en un clima de confianza, las personas logran desarrollarse como personas y como profesionales, alcanzando autonomía en sus labores cotidianas, como una condición mínima para los trabajadores.

3. Desenlace

Mariana sin haber buscado más alternativas que la venta de la información al ejecutivo de la competencia, entrega un CD y a cambio recibe su cheque, que le permite pagar la operación de su madre; sin embargo un vez que se recupera su madre y vuelve a reunirse con el resto de su familia en el norte, ella queda con la sensación de haber hecho algo muy malo, que ni la felicidad por ver a su madre gozando de buena salud logra compensar lo que hizo.

Con el tiempo los clientes han estado reclamando por los proyectos de viviendas iguales a los de otras constructoras, cuando una de las promesas de venta, había sido la exclusividad en un nuevo concepto de vivienda. La constructora inicia una investigación para determinar filtración de información sin resultados positivos y termina abandonando la investigación interna, con el argumento para los clientes de una desafortunada coincidencia en el concepto.

Mariana sigue trabajando en la constructora, goza de toda la confianza de sus jefes, pero el peso de la culpa la está enfermando, pues en una reflexión profunda cree que había otras alternativas de financiamiento de la operación, como haber hecho una colecta entre los familiares, haber solicitado el dinero a la empresa para ser descontado en cuotas o haber acudido a un banco. Ahora ya no sabe qué hacer, no puede devolver el dinero por que la información ya está circulando en otras empresas y tampoco puede pagarle a su propia empresa, porque tal vez para ellos esa información sea muchísimo más valiosa que el cheque recibido, a parte del dolor de la traición; tampoco puede renunciar porque estaría evadiendo la responsabilidad que le corresponde, además que el sentimiento de culpa la acompaña a donde vaya. En medio de toda esta sensación de culpa, Mariana decide borrar de su computador toda la información que tiene de las empresas y hace una promesa de nunca más poner por encima de la confianza de sus jefes sus propias necesidades particulares.

4. Comentario

El peor castigo recibido por Mariana es el sentimiento de culpa que la acompaña y que no le permite gozar de la tranquilidad que ahora tiene toda su familia por la recuperación de su madre. Ella tal vez no necesite del castigo de la ley o de la expulsión de la empresa para recibir su merecido, pues su conciencia comienza poco a poco a cobrarle las malas acciones, aquellas que no sabe como compensar. En el caso de Mariana y no en todos los casos, se ve que es una persona que no ha madurado lo suficiente como para tener en sus manos tanta información y que por lo mismo el tiempo le irá diciendo cómo tienen que ser las cosas. Esto no significa que los trabajadores jóvenes no sean responsables o que los jefes no deben confiar en sus empleados la información confidencial de la empresa; lo que dice es que las empresas deben invertir mucho en la capacitación de sus empleados y en el conocimiento de éstos para saber hasta dónde se puede o no confiar en alguien. Son casos particulares, aislados que merecen ser estudiados de forma particular. A lo mejor Mariana encuentre algún día la forma de compensar su falta grave y encuentre la tranquilidad que necesita para seguir creciendo profesionalmente. Ella sabe que se equivocó y lo más importante es que ella esté dispuesta a no convertir esta equivocación en un mal hábito. En todo caso, en este caso sigue faltando que Mariana confiese la verdad. De hecho, es eso lo que la tiene presa de ese horrible cargo de conciencia. La acción de mentir sigue siendo mala, aunque no la hayan descubierto, porque la moralidad de las acciones reside en las acciones mismas (objeto, fin y circunstancias) más que en sus solas consecuencias.

5. Conclusión.

Se dice que el sentimiento de culpa es una sensación tan fea que nadie quiere cargar con ella y es por eso que cuando hacemos algo malo intentamos buscar una justificación externa para deshacernos de la culpa, pues con este sentimiento el ser humano es capaz de despilfarrar toda su energía y concentración. Si no somos muy concientes, nos irritamos con frecuencia sin saber qué es lo que nos incomoda, pero cuando lo somos, ponemos todas nuestras fuerzas en sacarla de nuestro interior, pues lo que pasa con la culpa es que de alguna manera nos recuerda que a quien más daño le estamos haciendo es a nosotros mismos, lo que nos debilita ante los demás y nos deja sin autoridad moral para opinar o juzgar cualquier acción humana. La culpa es uno de los sentimientos morales más fuertes y que actúa como un gran regulador de nuestras acciones. Sin este sentimiento, seríamos, literalmente, unos "sinvergüenzas". En una situación de este tipo, se puede tratar de eliminar la culpa mediante todo tipo de explicaciones para justificarse, pero por esta vía no llega al fondo del problema: lo que hay que eliminar es aquello que nos produce la culpa, reconociendo y reparando el mal cometido.

En este sentido la ética esta por encima de la ley humana, pues hay acciones que ésta no alcanza a juzgar o a castigar, mientras que la ética y la moral de cada individuo sí, por eso la sensación de culpa es el peor castigo.

Caso 56 El Valor de la palabra

1. Los hechos

A Santiago llegó una compañía de teatro conformada por actores de diferentes países, entre los que se encontraban colombianos, venezolanos, peruanos, brasileños, ecuatorianos, argentinos y chilenos, con la idea de hacer toda una temporada de teatro con dos obras que ya traían montadas. La idea era estar todo el verano recorriendo algunos parques de la ciudad, pues sus obras eran de teatro callejero y por tal motivo se veían obligados a hacer muchas funciones para recaudar lo necesario para sobrevivir.

La compañía de teatro cuando llega a un país contrata gente para tramoya y, en aquella ocasión, contó con el apoyo de dos estudiantes de último semestre de actuación y diseño. Ellos entusiasmados con el proyecto cultural se comprometieron con el director de la compañía a colaborar con el montaje de la escenografía en cada parque y una vez que terminaran la temporada de verano, recibirían el pago por todo lo trabajado. La desinformación sobre la ciudad y su gente en enero y febrero, los llevó a contar con muy poco público en sus obras, pues la gente en esos meses tan calurosos está en la playa o en sus casas de veraneo. Las complicaciones económicas no se hicieron esperar y rápidamente tomaron la decisión de irse a Viña del Mar para ver si corrían con otro tipo de suerte. El director de la compañía de teatro le propuso a estos tramoyas que los acompañaran a Viña, ya que su trabajo había sido de muy buena calidad, lo que lo tenía muy satisfecho.

Ellos accedieron a seguir con el grupo, pero pidieron al director que les aumentara un poco la tarifa pactada, pues en Viña ellos iban a tener que entrar en una serie de gastos. El director accedió a la petición y así fue como en dos días estaban en Viña del Mar y aunque allí había mucha gente, la situación económica no cambió. Una semana después, el director se reunió con estos dos estudiantes y les comunicó que la compañía no iba a tener dinero para cancelarles todo el apoyo que ellos le habían brindado, por lo que les sugería el regreso de inmediato a Santiago para que olvidaran rápidamente el amargo verano.

2. Temas éticos involucrados. Diálogo, sinceridad, compromiso

El Director de la compañía de teatro fue sincero con estos estudiantes, pues era evidente que no iba a tener con qué pagarles lo prometido en un principio; sin embargo estaba faltando al compromiso pactado de palabra con estos dos estudiantes. Para él era muy fácil sugerirles el regreso a Santiago, pues nunca se firmó ningún papel que lo comprometiera, todo fue de palabra y buena fe. Por fortuna para el director de la compañía de teatro, los estudiantes entendieron la situación.

3. Desenlace

Después de que el director habló con ellos, lo que uno podría esperar era el regreso inmediato de estos dos jóvenes a Santiago; sin embargo y como lección de que los compromisos se cumplen, ellos decidieron ayudarlo el resto de la temporada, pues si él como Director estaba faltando al compromiso, ellos no lo harían. Así fue: a fines de febrero, fecha en la que tenían pensado ir a la Argentina, la compañía hizo un balance de la temporada en Chile y no estuvo tan crítica como ellos se lo habían imaginado. Lo más importante fue que no arrojó pérdidas y tuvieron con qué viajar sin problemas a la Argentina. Antes del viaje el Director

agradeció la ayuda incondicional de estos estudiantes y quiso pagarles por lo menos la mitad de lo pactado en un principio; sin embargo, y por solidaridad, estos dos estudiantes no aceptaron el pago.

Con el tiempo y después de un par de temporadas en Argentina y Brasil, uno de ellos recibió una llamada de una casa de cambio donde le informaban que tenía un giro a su nombre para ser reclamado. La sorpresa cuando fue a la casa de cambios fue comprobar que el giro lo enviaba el director de la compañía de teatro con el monto total de los servicios prestados por él y su amigo. De inmediato llamó a su amigo para darle la buena noticia.

4. Comentario

Habían pasado cerca de seis meses cuando estos dos estudiantes recibieron la plata por los servicios prestados a la compañía de Teatro y la felicidad no se sabía si era por la plata o porque finalmente el Director había cumplido con la palabra, hecho que los alegraba profundamente porque sentían que era un acto que reivindicaba el valor de la palabra y que entre seres humanos honestos, no se requieren ni papeles ni contratos para cumplir con los compromisos; sólo aquellos que no alcanzan un nivel de desarrollo moral alto, que les permita entender la fuerza de la palabra, requieren de papeles firmados como intermediarios.

Ahora bien, lamentablemente la frecuencia de casos de fraudes por trabajos sin contrato ha generado que las distintas legislaciones exijan la realización de contratos por escrito y bien normados. Si una organización dice tener un 'desarrollo moral alto', no debería tener problemas en hacer un contrato a sus trabajadores para asegurarles sus retribuciones por la labor realizada. En este caso, no fue correcto que el Director de la compañía los contratara sólo de palabra, ni menos lo fue que no les pagara. No obstante esta injusticia, es destacable la magnanimidad de los jóvenes que decidieron seguir con el trabajo. Y también lo es, por supuesto, la preocupación del Director de pagarles al menos con unos meses de retraso, aunque lógicamente habría sido mejor haber acordado ese giro cuando se comenzó a percatar de los problemas económicos que, en un principio, le impediría pagar a los jóvenes.

5. Conclusión

La falta de información y planificación por parte de la compañía de teatro, los llevó a vivir una situación económica complicada en Chile, por lo que a futuro para evitar fracasos y frustraciones la compañía debe hacer un estudio que les permita establecer con un pequeño margen de error los ingresos y los gastos que tendrán en cada país.

Por su parte, cada estudiante o joven profesional debe observar bien la solidez, la seriedad y la consistencia de la empresa o grupo de personas con las que va a trabajar, pues de esa simple observación se pueden evitar "tragos amargos", como el riesgo de no recibir a tiempo el dinero acordado. Así como a las personas se les exigen conocimientos y capacitación constante para mantenerse vigente en el mercado laboral, de igual forma a las empresas se les debe exigir una serie de requisitos para que sean confiables y los profesionales quieran estar allí, pues si una empresa no cumple con una mínima solidez en el mercado, no dejará de ser una simple estación por la que pasan muchas personas sin querer establecerse.

Caso 57 Venta de licencias y certificados médicos

1. Los hechos

Los medios de comunicación han mostrado diversos reportajes, en que médicos de distintas especialidades venden ilegalmente licencias o certificados. Es así como tenemos el caso de Alberto, un trabajador que ha decidido cambiar de trabajo porque siente que lleva mucho tiempo en la misma empresa, sin posibilidades de mayor progreso y con el inconveniente de tener que hacer turnos, lo que impide que haga cursos de capacitación o algún diplomado que le permita crecer profesionalmente. En varias ocasiones ha enviado currículo a otras empresas en busca de un nuevo trabajo, sin poder asistir a las entrevistas o cumplir con el proceso de selección, precisamente por los turnos que hace.

Fatigado ya de lo mismo, decide inventarse la forma de tener algunos días libres y la excusa perfecta es asistir al doctor, por esta razón acude al psiquiatra, sabiendo el hombre que está sano, luego de una larga conversación con el doctor, éste decide realizar un diagnóstico falso y entregar una licencia médica, a cambio de una buena suma de dinero. El dinero pagado es directamente proporcional al tiempo solicitado y la prolongación de la licencia tiene también su costo, pues en el fondo lo que busca Alberto es que lo echen de la empresa y así evitar renunciar, pues esto implica perder mucho dinero en el finiquito.

2. Temas éticos involucrados: Utilitarismo, codicia, engaño

La postura utilitarista del médico, pero también de Alberto dice que ellos están dispuestos a hacer lo que sea por conseguir sus objetivos. En el caso del médico, no le importan los medios para conseguir dinero ni faltar a la ética profesional o el hecho de dejar de ser profesional; sólo le interesa obtener ganancias de un hecho que es ilegal. Así también lo es para el paciente: no le importa cómo conseguir sus licencias que le den tiempo para postular a otros trabajos o simplemente ser despedido y que le paguen el finiquito. En este caso, el médico es codicioso, porque no piensa en el prestigio o desprestigio de su profesión y lo único que busca es enriquecerse. De otro lado, Alberto falta a la verdad, al no reconocer ante su empleador lo que realmente quiere y renunciar, sino que incurre en mentir y engañar.

3. Desenlace

Alberto logró ser despedido por la empresa a la que le dedicó 15 años de su vida por tres incapacidades consecutivas, pero con lo que no contaba era que su Isapre haría un seguimiento de su enfermedad y del médico que emitía las licencias, hasta darse cuenta que todo era una farsa. Las consecuencias de este engaño condujeron a una demanda por parte de la Isapre al médico y un obligado reembolso del dinero de las licencias para evitar una demanda en su contra. El resultado fue que Alberto quedara sin trabajo, sin plata y con fama de tramposo, por lo que ninguna empresa lo quiso volver a contratar.

Hoy Alberto trabaja en mecánica automotriz, sin ninguna garantía laboral, de forma irregular y con unos ingresos muy bajos, lo que ha llevado a su familia a comenzar a vivir con apuros económicos. Por su parte el médico pagó una condena en la cárcel y le fue retirada su tarjeta profesional para ejercer, aunque lo sigue haciendo de forma ilegal, en barrios periféricos de la ciudad y a bajos costos, lo que también lo ha llevado a reducir los gastos a los que estaba acostumbrado.

4. Comentario

Hoy en día los medios de comunicación han mostrado a la luz pública la gran cantidad de médicos que aumentan sus ganancias con el fraudulento negocio de la venta de licencias médicas o certificados, esto ha provocado que muchas personas que realmente están enfermas y necesitan de estos medios se encuentren con demoras en la entrega de sus pagos o que muchas licencias sean rechazadas, ya que es sabido que un gran porcentaje de personas miente por diversos motivos, lo cual a hecho que el sistema se vuelva totalmente engorroso. Lo mejor sería que los médicos se apeguen a la ética que se les enseña a lo largo de su vida y a la ética profesional, entregándoles diagnósticos correctos a sus pacientes. Así también mientras haya clientes que falten a la verdad para conseguir lo que ellos deseen este negocio seguirá en aumento, por lo tanto las personas deberían tomar conciencia de la irresponsabilidad en la que están cayendo y mantener la verdad ante todo. Con las irresponsabilidades de unos, son muchos los afectados.

5. Conclusión

Es fundamental que los doctores entreguen un servicio adecuado a quienes día a día ponen su salud en sus manos, confiando en sus conocimientos y su ética profesional, dejando de lado sus pretensiones personales y velando siempre por el bien común y el bienestar de quienes ponen su confianza en ellos. Es así también como cada ser humano es responsable por sus actos, debiendo siempre tener la verdad ante cualquier hecho, especialmente si nos hemos comprometido con alguien para realizar alguna labor, por lo tanto es primordial cumplir con nuestras obligaciones y si queremos el cese de éstas, se lo debemos comunicar a las personas de quienes dependemos y no caer en faltas graves, como el engaño y la mentira. No sólo nos debe importar el fin de las cosas, si no también cómo llegamos a éstas.

Caso 58 Respetar la intimidad de la fuente

1. Los hechos

La historia comenzó el 22 de julio, cuando el noticiero de Gloria Álvarez y Eduardo Chamorro en el Canal 12, transmitió una edición de seis minutos de un reportaje que duraba 40, todo por respeto a la fuente y por no tener el consentimiento de los protagonistas de la historia; además, en la historia había unos datos que no cuadraban muy bien y requerían ser investigados para tener certeza. Al día siguiente en el canal 10 el periodista Jorge López transmitió la misma noticia con la misma edición del canal 12. En ese momento, los tres periodistas decidieron mantener secreta su fuente, que evidentemente era la misma.

La transmisión del video cumplía con todos los principios que debe tener una noticia, pasando por la objetividad de los hechos, la relevancia del tema, el interés del público y la confiabilidad de la fuente. Hasta el momento no había problemas legales ni éticos con el material; sin embargo, los periodistas del canal 12 decidieron darle contexto y mayor profundidad a la noticia, por el interés que había despertado el caso. Fue así como Gloria y Eduardo, con autorización de la fuente decidieron sacar al aire un poco más del material editado, con la certeza de que lo que estaban sacando al aire estaba comprobado. Hasta aquí, cualquier dilema ético que pudiera presentarse se resolvió honestamente y se trabajó apeguándose a los criterios de profesionalismo, seriedad y calidad periodísticos.

La complicación vino de parte del periodista Jorge López que con un claro interés de no quedarse atrás y ganar audiencia frente al caso, sacó al aire el resto de la información que faltaba por revelar públicamente, sin autorización de la fuente y sin tener la certeza de que los datos allí consignados eran verídicos. Quedó claro entonces que la intención del periodista Jorge López con la información era la de ganar audiencia a cualquier precio, con un efecto muy nocivo frente a la credibilidad de la noticia, no sólo de su canal, sino del otro canal también.

2. Temas éticos involucrados. Competencia desleal, imprecisiones y falsedades

El afán de Jorge López por transmitir el video lo llevó a obrar, por lo menos, con poca seriedad. La información que presentó era imprecisa y cercana a la falsedad. El periodista había confiado en una fuente poco fidedigna y no hizo un trabajo de cotejo y confirmación de la información que recibió, a diferencia de Gloria y Eduardo.

No han sido pocos los que han advertido de los riesgos que implica confiar en una filtración de la información, pues como ha mostrado el presente caso, hace falta acompañar la nota que genera una filtración o una grabación con un arduo trabajo de investigación, cotejo y, al fin y al cabo, un trabajo profesional.

3. Desenlace

Mientras el canal 12 pidió una copia sin editar para garantizar la veracidad de la información, el otro canal no hizo nada para verificar la información y confió en una fuente poco digna de confianza. En cualquier caso, sea que no se pueda conseguir una fuente confiable o que se conoce a la fuente, hay que hacer una investigación de fondo en torno de la información que la fuente da. La investigación no sólo nos permitirá dar al lector o espectador más herramientas para entender lo que sucede, sino que además permitirá al periodista verificar la información. Por eso Gloria y Eduardo acompañaron la transmisión de la edición del video que ellos hicieron con un reportaje sobre las relaciones de los implicados en el caso.

Respecto del manejo de la fuente, Gloria y Eduardo se enfrentaron a la cuestión de mantener o no el anonimato de Sebastián, mientras Jorge reveló la identidad del implicado en el caso.

4. Comentario

Si los periodistas han de recuperar la confianza de la gente y han de cumplir con el papel de configuración del espectador –y, por lo tanto, de la sociedad– deben actuar con seriedad. Y para hacerlo, deben recuperar ciertos valores, principios y prácticas que, hace un tiempo, caracterizaron a la prensa independiente y que se han ido perdiendo, como la precisión, el respeto al lector, el contexto, la investigación y el derecho de réplica para todas las partes afectadas, entre muchas otras. El manejo de la fuente es más complicado de lo que parece. En primer lugar, hace falta tener una fuente confiable. En segundo lugar, hace falta cotejar la información. En tercer lugar, hace falta revisar cuál es el papel que están jugando los periodistas en el entramado político que se genera alrededor de la información. La manera como manejaron la información estos dos canales, confirma lo complicado del manejo de la información.

5. Conclusión

Por una parte, el Código de Ética de los Periodistas establece solamente que “Siempre que lo considere necesario y correcto, el periodista mantendrá en secreto el origen e identidad de sus fuentes de información,” dejando al criterio del periodista concreto la decisión.

Por otra parte, el Código de Ética del Colegio de Periodistas de Chile establece que “el periodista debe citar sus fuentes, pues el lector tiene derecho a conocerlas y así evaluar por sí mismo la calidad de las mismas. Sólo debe silenciarlas si ellas se lo pidieren -previa confirmación de su idoneidad y confiabilidad-, respetando así la confianza otorgada al entregársele antecedentes reservados.”

Otro código más, el de la Sociedad de Periodistas Profesionales, establece dos lineamientos al respecto: “Identifique a sus fuentes siempre que sea posible. El público tiene derecho a toda la información disponible sobre la confiabilidad de la fuente” y “cuestione siempre los motivos de una fuente antes de prometer el anonimato.”

En el caso que analizamos, Gloria y Eduardo obraron siguiendo los lineamientos de la ética: la fuente les pidió su anonimato y este fue garantizado porque no perjudicaba ni la credibilidad de la información ni su valor periodístico. Viendo que la publicación de la información no tenía otra función, en lo que a ellos tocaba, que la de denuncia, decidieron seguir adelante, y en cuanto estuvieron autorizados para desvelar su fuente lo hicieron para dar al público mayor información sobre lo que habían transmitido.

Caso 59 La objetividad en la información

1. Los hechos

El caso Vanesa surgió en Villamaría, en febrero del 2005. Vanesa, fue una niña de cinco años ultrajada y asesinada por su vecino. Al parecer Vanesa fue secuestrada un día antes de que encontrarán su cuerpo en el jardín de una vecina.

El sospechoso fue detenido y tras declararse culpable, fue encarcelado. La prensa cubrió el caso con extensas notas que dieron detalles no sólo del asesinato sino además de la opinión pública, de los guardias del penal, del ministerio Público, el Fiscal, entre otros personajes.

También se publicó la declaración del asesino, narrando cómo había matado a la “pequeña Vanesa después de haber bebido varias cervezas que el mismo padre de Vanesa le regaló”

Según el homicida, después de haber bebido, secuestró a la niña, la llevó a su casa, abusó de ella y en algún momento se percató de que la niña ya no respiraba. En ese instante, como lo señala el relato que él hizo de los hechos, “a la niña la enterré en el patio de una vecina”. Además de las múltiples notas que surgieron a raíz del caso, se publicaron encuestas en periódicos y vía electrónica para monitorear “el sentimiento” de la sociedad ante el crimen.

Por su parte, la muerte de Clara Pérez, ex diputada, dio pie a escuetas notas, sin mayor información que la necesaria y no abundando en detalles de ningún tipo. Sin embargo, hubo un elemento que es necesario destacar. Clara no murió de cáncer como lo afirmaron las notas de prensa, sino que al parecer fue producto de un suicidio. La información la tenían varios periodistas, los cuales se comprometieron ante las autoridades a no revelar la información. No obstante, la nota del suicidio fue publicada por el periódico el Sideral, al parecer en primera plana y destacando la información que se suponía no revelarían.

2. Implicaciones éticas y periodísticas. Falta de objetividad en la información, justicia, imprudencia

Evidentemente el caso del asesinato de Vanesa no es agradable, mas no fue el único ni en el año ni en el país, pero la prensa así lo trató. Las notas que arrojó el caso Vanesa fueron suficientemente escandalosas apelando al morbo de la situación. En muchas de ellas los adjetivos creaban un ambiente de melodrama que alimentaba la nota amarillista. El caso de Vanesa escasea de información relevante ya que éste se resume en un párrafo, más el escándalo provocado por la prensa dio pie a varias notas.

Si bien el caso no es periodístico, pues no es de interés público, podríamos recurrir al Código de Ética del Centro Latinoamericano de Periodismo que menciona: “se debe excluir (de la labor periodística) la obscenidad, la vulgaridad, la morbosidad”

En el caso de la señora Pérez, la revelación del periódico afectó a la familia, y en este sentido podríamos pensar en una violación que tiene que ver con la privacidad de los familiares. Evidentemente es difícil solucionar el dilema ético en estos dos casos, ya que partimos de que ninguno es de interés público, por consecuente, ninguno es propiamente periodístico. Como lo menciona el Código de Ética noruego “Toda actividad de los medios de comunicación y de los periodistas debe estar inspirada en el interés público”.

3. Desenlace

Al contrastar las notas, nos damos cuenta del escándalo hecho por el asesinato de una niña, y la privacidad que exigía la muerte de la señora Pérez.

Las notas en el caso de Vanesa no son más que narraciones con altas dosis de melodrama, donde podríamos señalar el interés público en el asesinato de una niña, más no en el exceso de morbo con el cual se inyectaron las notas.

En el caso de señora Pérez si bien no es periodístico sí hubo una infiltración que afectó directamente a una familia, lo cual ya es una violación ética. Además, cabe destacar que dicha infiltración no necesariamente puede ser tomada como una fuente verificable. Comparando ambos casos, la familia de Vanesa si bien fue víctima de la morbosidad de las notas, no fue señalada tan gravemente siendo, por ejemplo, acusada del crimen padecido por su hija. En el caso de la Sra. Pérez, la información publicada violó la privacidad de la familia que además de tener razones y derechos para querer ocultarlo, su condición de personas públicas evidentemente implicó un daño mucho mayor que el sufrido por la familia de Vanesa.

La familia de la ex diputada, al ser publicada la nota, sería blanco de más cuestionamientos y más observaciones morbosas.

4. Comentario

El periodismo debe procurar no violar la intimidad de las personas, ser cauteloso con la información que los pueda dañar o afectar y reconocer su derecho a tener control sobre su intimidad. El caso de la Sra. Pérez no tenía una razón periodística válida para invadir la privacidad de la familia, excepto lanzar una nota de escándalo y mal gusto, lo que desacredita la labor de tantos periodistas y de tantos medios que por el morbo o el interés de vender más que la competencia. De esta forma entran en un juego que lesiona profundamente la intimidad y la privacidad de las familias, lo lamentable de todo esto es que parece la constante del periodismo en casi todas partes del mundo, donde por falta de ética, muchos de ellos se atreven a cruzar la línea de la prudencia y caen en extremos con beneficios económicos para el periodista, pero en daños irreparables para las personas y las familias implicadas.

5. Conclusión

El periodismo es una profesión que se ejerce en el escenario de lo público, lo que implica un manejo de la información con mucha prudencia y es por eso que los periodistas, más que muchas otras profesiones, deben conocer y aplicar el código de ética que los regule, para evitar cometer muchos errores y lesionar a muchas personas; y no es que con sólo conocer y aplicar el código el periodista haya alcanzado un desarrollo moral suficiente; se trata más bien de un punto de partida mediante el cual se convierte en el primer crítico de su labor cotidiana, en busca del respeto y la objetividad de la información transmitida a un público masivo y que espera ser informado como corresponde.

Caso 60 Siempre hay una mejor alternativa

1. Los hechos

Helena Salazar, es madre de tres niños pequeños y según el sistema de turnos del Hospital San José le toca hacer turno para noche buena y por 5 año consecutivo, lo que la llevó a pensar en una estrategia para poder estar junto a su familia, pues por encima de todo, Helena ha planificado salir a casa de sus padres que viven en el sur, para pasar nochebuena junto a ellos y con sus hijos y celebrar el nacimiento de Jesús. Al encontrarse ella con el turno encima decide ir al médico e inventar una enfermedad para conseguir una licencia médica, sin importarle el turno, su trabajo, la responsabilidad frente a sus pacientes y la carga laboral que enfrentarían sus compañeros al estar con una persona menos en el turno. Da aviso a su trabajo sólo minutos antes de la entrada al turno, por lo que para el hospital ya es difícil encontrar un reemplazante, pues ella es lo único que piensa es en pasar las fiestas con su familia, sin analizar las implicaciones que esto trae.

2. Temas éticos involucrados. Prudencia, templanza, fortaleza

En este caso estamos hablando de una mujer que no tiene prudencia, templanza ni fortaleza. Falta de prudencia porque ser prudente saber decidir correctamente, además tener un carácter moral intrínseco y no sólo un hábito de ser más ingeniosa. Esta mujer actuó mal, faltó a la verdad tanto en su trabajo como al profesional médico para conseguir lo deseado sin importar sus responsabilidades. Faltó a su fortaleza ya que no fue capaz de enfrentarse a las dificultades y compromisos y sacrificios que exige su labor, lo que significa que ella debió asistir al turno, aunque no era lo que ella deseaba pero era su responsabilidad, su trabajo. Faltó a la templanza porque se dejó llevar por lo inmediato, el placer de estar con su familia, y esto no significa que sea menos importante, fue algo inmediato que sacrifica sus proyecciones de largo plazo; es decir, la falta de templanza nos hace caer en lo accidentalidad y olvidar la esencia de las cosas, que normalmente se evidencia en el largo plazo.

3. Desenlace

Helena finalmente pudo viajar al sur a reunirse con sus padres y al lado de sus hijos y esposo, la pasó muy bien, se sintió feliz y celebró las fiestas de Navidad; sin embargo, en el turno que le correspondía y por el aviso de última hora de que no asistiría al servicio, la persona que la reemplazó tuvo que trabajar 24 horas sin descanso, lo que dificultó la atención de los pacientes por su evidente desgaste físico. A pesar de que Helena se ha destacado por ser una buena compañera de trabajo y ser muy responsable, las cosas no volvieron a ser como antes, pues para los compañeros la licencia médica fue sólo un cuento para poder ausentarse. De ahí en adelante, el ambiente laboral y la relación con su jefe fue muy tirante, al grado de estar en proceso de cambiar de servicio porque no soporta la presión.

4. Comentario

Si algo tiene de maravilloso el ser humano, es la inventiva para salir adelante con todas sus dificultades. Con toda seguridad si Helena conversa con su jefe y le hace ver que lleva muchos años en el servicio y siempre prestando turno en navidad, a lo mejor entre las dos llegan a un acuerdo y encuentran otra solución más humana, en el sentido de pensar en quién debe hacer el turno; obviamente no la persona que está terminando uno de 12 horas. Aparte



de un mal procedimiento está la mentira con la que consigue su excusa médica, sembrando desconfianza en los demás compañeros y cerrándose a cualquier oportunidad de ayuda en el momento que de verdad lo necesite. Las cosas inmediatas hay que resolverlas, pero siempre pensando en las implicaciones que éstas tienen a futuro, pues no podemos olvidar que nuestra conciencia moral se vincula fuertemente con la conciencia que tenemos de las consecuencias de nuestros actos.

5. Conclusión

La ética es esencialmente un saber para actuar de modo racional, que nos permite diferenciar lo bueno de lo malo, lo correcto de lo incorrecto y lo esencial de lo accidental, para lo cual es preciso ordenar las metas de nuestra vida inteligentemente, lo que implica fundamentalmente dos cosas: el sacrificio de lo inmediato por el logro de las metas a largo plazo y el respeto por el tiempo y la disposición del otro. En este caso no sólo se involucró esta madre de tres hijos, sino también otras personas tales como su familia, compañeros de trabajo, jefaturas, pacientes y el médico que fue engañado (licencia). Helena debió haber cambiado el turno con tiempo, o haber pedido permiso a sus jefes, es decir, buscar otra solución que le deje tranquila a ella y que no implique pasar por encima de los demás. El haber pensado sólo en ella hoy tiene sus consecuencias.

Caso 61 La competencia salvaje

1. Los hechos

Víctor Hugo es un hombre joven pero con amplia experiencia en el manejo de personal. En la actualidad se desempeña como director comercial de una gran tienda que tiene sucursales por toda la ciudad y a su cargo tiene a cerca de cincuenta vendedores. Su jefe considera que él no es lo bastante duro con ellos y aunque casi todos cumplen con las metas a fin de mes, él cree que debería ser más duro con ellos para aumentar las ganancias y de paso asegurar su puesto de trabajo. Le sugiere entonces sacrificar a dos vendedores con el fin de que los otros lo vean como un jefe con determinación y el miedo los hará trabajar más. En ese proceso de elegir a dos candidatos para salir del grupo de vendedores y de la empresa, observa que uno ha obtenido malos resultados en el último mes y el otro comete el error de ser muy libre y muy crítico acerca de las estrategias comerciales de la empresa. Tras la presión de su jefe para que “Sacrifique” a dos vendedores y con esto enviar una clara señal de exigencia a los demás, Víctor Hugo decide “sacrificar” a los dos vendedores que interfieren en su trabajo. De esta manera les hace el camino hacia el despido y la presión los lleva a que tengan que renunciar. Tras el asombro de los demás compañeros del grupo de vendedores, el discurso amenazante de Víctor no se hace esperar y les deja muy en claro que si no aumentan el margen de ganancia de la empresa, eso les puede pasar a ellos también.

2. Temas éticos involucrados. La manipulación como estrategia inhumana para alcanzar mayores resultados

Evidentemente la estrategia utilizada por el jefe de Víctor va contra la dignidad de los trabajadores que sin ser malos vendedores y cumplir con las expectativas de la tienda, los hacen sentir malos trabajadores para que dupliquen sus esfuerzos y las ganancias para la tienda aumenten, sin que a ellos se les recompense con algo más que las comisiones por ventas, las que de paso, son muy bajas. Se trata básicamente de convertir al ser humano en un medio a través del cual la empresa aumenta sus ganancias, sin que su existencia se deba a las personas que allí laboran. El fin de la empresa está lejos de ser humano y humanizante.

3. Desenlace

Efectivamente los dos vendedores abandonaron la empresa y la producción en los siguientes tres meses aumento en un 35% lo que tenía muy satisfechos a los dueños de la tienda. Tras este ensayo, a Víctor lo felicitaron por su gran capacidad, al tiempo de que la cuota de venta por vendedor se aumentó en un 25%. “Está comprobado que todos pueden dar más, entonces por qué no hacerlo”. Esa fue la expresión con la que sentenciaron a todos los vendedores y a Víctor. En reunión con su grupo de ventas todos mostraron su insatisfacción por el efecto de los resultados y lo que vino para los meses siguientes fue que Víctor Hugo comenzó a perder vendedores buenos, quienes decidieron irse a otras tiendas. Para los tres meses siguientes de los cincuenta vendedores tuvo que reemplazar a 18, lo que bajo las ventas al porcentaje anterior y tres meses después las ventas estaban un 25% por debajo de lo que se tenía antes de implementar esta estrategia de presión. Tras este fracaso, Víctor se sintió muy culpable de lo sucedido, pues nunca advirtió a los dueños de la tienda lo que podía pasar con tanta presión. Su culpa lo tuvo pensando en una nueva estrategia, más dura que la anterior e implicaba jugar sucio a la competencia, sin embargo tras larga conversación con su esposa, con sus amigos y con la gente de confianza, terminó renunciando al cargo.

4. Comentario

El miedo es el motor esencial que lleva al acoso moral, dado que en términos generales, es lo que nos convierte en seres violentos, pues nuestras estrategias nos permiten esconder nuestras debilidades y nuestros miedos en los demás. Actualmente el miedo es mucho más indirecto que en el pasado ya que es cada vez menos habitual ver a un jefe que exija abiertamente la sumisión de sus colaboradores, sino que muchas veces los elogios o responsabilidades derivados de la autonomía de los asalariados los culpabiliza de las dificultades o las ambiciones de la empresa. Es así como se van doblegando y uniformando los criterios de los empleados para que marchen en el sentido de la empresa sin importar las pocas particularidades que le queden como ser humano.

Cuando este tipo de estrategias se evidencian, comienza a jugar un efecto contrario y es que los empleados se ponen a la defensiva y de aquellos empleados alineados en un mismo sentido, no queda sino una suma de desadaptados al sistema, lo que los hace pensar siempre en querer salir de allí, porque se siente explotado y utilizado y no valorado. La cadena de presiones en una empresa con estructuras muy rígidas hará que aquellos que tengan una moral menos sólida caigan en la tentación de hacer que sus inferiores paguen por la violencia que les infringen a ellos los superiores.

5. Conclusión

Según la visión de los capitalistas extremos, el bien común, es simbolizado por la protección de los bienes materiales de la clase dominante, quienes, desde esta perspectiva convencen al empleado de que es su deber cuidar los intereses de sus empleadores, con el fin de mantener su trabajo y así fortalecer el bien común. Esta visión obviamente va en contra vía del verdadero bien común, que en todo caso, asegura la felicidad y el bienestar de todos y no la de unos pocos.

Caso 62 Acoso injustificado

1. Los hechos

Diana es una joven graduada con honores de la carrera de turismo, con excelentes ideas y un futuro brillante, pues sus profesores y compañeros ven en ella una persona capaz incluso de revolucionar la industria del turismo en Chile, dada su visión, su cultura y el manejo perfecto de cuatro idiomas. Entra a trabajar en una gran empresa de turismo a las órdenes de un colega mayor y prácticamente autodidacta, quien se supone debe formarla para ejercer el nuevo cargo, de Gerente de Operación en Rutas Nacionales. Desde el inicio no le da ninguna información acerca de los informes, las rutas, estrategias y la organización interna de la oficina, por lo que ella debe arreglárselas sola. A pesar de esto, Diego, su jefe, la critica constantemente sin indicarle jamás cómo debiera hacer las cosas para mejorarlas.

Cuando ella le plantea preguntas precisas para obtener información él las elude y contesta otra cosa o se burla de ella: "No sé para qué te sirve haber estudiado si ni siquiera sabes eso. ¿Qué te enseñaban realmente en la escuela?". Delante de los demás, Diego, se da importancia en relación con la profesión de su subordinada: "Sale graduada en turismo con honores sin aprender nada. ¡Tengo que enseñarle todo yo!".

Diana no tarda en perder la confianza en sí misma y en tener la impresión de que realmente no sabe nada y que los conocimientos aprendidos durante su carrera no fueron más que teoría; se siente como una inútil. Así, comienza a darle la razón al jefe en todo y que su basta experiencia se pone por encima de sus estudios e incluso de su cultura. Se convierte en una persona sumisa y acaba por preguntarle absolutamente todo a Diego para poder continuar trabajando. Sin embargo a Diego no le basta con eso y sigue constantemente hostigándola con comentarios desagradables hasta que Diana cae enferma y tiene que dejar el trabajo por unos meses, sintiendo que no está capacitada para asumir la responsabilidad le que fue asignada.

2. Temas éticos involucrados. Solidaridad, justicia, respeto

Diego, el jefe de Diana no fue capaz de ponerse en los zapatos de ella para intentar entender su inexperiencia en el trabajo, pues con un poco de ayuda y los conocimientos que ella trae de su escuela seguramente podrán formar un buen equipo y realmente generar estrategias nuevas para una industria que tiende a crecer a pasos agigantados. Diego nunca entendió que la solidaridad debe primar entre personas que tienen intereses comunes y que de la suma de sus fuerzas dependerá el éxito de la causa común. De hecho, Diego al parecer no sólo se negó a ser solidario con ella sino que con sus comentarios mostró falta de respeto por sus conocimientos, los que evidentemente eran superiores a los que él mismo tenía.

3. Desenlace

En una conversación de los dueños de la empresa con Diana, ella de forma prudente pudo comentar el ambiente de trabajo que allí se vivía con Diego, persona llena de experiencias y también de resabios que no le habían permitido desplegar todo su potencial. En vista de esta situación y la confianza que tenían en Diego y las esperanzas de crecer depositadas en Diana, los dueños decidieron separar las funciones de ambos empleados, darles un equipo de trabajo diferente y ponerlos al mismo nivel jerárquico para evitar la dependencia de Diana.



En un principio a Diego le molestó mucho la idea y sintió que lo estaban desplazando, pero cuando Diana comenzó a mostrar resultados, a éste no le quedó más que concentrarse en su trabajo y comenzar a rendir como siempre lo debía haber hecho. Nunca fueron amigos, pero ambos entendieron que la combinación de la experiencia con la teoría es fundamental para el crecimiento personal y de la empresa; pronto Diego comenzó a estudiar para hacerse profesional en lo que por experiencia ya había adquirido y Diana con los años pudo comprobar que los conocimientos dados en la escuela realmente eran aplicables. Hoy Diana y Diego pertenecen a una de las empresas más importantes del turismo chileno y sin proponérselo ambos están remando para el mismo lado.

4. Comentario

Con el tema de la solidaridad se debe tener mucho cuidado, ya que los seres humanos tenemos la tendencia a equivocarnos con este concepto y a pedirle solidaridad a los demás para nuestros propios proyectos, que no tienen nada que ver con el bien común. Recordemos que la solidaridad como valor moral debe ser universal y necesario; en ese sentido, la solidaridad por parte de los empleados de la empresa con Diego, no es más que la complicidad con su propia estupidez, pues con este acto no le ayudan a nadie, no construyen nada y por ende, no le aportan nada a la empresa y a la sociedad, a la vez que debilitan la integridad de una empleada que como Diana, llegaba a la empresa con la idea de aportar y compartir experiencias y conocimientos. No podemos llamar a alguien solidario cuando se suma a una causa mala o en contra del bien común. La solidaridad riñe inevitablemente con intereses particulares, los que suelen caer en injusticias.

5. Conclusión

La ética no consiste simplemente en una serie de normas estereotipadas que haya que respetar. Más bien apunta a crear un carácter en los individuos en base al cultivo de las virtudes, de modo que puedan moverse autónomamente en busca del bien mediante las decisiones correctas. En este sentido, la invitación de la ética a vivir la solidaridad se contrapone a una visión que entienda que se deba establecer la solidaridad como una orden. Este valor se realizará plenamente sólo donde cada individuo adquiera el hábito bueno de pensar en los demás, lo que implica un trabajo muy fuerte desde la voluntad de cada persona para que junto a la inteligencia haga buenas elecciones.

Caso 63 Pagar más por menos

1. Los hechos

Marco es un joven de 25 años que egresó hace un año de la carrera de Ingeniería Mecánica con la ilusión de tener su propio taller y atender muy bien a su propia clientela, pero para alcanzar este sueño debe trabajar por lo menos 3 años, tiempo en el cual cree poder alcanzar los ahorros necesarios para iniciar su proyecto. Él tiene la ventaja de vivir con sus padres y no tener aun responsabilidades mayores. Cuenta además con el apoyo incondicional de su familia y de su polola.

El primer trabajo de Marco es en una gran concesionaria de vehículos y su responsabilidad es el alistamiento de los vehículos nuevos cuando ya son vendidos. La experiencia en esta concesionaria le ha permitido confirmar lo que se dice del gremio, pues realmente está lleno de vicios que el cliente en muchas ocasiones no alcanza a percibir y si lo hace, hay mil excusas para salir al paso de los reclamos, fruto de la ignorancia que le mayoría de los usuarios tienen frente al tema automotriz. Su jefe inmediato le ordenaba constantemente cambiar repuestos nuevos por algunos ya usados y en las famosas garantías de los vehículos registrar el cambio de algunos repuestos que realmente no cambiaban, todo para hacerse a un sueldo extra o para ahorrarle dinero a la concesionaria. Marco, aunque no trabajaba con autos usados también se enteró de que los mecánicos allí le piden a los clientes sumas altas por la reparación de sus autos, cuando lo que tienen es algo mínimo y de muy bajo costo. Toda esta situación de robo, engaño, mentira y burla hacia los clientes lo desesperó y lo llevó al límite de renunciar por no soportar esta realidad.

2. Temas éticos involucrados. Responsabilidad y respeto

Adela Cortina insiste en que el respeto debe ser activo, lo que implica ayudar a los demás en sus proyectos de vida, pues cuando se tiene un conocimiento, este debe servir para generar igualdad de derechos en un mundo compuesto por personas que buscan ser desiguales.

3. Desenlace

Marco, con los pocos ahorros que alcanzó a juntar más la ayuda de sus familiares pudo montar un modesto taller y allí tratar de cambiar el imaginario colectivo frente desprestigiado gremio de los mecánicos. Se ha puesto como metas trabajar con limpieza, con honradez, con cumplimiento y responsabilidad y sobre todo, pensando en el cliente, aquel que muchas veces por estar en un buen auto aparenta tener mucho dinero, pero que al igual que muchos, lo único que tiene es una buena suma de deudas por pagar. Es decir, las apariencias engañan y de lo que Marco realmente está preocupado, es de ayudarle a la gente con sus vehículos.

A Marco le va muy bien, pues los clientes saben de la calidad de su servicio y como atiende en un local pequeño para la clientela que tiene, lo llaman y le piden cita para ser atendidos. Nunca le falta trabajo y comprueba día a día que trabajar honradamente es rentable.

Por otro lado Marco se ha dedicado a enseñarles a sus clientes todo lo que puede de autos, para que eviten ser engañados en los talleres, sobre todo aquellos que gozan de tanto prestigio y son verdaderos monopolios en la industria automotriz.

4. Comentario

El ambiente vivido por Marco en la concesionaria lo llevó a confirmar la falta de responsabilidad y respeto por el cliente, quien está casi ciego ante la realidad de lo que pasa al interior de los talleres. Haciendo cuentas Marco se dio cuenta de que el valor de los vehículos, cuando pasan por todas las revisiones obligatorias para no perder la supuesta garantía, es de hasta un millón de pesos por encima de lo que supuestamente está pagando el cliente, sólo por mantener una garantía que al momento de un reclamo, es casi seguro que nadie le responde. Cada 5.000 kilómetros el propietario debe llevar su vehículo a revisión, con un valor por visita que va aumentando hasta los 50.000 kilómetros o dos años, tiempo en el cual el cliente ha pagado muchísimo más por su vehículo y en el mercado vale muchísimo menos de lo que le costó, sin contar con que paga por unos repuestos que muchas veces no cambian y sí se los facturan al propietario.

Una vez un amigo de Marco compró un vehículo nuevo y para comprobar este engaño le hizo unas señas a los repuestos que debían cambiar a los 10.000 kilómetros y efectivamente constató que el filtro de aire lo habían limpiado pero no cambiado, que las pastillas de los frenos las habían cambiado por unas mejores, pero no nuevas y que el ajuste del tren delantero que decían que era parte de la garantía no lo habían hecho. Total, debió pagar una fuerte suma de dinero por ese engaño. Desde ese entonces se dedica a decirles a sus amigos que son propietarios de vehículos nuevos que hagan ellos mismos las revisiones de los vehículos por su propia cuenta y con mecánicos que permitan al cliente ver que es lo que le hacen al automóvil, para evitar pagar más por menos.

5. Conclusión

Promover el respeto activo es romper un poco con la indiferencia frente al problema del otro, en el entendido que cada uno de nosotros es "otro" lo que significa trabajar para nosotros mismos. Todos los valores morales se conectan e interactúan para hacer de este mundo, un mundo más amable, más vivible o en el peor de los casos, más soportable. De no ser así, nos enfrentaremos a una indiferencia que nos puede matar, pues nuestras debilidades humanas se evidencian cada vez más frente a situaciones de abusos como el caso presentado, que es uno entre millones de casos y es por eso que Marco se desespera al ver que nada en contra de la corriente; sin embargo, no caer en la desesperación para evitar caer en esos vicios, son los que en algún momento nos permite marcar la diferencia con los que hacen lo mismo. Hay que darle gracia a Dios que somos diferentes y que dentro de esa diferencia, hay quienes hacen lo correcto, aunque sean menos los que están en lo cierto. La cantidad nunca será el único argumento para la verdad.

Caso 64 A cambiar de mentalidad

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.

3. Desenlace

Luego de razonar acerca de éste 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.

Caso 65 El primer trago amargo

1. Los hechos

José Miguel es un alumno de último semestre de la carrera de Gastronomía y consiguió una práctica pagada en un tradicional restaurante de Santiago, gracias a los contactos de una amiga de su madre. El primer día de práctica, José Miguel se presenta impecable al trabajo, puntualmente, como le habían dicho, y busca al jefe de la cocina, quien debe ubicarlo en un puesto para que desarrolle diferentes labores dentro de la cocina. Él sabe que entrar a una cuadrilla de cocineros no es fácil, sobre todo cuando la mayoría de los que trabajan ahí llevan años ejerciendo el oficio sin tener estudios formales. Por esto, José Miguel está dispuesto a realizar cualquier labor que le encomienden con la mejor de las disposiciones.

Don Gerardo, el jefe de la cocina lo saluda hostilmente y le dice que no sabe dónde lo va a meter, porque todos son viejos mañosos que no quieren ser molestados. Ante esto José Miguel le indica que él puede hacer cualquier cosa porque lo que necesita es ganar experiencia en el mundo real del trabajo. Don Gerardo lo invita a presentarse frente a sus próximos compañeros de trabajo, pero mientras él lo hacía los empleados lo miraron con desprecio y se rieron de lo limpio que estaba su mandil, lo que denotaba “que jamás lo había usado de verdad” entre risas y comentarios pesados comenzó el día, no pudo presentarse y mucho menos logró intercambiar algunas palabras con las personas que ahí se encontraba.

Lo mandaron a barrer el restaurante, pero el encargado del aseo le dijo que no había más escobas y que si él no lo hacía lo podrían echar; luego lo llevaron al cuarto de refrigeración para sacar los productos del día y la encargada le dijo que le demoraría mucho, ya que él no conocía el orden de las cosas en ese lugar y le pidió al bodeguero que se lo llevara un rato para que no la molestara, el bodeguero le indicó que se necesitaban sólo dos personas para realizar esa labor y que estaban justos. Pasó el día, y no pudo hacer nada. Cumplió su turno y fue a despedirse de don Gerardo, quien lo animó a volver al otro día y le aseguró que sería mejor. Pasó un día más y todo seguía igual, no le permitían siquiera entrar a los cuartos de la cocina ni ayudar en nada, él no podía entender, pues su aporte sólo les facilitaría las cosas a los demás. Nuevamente le dijo a don Gerardo lo que ocurría y él lo consolaba diciéndole que siempre era así al principio, que ya se acostumbrarían a verlo. Pasó un mes y lo mismo, él llegaba puntual al trabajo, impecable y no le permitían realizar labor alguna, salvo un par de veces que la encargada de las cámaras de frío faltó, pudo hacer algo.

Constantemente José Miguel hablaba con don Gerardo contándole la situación, tenía miedo de perder la oportunidad de trabajo y mucho más decepcionar a la amiga de su madre quien le había conseguido con don Gerardo, la práctica. No podía renunciar, pero tampoco lo dejaban trabajar. Día tras día se ofrecía a lavar y pelar verduras, limpiar los pisos, lavar las ollas, cualquier cosa, pero los trabajadores temían que este niño con conocimientos técnicos, los fuera a hacer perder su trabajo y no le dieron oportunidad alguna. José Miguel habló con su profesor guía y le contó lo que pasaba, él le respondió que iría a hablar con don Gerardo para pedirle más cooperación, puesto que quedaba poco tiempo para terminar las horas de práctica. Así, el profesor habló con don Gerardo y éste le señaló que estaba muy decepcionado con José Miguel por su falta de carácter y actitud de trabajo, que sólo quería hacer cosas importantes como “chef que se creía”. Esto provocó problemas entre el profesor y José Miguel y al mismo tiempo agravó la situación del estudiante, de esta forma las últimas semanas ni siquiera lo dejaban entrar a los vestidores del restaurante, ni el baño y mucho menos a la cocina.

2. Temas éticos involucrados. Envidia y celo profesional

La envidia es un sentimiento que surge inevitablemente cuando dos personas son susceptibles de compararse entre sí o de estar en posición de rivalidad. Puede causar estragos considerables volviendo destructivos a los individuos, pero es un concepto ignorado por las ciencias sociales que proceden como si este sentimiento no existiera. Como se trata de un sentimiento difícil de confesar, actuamos e intentamos romper al otro con el fin de rebajarle, de esta manera reducimos la distancia entre uno mismo y lo que imaginamos o podemos valorar en los demás.

3. Desenlace

El tiempo de la práctica se cumplió y José Miguel llevó la hoja de informe de evaluación del jefe de práctica y don Gerardo, gentilmente, le dijo que él la haría llegar a su supervisor. El informe realizado por el jefe fue horrendo, sólo destacaba la puntualidad y asistencia del muchacho, pero todo lo relacionado con el trabajo fue evaluado con la peor calificación.

José Miguel, perdió ese semestre de práctica y se encargó de buscar otra él mismo, sin pedir ayuda a conocidos, porque él sentía que la preocupación de defraudar a la amiga de su madre y a su misma madre lo había hecho aguantar los abusos de los trabajadores del restaurante y la envidia de ellos le había costado muy cara, un semestre de atraso en su titulación.

La segunda práctica, como él mismo se la imaginó fue mejor, pudo mostrar sus habilidades de pastelería y aprender nuevas técnicas que sirvieron para que una vez terminada la práctica, su segundo jefe lo recomendará a un amigo que estaba en el proyecto de abrir un nuevo restaurante. Hoy José Miguel trabaja en ese nuevo restaurante, está feliz y ha iniciado los contactos con su escuela para que muchos estudiantes puedan pasar por allí y evitar los tragos amargos de su primera experiencia.

4. Comentario

No será la primera ni la última vez que un practicante o profesional recién egresado de su carrera se encuentre con gente envidiosa que teme perder su puesto de trabajo, porque a decir verdad, la envidia no sólo reconoce en el otro sus capacidades, sino que evidencia sus propias debilidades; en ellas se centran su preocupación, pues la presencia del otro es una amenaza que pondrá al descubierto los errores y los vicios cultivados durante tanto tiempo. Una recomendación que se puede hacer y que no siempre aplica, es que se debe empezar con un perfil bajo, sin querer imponer su criterio y siempre muy observador, buscando acomodarse a las circunstancias para luego mostrar sus condiciones y criterio propio frente a la propia realidad. Es una estrategia que llama a la prudencia, pues se debe conocer el momento justo para mostrar lo que uno es, sobre todo frente a aquellos envidiosos que quieren apagar la energía de los nuevos profesionales. La envidia reduce a la mínima expresión la inteligencia humana y descalifica la participación del otro al no querer reconocer nada positivo con su presencia.



5. Conclusión

La envidia no es proporcional al valor de la cosa o la virtud envidiada, sino que suele sustentarse en pequeños aspectos.

Por su parte los sentimientos de celos profesionales pueden provocar acciones injustas en todos los niveles de una organización, así como la rivalidad puede usarse como un mecanismo para deshacerse de alguien, con el fin de que el rechazo adquiera una forma sutil. El mayor problema radica en la pérdida de conciencia para calcular las consecuencias que conllevan estos actos, sin que nos imaginemos por algún momento que este tipo de sentimientos nos convierten en esclavos de nuestra propia incapacidad de reconocer al otro.

Caso 66 La excusa perfecta

1. Los hechos

En un restaurante masivo de comida italiana, Diego era el encargado de elaborar las pastas especiales para el menú de cada día. Su trabajo consistía en hacer la masa en la batidora industrial y luego cortarla en la máquina cubicadora. Cuando él entró a trabajar se dio cuenta de que el aseo de las maquinarias se hacía una vez por semana, ante lo que él sugirió hacerlo todos los días. Su jefa la señora Victoria, le indicó que no era necesario, ya que había una persona encargada de realizar esta labor cada sábado y que él no debía descuidar la preparación de las pastas.

Al pasar unos meses, Diego notó que el aseo de las máquinas era cada vez más escaso y que por esta razón las pastas estaban quedando de un color extraño, lo comentó con un compañero y él le sugirió que hiciera preparaciones con color para que no se notara la imperfección. Diego, molesto por la solución de su compañero, se dirigió a hablar con la señora Victoria mostrando la preocupación por el hecho y argumentando que se estaba poniendo en juego el prestigio del restaurante. Ella le dice que no le pagan por hacer aseo y que si fuera por eso el restaurante ya habría sido cerrado, porque la costumbre es producir mucho y si quedaba tiempo se procedía a asear los lugares y maquinarias.

Diego, muy preocupado por lo que pudiera ocurrir con las preparaciones de los cocineros con las pastas que él hacía, comenzó a quedarse más tiempo de lo necesario para dejar cada día limpia la máquina. De esta forma pasaron los meses y Diego se quedaba 2 horas extras de su turno normal, todo funcionaba muy bien, hasta que un jueves Diego no puede quedarse a limpiar, ya que tenía un compromiso médico y se retiró a la hora de terminar su turno. Al otro día, él inició su trabajo como lo hacía normalmente y preparó las pastas para el menú. Sin embargo, ese día el menú era una novedad para el local, ya que se presentaba un nuevo plato, Diego hizo su trabajo y se retiró a la hora de costumbre, sin limpiar la máquina, porque se encontraba muy cansado.

2. Temas éticos involucrados. Abuso de poder y respeto por el cliente

El abuso de poder al interior de las empresas pasa en muchas ocasiones por el interés que tiene los dirigentes de conservar las cosas tal cual han funcionado. Es el miedo al cambio, a la innovación y a la pérdida de identidad lo que los lleva a rechazar cualquier idea sugerida, pues la ven como una amenaza a su poder y a su identidad. Ver un negocio desde esa perspectiva es negar la presencia activa del cliente, quien se debe acomodar a la postura inflexible del restaurante.

3. Desenlace

El sábado apareció en la prensa una intoxicación masiva de los clientes del restaurante que habían almorzado el viernes, poniendo en cuestionamiento la limpieza y manipulación de alimentos del lugar. Ese día el restaurante no abrió las puertas al público y se comenzó un sumario para encontrar a los responsables del incidente y así poder dar una respuesta a la gente de lo sucedido. La señora Victoria llamó a Diego y lo increpó por el aseo de la máquina, además lo amonestó porque se estaba retirando muy temprano del lugar sin cumplir todas sus funciones, ante la acusación, Diego señaló que no era su responsabilidad el aseo de la máquina

y le recordó lo que habían hablado meses antes. Su jefa indignada por la respuesta de Diego lo declaró absoluto culpable del incidente y lo despidió por no cumplir con las funciones del cargo.

Diego, tiempo después se enteró que el hecho había sido ocasionado por productos en mal estado y que a pesar de que la jefa sabía esto y por no perder insumos, dio la orden de prepararlos como un plato especial. Sintió que la Señora Victoria había sido injusta con él, pero a la vez agradeció no estar más allí, pues su propia responsabilidad y respeto por el cliente, no le permite actuar de esa manera. La señora Victoria lleva años dirigiendo ese restaurante de esa manera y lo seguirá haciendo, lo que significa que no es un espacio para desarrollar su potencialidad y sus conocimientos.

4. Comentario

Lo que se afirma de las persona también se afirma de las empresas, por eso cuando una persona ha dirigido una organización por muchos años de forma irresponsable, sin atender a los cuidados mínimos o a los principios que rigen nuestra vida, la empresa toma un aire y construye un ambiente de irresponsabilidad e irrespeto por el cliente, fruto de lo que son los dirigentes al interior de la empresa, pues de la misma manera que el ser humano construye su historia y su identidad, así las empresas con estas personas a cargo se van mimetizando en lo que ellas son. Por eso mismo, una responsabilidad congruente, como diría Carlos Llanos, no se hace de hechos aislados sino más bien de una línea continua de hechos que va desde su propio origen hasta su fin, para terminar formando su carácter y su identidad. La señora Victoria no va a cambiar y quienes lleguen a ese restaurante terminarán haciendo lo que ella hace y quiere para el negocio o terminaran felizmente afuera como Diego.

5. Conclusión

En las empresas, el abuso de poder y de rivalidad se ha convertido en una norma que nos lleva al cultivo de los vicios. Ya no se escucha al otro mostrando interés por lo que tiene que decir, sino lo que importa es conocer su debilidad para saber por dónde hay que atacarlo para que se derrumbe. Esto provoca desconfianza y funcionamiento equívoco entre los trabajadores, bloqueando su creatividad y por el contrario, si no está de acuerdo con estas prácticas se enfrentarán la manipulación, la ironía y el bloqueo de la jerarquía.

La manipulación aparece muy clara cuando el acoso moral es una estrategia para despedir a alguien sin indemnización, ya que el empleador se deshace a buen precio de quien impide su "normal" desarrollo en la empresa.

Caso 67 Exceso de Confianza

1. Los hechos

Juan y Miguel son amigos desde la época del colegio y trabajan juntos hace tres años en una empresa de distribución de material de oficina. Juan es un trabajador responsable y respetuoso de las normas de la empresa y se ha destacado por su compromiso y veracidad en todas sus acciones. Es por esto que lo han ascendido como supervisor de agentes de ventas, teniendo como subalterno a su amigo Miguel. Cuando Miguel se entera del ascenso de su amigo se pone feliz porque según él “tendrá la confianza segura” y felicita a su amigo además de invitarlo, junto a su esposa, a celebrar tan buena noticia. Pasan una velada excelente en un restaurante económico cerca de sus casas, Miguel, luego de la cena comienza a tomar tragos de más y se emborracha, ante lo cual su amigo le indica que es hora de irse, ya que al otro día tendrán que madrugar al trabajo. Miguel responde: “no te preocupes, yo me arreglo con el jefe” le cierra el ojo y ríen juntos. Pasada la medianoche Juan decide partir a su hogar para descansar y Miguel muy molesto le dice que se vaya, porque él seguirá celebrando.

Al otro día, Juan llega temprano a su trabajo y llama a reunión a los vendedores para darles las indicaciones de la semana siguiente, así como determinar funciones y metas de trabajo del equipo, para su sorpresa, su amigo Miguel no ha llegado. Juan consulta a la secretaria por Miguel y ella le responde que llamó su esposa para recordarle a Juan que Miguel tenía un compromiso esa mañana y llegaría más tarde, según lo conversado el día anterior. Juan, quien no había hablado acerca de nada parecido con su amigo, asiente con la cabeza y empieza la reunión. Efectivamente, Miguel llega atrasado casi tres horas e indica que está autorizado por el jefe. El siguiente lunes, Juan recibe una llamada muy temprano de su amigo, contándole que aún no se ha levantado porque tuvo un fin de semana “de película” y le pide que por favor le timbre la tarjeta, ya que no demora en llegar.

Así pasaron las semanas y los requerimientos de Miguel a su amigo son cada vez más seguidos. Molesto, Juan, con la situación habla con su amigo y le dice que no abuse más porque está poniendo en peligro el trabajo de los dos, que por favor sea más responsable y que si quiere llegar tarde o ausentarse no lo use como excusa. Miguel, muy dolido, le dice que se le subieron los humos a la cabeza, que ya no es el mismo, que es un arrogante y altanero y se cree mejor que él porque tiene mejor puesto en la empresa, también le dice que si él quisiera sería el dueño de todo eso, pero a él le importa más la amistad que el trabajo y que está decepcionado.

Juan queda muy desconcertado, pero al mismo tiempo sabe que en la oficina hay rumores acerca de los favores que él le hace a su amigo y teme por su trabajo. Pasa una semana de la conversación, y el gerente de la empresa llama a Miguel para pedirle explicaciones por su comportamiento y él le señala que todo ha sido avalado por el supervisor, que él le ha permitido esas licencias y que no es el único, que los demás también llegan tarde. Pese a esta excusa el gerente le entrega a Miguel una carta de amonestación por sus incumplimientos reiterados y le advierte que de seguir así tendrá que ser despedido. Luego de esto, Miguel le declara la guerra a su amigo Juan y comienza a contar secretos de su vida para desprestigiarlo entre los demás vendedores, buscando que las calumnias lleguen a oídos de todos.

Por esta razón, Juan es llamado a una reunión con la Gerencia de la empresa para aclarar la situación y le indican que sea prudente y que en la empresa no puede tener amigos.

2. Temas éticos involucrados. Abuso de confianza, Ingratitud

La confianza es un valor básico sobre el que debería fundarse la sociedad, al punto que, si careciésemos por completo de ella, viviríamos todos desconfiando continuamente de los demás. Pero también existe el riesgo de confundir los planos y aprovechar la confianza o cercanía que se tiene con alguien para sacar provechos indebidos. Esto se encuentra a un paso de caer en la ingratitud por la confianza depositada en uno, pues es, en cierto modo, una traición, por cuanto termina perjudicando al 'amigo', dejándolo en una posición incómoda o tener que pagar el alto costo de sacrificar una buena relación para acabar con dichos abusos.

3. Desenlace

Finalmente, Miguel es despedido de la empresa, dadas sus reiteradas ausencias y retrasos, él culpa a su amigo Juan de su suerte y rompe para siempre su amistad.

Juan, a pesar de no ser despedido es enviado a otra sucursal con un cargo menor al que tenía, pues en la nueva sucursal estará como reponedor de productos, perdiendo todo lo que había logrado en la empresa en los años que llevaba en ella, de esta forma su vida no siguió siendo la misma, había perdido a su amigo y el prestigio que le había dado su desempeño laboral. De Miguel se sabe que lo sigue pasando pésimo por culpa de su irresponsabilidad y del abuso de confianza que lo ha llevado a perder muchos amigos. Nadie le brinda más allá de lo que esta persona pueda entregar en su trabajo y a las reuniones de carácter social prefieren no invitarlo por lo que esto le ha traído como consecuencia un aislamiento que lo tiene muy mal. Lo peor es que Miguel sigue buscando culpables de su suerte, cuando el único culpable es él y mientras no lo reconozca, seguirá tan sólo como hasta ahora.

4. Comentario

“Cuando bebas agua no olvides la fuente”. Es el viejo proverbio chino que nos recuerda que la gratitud es una virtud que involucra espiritualmente a las personas y hace que los otros estén siempre en uno y uno en ellos. Es la forma de immortalizarse en el otro, ya que la gratitud es la expresión de nuestra más profunda y sincera naturaleza. La ingratitud puede matar el alma de una persona bondadosa y solidaria, así como también atentar contra la verdad y la sinceridad de nuestros corazones; es por eso que cultivar la gratitud como una virtud cuesta, pero trae enormes satisfacciones.

5. Conclusión

La mentira y la ingratitud tienen una deuda pendiente con la justicia, pues es justo el reconocimiento que hacemos cuando los demás están presentes en nuestro proceso de vida, como también sentir que la presencia del otro en nosotros nos obliga a decirle siempre la verdad. Si algo puede deteriorar rápidamente las relaciones entre los seres humanos son los vicios y entre ellos los dos aceleradores de este proceso son la mentira y la ingratitud. Nada hay que duela más que una mentira descubierta o la ingratitud, como una falta de reconocimiento de uno en el otro y viceversa. Es una obligación moral evitar la mentira, como también cultivar la gratitud, por el otro o por uno.

Caso 68 Una bestialidad humana

1. Los hechos

Mariana era trabajadora en un jardín de niños hacía muchos años, su jefa la señora Ana María confiaba en ella, sólo porque los niños y los apoderados la querían muchísimo, pero no estaba segura de las competencias que ella realmente tenía como trabajadora.

Un día Ana María se entera de que Mariana habla mal del establecimiento y cuenta infamias de ella y de los procedimientos que ahí se generan. Por esta razón la llama a su oficina para aclarar la situación y le dice que si tiene algún comentario que hacer debe ser transparente y no hablar a sus espaldas. Mariana se defendió de las acusaciones y todo quedó ahí. Sin embargo, ambas sabían que la poca confianza que había estaba perdida y comenzó una serie de persecuciones por el desempeño de Mariana en el jardín. Los comentarios de apoderados y niños continuaron hasta que Ana María decide despedir a Mariana, quien a su vez se entera de esto y se ausenta del trabajo con una licencia médica por 30 días. Esta licencia coincidió con las vacaciones de invierno del jardín y al no entregarla inmediatamente, Mariana recibió el pago del jardín y además cobró la licencia en su Isapre. Cuando debía acabarse la licencia de Mariana, ella extiende otra por 15 días y comienza a trabajar en otro jardín de niños.

Ana María, envía el aviso de despido por carta certificada y da información a la inspección del Trabajo de los hechos para respaldar el despido. Finalmente, Mariana firma el finiquito y cobra la indemnización a la dueña del jardín, quien por la cláusula de despido queda sin el deber de pagarle.

Pasaron unos meses y llega al jardín una notificación de una demanda que Mariana había interpuesto contra Ana María, ante lo cual Ana María realiza una contrademanda a la ex-trabajadora por el fraude económico y por incumplimiento de sus obligaciones.

Pasaron varios meses de citaciones, declaraciones y careos, hasta que finalmente y por la no presentación a las últimas citaciones judiciales, Mariana es declarada culpable, debiendo pagar el fraude cometido y quedando imposibilitada de trabajar en organizaciones públicas de educación, además de pagar una gran suma de dinero.

2. Temas éticos involucrados. El engaño, el fraude, la falta de diálogo, la libertad

La serie de errores intencionados de Mariana la hacen culpable no sólo ante la justicia sino ante las personas que confiaron en ella la educación de sus hijos por mucho tiempo. Son las cosas que del ser humano no dejan de sorprender y es que toda una educadora, quien se supone encarna el diálogo y la comunicación como una de las grandes virtudes, prefiere actuar a espaldas de su jefa y calcular todo para recibir dineros extras por su mal desempeño. La responsabilidad moral que recae sobre Mariana tiene dos elementos éticos ya conocidos. Primero que actuó libremente, es decir, ella decidió actuar así y segundo, que era conciente de sus actos, es decir, sabía lo que podía pasar.

3. Desenlace

Mariana sigue trabajando como profesora de jardín, pero su condición humana de estar hablando mal de los demás no le permite estar en ambientes agradables de trabajo, pues ella misma se encarga de crear mala atmósfera a su alrededor, con una aire de superioridad que no ve ni siquiera en sus superiores a personas que merezcan su respeto y admiración. Su vanidad y autosuficiencia la han ido cegando completamente, al grado de estar siempre al límite de perder su trabajo. En ella hay un rechazo injustificado a las ordenes y normas establecidas, sin que se dé cuenta que precisamente en las normas y el acatamiento de la ley está el campo para ejercer la libertad. A partir de allí, puede decidir por ella misma.

4. Comentario

Están equivocados aquellos que creen que la libertad no tiene condiciones, pues terminan haciéndose esclavos de su condición inhumana. Gozar de la libertad no significa de ninguna manera pasar por encima de los demás, sintiendo que son menos porque obedecen las normas; por el contrario, una vez que maduramos y nos hacemos libres, es porque hemos aprendido las condiciones mismas de la libertad.

5. Conclusión

La libertad de Mariana reflejada en sus comentarios ligeros e infundados sobre sus jefes y colegas que aun no ha llegado a la mayoría de edad, condición a partir de la cual, decidimos por nosotros mismos de manera responsable, reconociendo también en los demás su espacio y su libertad. Independientemente de que entendamos la libertad como participación, individualidad o autonomía, ella tiene en su propia naturaleza la presencia del otro, de las otras libertades y para participar con el otro o conservar mi individualidad, la presencia del otro es fundamental. Los únicos seres que pueden estar por fuera de la estructura social, según Aristóteles son Dios y las bestias. Que Mariana saque sus propias conclusiones.

Caso 69 El trabajo no es un campo de batalla

1. Los hechos

En una oficina de diseño trabajan aproximadamente diez personas de los cuales dos dirigen la oficina, cuatro están encargados de la planificación de los proyectos y los cuatro restantes de la ejecución de estos. Para el 20 de agosto se debe presentar un proyecto para la prestigiosa marca Tiqui Tiqui y consiste en una remodelación de la tienda emplazada en el conocido mall Parque de las Rosas y el diseño de dos tiendas más que abrirán en prestigiosos sectores de la ciudad. La aprobación de este proyecto significa entrar al círculo de oficinas de diseño más importantes del país y junto con esto ganar una significativa suma de dinero, pero para lograr el objetivo deben competir con dos oficinas más, es por esto que deben dar el máximo de su desempeño para así lograr el objetivo, y ubicarse dentro de las importantes.

Una semana antes de presentar el proyecto, dos de las personas que planifican los proyectos tuvieron que ausentarse al trabajo por motivos de salud, debido a esto y por lo importante que era la aprobación del proyecto debieron contratar de manera rápida a dos personas. Para ejercer presión sobre los nuevos trabajadores, y asegurar su buen rendimiento en el trabajo a realizar en los próximos días, la persona que los contrató (uno de los dos dirigentes), les cuenta que existe la posibilidad de un contrato para aquel que se desempeñe mejor, lo que incluye un sueldo muy generoso. Es por eso que ambos trabajadores buscaban dar lo máximo en conocimiento y desempeño, para lograr captar la atención del los dirigentes de la empresa y así asegurar su trabajo; sin embargo uno de los trabajadores se siente amenazado, al percibir que su compañero recibía más elogios, y viendo en peligro su estadia en la empresa decide cambiar de estrategia, dejando atrás sus recursos de diseñador, decide trabajar hasta tarde por la noche para así robar las ideas, juntarlas con las suyas y presentar una nueva propuesta y quedarse con el anhelado trabajo.

2. Temas éticos involucrados. Robo de información y competencia desleal

Las personas que incurrir en el vicio de la competencia desleal ven el trabajo como un campo de batalla y la relación de ellos con los demás, como una guerra que hay que ganar a cualquier costo. De esta manera las habilidades como diseñadores y como profesionales van quedando relegadas a un segundo plano, pues la competencia no dará margen para otras preocupaciones que las estrategias con las cuales ganar las batallas. En este sentido el diseñador va convirtiendo su profesión en el arte de engañar a los demás para ganar siempre y con el engaño, por supuesto, también está el robo.

3. Desenlace

La empresa logró la licitación para la remodelación y decoración de dos nuevos locales, lo que implicaba la contratación de más personas en la empresa, que gracias a este proyecto se iría consolidando como una de las mejores en Chile. Por la gran demanda de trabajo que la oficina adquirió, finalmente contrataron a los dos diseñadores nuevos. Para el honesto significó un triunfo, mientras que para el que robó ideas de los otros proyectos fue un engaño. Hoy los dos diseñadores siguen en la misma oficina pero en cargos diferentes. El honesto es director de departamento y el otro es un diseñador mediocre sin iniciativa de nada. Hace las cosas bien, pero no le brota nada, pues su vicio de estar robando ideas no le permite buscar y explotar su creatividad.

4. Comentario

En este tipo de situaciones se presentan muy a menudo en la vida de los negocios, ya sea al momento de concretar un proyecto, cuando queda un puesto vacante en el trabajo o simplemente alcanzar la meta deseada. Lo terrible y lamentable para el ser humano es cuando se convierte en un campo de batalla y luego no son capaces de responder en el trabajo y quedan en evidencia las limitaciones y el mal desempeño. Esto claramente afecta nuestro currículum y ética profesional para los trabajos futuros, sin contar con la relación que se establece con los compañeros a los que se les ve como verdaderos enemigos.

5. Conclusión

De una u otra forma quedan en evidencia los malos actos, aunque sea a largo plazo siempre serán descubiertos. En ese sentido no vale la pena sacrificar la tranquilidad y las buenas relaciones con los compañeros, por un triunfo mediático. El propósito de todo profesional es hacer de su profesión una fuente de goce y no una tortura. Si logramos ser concientes de este propósito, estaremos por el camino del éxito donde con claridad vamos a poder combinar las virtudes, la vocación y el talento.

Caso 70 La ambición rompe el saco

1. Los hechos

Ignacio trabaja hace 2 años en una concesionaria de una marca líder en el mercado automotriz. Esta empresa se caracteriza por tener sólo repuestos originales y por lo tanto, ofrece a sus clientes una garantía excepcional. Dada la reputación de la empresa y del buen trato que existe a los usuarios, ningún cliente pone en duda la veracidad del servicio. Ignacio, es jefe de la sucursal de Vespucio Norte, una de las más importantes y se ha dado cuenta de los beneficios de trabajar en la empresa, ya que es el único que recibe las importaciones de repuestos y quien al mismo tiempo, revisa los trabajos realizados por sus mecánicos. Cansado de llevar una vida “mediocre”, como él la llama, decide asociarse con un amigo que trabaja en la venta de repuestos alternativos de varias marcas importantes y le propone cambiar de empaque los repuestos originales y comenzar a reemplazarlos por los alternativos para dedicarse a vender por fuera éstos productos a menor precio que en la empresa, pero con una suculenta ganancia para él y su amigo, ya que aumentaría la circulación de repuestos de la tienda de él con lo que podría conseguir mayores comisiones de venta y tal vez un ascenso por su gran productividad.

Ambos amigos se ponen de acuerdo para hacer el primer pedido, el que sólo consistía en correas y filtros, luego hacen el segundo con más productos y así continúan hasta completar el stock de la empresa con un 90% de repuestos alternativos. Pasan unos meses y el negocio “alternativo” es una gran entrada económica para ambos, sin embargo, el amigo que consigue los despachos de los productos fraudulentos desea obtener más beneficios de la transacción ante lo cual Ignacio se niega, ya que las reglas habían quedado claras en un principio. Su amigo, muy molesto le dice que está bien, pero que le cobrará el IVA de los repuestos, ya que con tanto volumen se está perdiendo mucho dinero y eso aumentaría sus comisiones. Ignacio vacila un poco y le dice que es justo, pero que tendría que facturar a nombre de su hermano que tiene un negocio de lavado de autos. En esto él habla con su hermano, y éste también le pide participar de las ganancias. Luego de un par de meses Ignacio se da cuenta de que su negocio deja de ser rentable y decide comenzar a robar los repuestos originales para venderlos a sus conocidos. Su hermano y su amigo se dan cuenta y lo dejan solo con su delito. Ignacio comienza a tener problemas en el trabajo, ya que los mecánicos a su cargo se dan cuenta de lo que está pasando y le reclaman que esta situación los hace trabajar más y más, porque llegan muchos clientes a cobrar las garantías.

2. Temas éticos involucrados. Ambición y robo

El tema de la ambición de por sí no constituye un vicio moral, a no ser que se convierte en el objetivo de todos nuestros actos y seamos capaces hasta de robar por conseguir lo que queremos. De esta manera el gremio de los ambiciosos es el más detestable y abominable que existe, porque nunca paran y cada acto humano es una oportunidad para alimentar su vicio. La ambición se presenta de muchas maneras y no respeta clase social. Existen quienes teniendo mucho, lo quieren todo y quienes no teniendo nada, lo quieren todo también, por eso se arrodillan y son capaces de mostrarse como los más fieles amigos, cuando en el fondo están luchando por sus propios intereses mezquinos. Como dice Montaigne, el hombre ambicioso se esclaviza de su vicio, pues éste no conoce límite alguno.

3. Desenlace

Finalmente, el jefe de Ignacio comienza a inquietarse con la cantidad de reclamos que aparecen cada semana y llama a Ignacio para pedirle explicaciones, él le dice que al parecer hay problemas con las importaciones y que la calidad de los productos ha disminuido. El jefe no quedó contento con la explicación y esperó la llegada del nuevo embarque para la revisión y no encontró nada, sin embargo, una tarde de sábado al cierre se quedó para acompañar a los mecánicos a cerrar el taller, Ignacio muy molesto le dice que no es necesario y el jefe se intrigó más aún.

Por último, el jefe pidió abrir las bodegas y les solicitó a todos quedarse para hacer un pequeño inventario, los trabajadores, quienes sabían lo que pasaría, aceptaron sin problemas, pero Ignacio se negó y dijo que él podría quedarse otro día, ya que tenía un compromiso y se fue.

El lunes todo se supo, Ignacio no llegó a trabajar y el concesionario le interpuso una demanda por robo y fraude.

4. Comentario

Los vicios morales son más contagiosos que las propias enfermedades del cuerpo; es así como Ignacio poco a poco fue envolviendo y arrastrando más gente a su macabra empresa de la ambición y del robo. Sin embargo para que los vicios morales se propaguen se requieren al menos dos condiciones; esto es, quien las trasmite, de forma consciente o inconsciente y segundo, quien las reciba, lo que significa que para que un ambicioso pueda hacer de las suyas necesita también reconocer o fomentar en otros su ambición. Ese es el verdadero peligro de los vicios, que se propagan con mayor velocidad que las virtudes humanas, pues estas últimas cuando tienen que entrar a curar los malos hábitos de la humanidad, tardan mucho en aliviar al enfermo, en otras palabras, son resultados a largo plazo, algo que choca frente al inmediatez de la sociedad contemporánea. Lo mejor es evitar que los vicios entren a ser parte de nuestra estructura de valores y de nuestro carácter, pues logran aferrarse con una fuerza por la que sin querer vamos contaminando los ambientes y cuando menos pensamos, no tenemos forma de echar pie atrás. ¿Cuántas veces nos sucede que los ambientes están tan viciados que no vemos soluciones a primera vista?

5. Conclusión

De la única manera que se corrige un vicio es con una virtud, lo que implica que ante la presencia de un vicio, debemos sacar lo mejor de nosotros para evitar el contagio. ¿Y por qué nos puede contagiar un vicio moral? La razón es muy simple, porque no somos absolutamente virtuosos ni absolutamente viciosos. La naturaleza humana es perfectible, siempre susceptible de mejorar y la apuesta de la ética precisamente es a que el ser humano, independiente de los ambientes en que se encuentre, sea capaz de construir su propio camino de virtudes; obviamente con el interés de otros muchos también lo quieran recorrer.

Caso 71 Un terrible mal entendido

1. Los hechos

Armando es catalogado por la empresa como el mejor empleado que tienen. Es jefe del Departamento de Contabilidad y desde que llegó a la empresa, ha diseñado planes y estrategias para ahorrarle mucho dinero en pago de impuestos, con el convencimiento de que todos lo hacen y quien no lo haga puede ser calificado como el peor contador auditor y se arriesga a no tener empleo o a llevar contabilidades domésticas. Armando prepara los balances e informes para impuestos internos, supervisa las nóminas y hace las liquidaciones para los fondos de pensión y salud, que no reflejan plenamente los ingresos de cada trabajador. A parte de toda esta supervisión, se reúne constantemente con sus jefes y los dueños de la empresa para organizar todos los documentos, lo que le da mucha más confianza y poder dentro de la empresa. A su cargo tiene unas 20 personas que están obligados a ser buenos para mentir con los números y dispuestos a lo que sea por el crecimiento económico de la empresa.

Todos los argumentos que expone van en contra del Estado y constantemente se le escucha diciendo que al Estado no hay que darle más plata de la que tiene, pues si se la han de robar allá, mejor la invierten acá. Armando esta convencido de que los dueños de la empresa con ese "ahorro" logran contratar a más y más empleados y con eso están haciendo una contribución al país, además con la doble contabilidad a él particularmente le va muy bien, pues aparte del sueldo que tiene, gana un porcentaje por la evasión de impuestos y muchos regalos y bonificaciones por parte de los dueños de la empresa. En otras palabras, Armando se siente como el contador más exitoso de la ciudad.

Cuando se le pregunta por la implicaciones éticas de sus actos, sus respuestas parecen no tener conocimiento ni siquiera de la existencia de la ética, por lo que es fácil suponer además que no ve nada malo en evadir impuestos, pues al fin de cuentas con eso se hace un mayor aporte social a los trabajadores.

2. Temas éticos involucrados. Corrupción

La corrupción se define en la mayoría de los casos como el abuso que hace una persona del poder que tiene, bien sea político, económico o jerárquico y apunta al beneficio particular en deterioro de los intereses más generales o el bien común. La corrupción por parte de Armando se da en varios sentidos. Uno, porque obliga a sus subalternos a acogerse al criterio que el tiene de "bueno", segundo, porque claramente con sus conocimientos y el poder que tiene genera beneficios particulares por encima del bien común y tercero porque niega conocer la ética o en qué consiste, pero es consciente de que lo que hace es evadir impuestos y no lo hace abiertamente porque sabe que esta actuando mal.

3. Desenlace

Armando sigue siendo el hombre de confianza de esta empresa y con sus 10 años de experiencia en la evasión de impuestos, nunca ha tenido problema con todas las exigencias que le hace impuestos internos, ayudado por varios factores. El primero es que logró construir un equipo de mucha confianza para que todos busquen el mismo fin, evitando de paso alguna denuncia y segundo, tiene un par de personas de confianza en la empresa de impuestos

internos que le ayudan con información relevante a sus objetivos. Es toda una red que se ha construido en torno a un bien particular y en contra de los intereses de la nación. Armando juega en el límite de lo permitido, es así como el capital de la empresa crece y se expande, sin que nadie note que una de las mayores ganancias provienen precisamente de esa red de corrupción que han montado a su alrededor. Hoy sus comisiones y honorarios son altísimos, lo que le da la sensación de mayor éxito en el “arte de mentir con números” como el mismo califica la profesión.

4. Comentario

Hoy, en el concierto internacional las organizaciones anticorrupción se preguntan, entre otras cosas, si la corrupción no es la culpable del hambre y la miseria que viven los pueblos, al negarle unos dineros al estado que son fundamentales para la atención de los más desfavorecidos y para emprender campañas de igualdad y equidad. El pretexto es que en el estado también roban y por eso prefieren darle menos y que el resto sea para la clase trabajadora, pero no es así y la realidad desvirtúa este argumento. En este sentido la corrupción trasciende el escenario eminentemente económico para afectar el ámbito social y humano, pues la corrupción es un problema de humanidad, de una condición de unos individuos para afectar a otros individuos, sin que estos puedan hacer nada, pues es tal su fuerza y su magnitud son muchos los que se han desgastado en este tema sin que los logros salten a la vista. Este mentiroso de talla mayor, no se percata que la corrupción demuestra falta de conciencia moral, de valores y de principios que lo llevan a trabajar en contra del bien común por encima de la ley y del orden constitucional.

5. Conclusión

Definitivamente la corrupción es un problema de humanidad y de sensibilidad frente a las angustias y necesidades del otro. No puede ser que por las especulaciones a las que nos vamos acostumbrando, terminemos haciendo lo mismo que todos hacen, pues lo único que logramos es demostrar nuestra incapacidad intelectual para asumir la vida con criterios que favorezcan al bien común y así como Armando está muy bien económicamente y podría ser un ejemplo para muchos otros contadores, también las cárceles están llenas de estafadores y corruptos, lo que significa que la corrupción, como todo lo malo que se hace, es un juego de azar en donde pone uno hasta la dignidad en riesgo, aunque eso no parece importarle a Armando, quien sigue rodeado de gente que le colabora para sus engaños, muy seguramente hasta que aparezca uno más ambicioso que él y comience la guerra de poderes. Si lográramos tener una sociedad sin corrupción, los estados tendrían que invertir mucho menos en vigilar los movimientos fiscales y el recaudo en impuestos sería mayor, por lo que los problemas de muchísima gente podrían quedar resueltos; y como nadie es corrupto, al estado no le quedaría otra opción de ser muy transparente, porque todos seríamos los vigilantes.

Caso 72 La Barrera de los prejuicios

1. Los hechos

Catalina es una mujer hermosa y distinguida, casada con un médico cirujano muy exitoso, de cuyo matrimonio tiene 2 hijos. Una mala inversión seguida de un gran robo que los dejó con problemas económicos, obligó a Catalina a buscar trabajo para ayudar a su marido con las obligaciones bancarias para superar las dificultades económicas por las que atraviesan. Su falta de preparación académica la ha llevado a postular en trabajos en que sus responsabilidades no son mayores. Después de un par de entrevistas ella logró un puesto como Asistente del Director de una gran compañía, pero sus compañeros de trabajo son de un bajo nivel social y académico, lo que he despertado envidias y comentarios morbosos, pues la diferencia que ella puede marcar con su aspecto, clase, glamour y cultura con sus demás compañeros es evidente.

A Catalina no sólo la acompañan las características ya mencionadas, sino un estilo único y particular de vestir que la hacen aun más atractiva. Muchos compañeros de trabajo se preguntan qué hace en esa empresa, pero la mayoría hacen comentarios de pasillo en relación a la ropa que usa y el sueldo que gana. El ambiente hostil con sus compañeros, no mejora con sus jefes inmediatos, que ven en ella una mujer muy delicada y refinada por el trabajo que hace, por lo que intentan ponerle trabajos de mayor exigencia para que tenga que renunciar, porque su presencia resulta incómoda ya que los demás trabajadores, secretarias y mandos medios se ven opacados y disminuidos ante su presencia: “queremos gente normal” o “la empresa no necesita modelos” es lo que a diario se escucha en los pasillos. La actitud de Catalina frente a tanto comentario absurdo fue de indiferencia, pues su situación económica no le permitía enfrascarse en discusiones tan elementales, pero rogaba a Dios, una vez pasada la crisis económica, poder volver a su hogar para estar al cuidado de la casa y de sus hijos.

2. Temas éticos involucrados. Prejuicios, fortaleza.

Los prejuicios son un obstáculo que no aportan nada bueno a la construcción social y a los ambientes laborales, al tiempo que bloquea al entendimiento para analizar el contexto o los fenómenos que suceden a su alrededor. Se basa fundamentalmente en las creencias o las apariencias. El prejuicio normalmente habita en personas de muy baja preparación académica y con una cultura bastante limitada, como la mostrada por los compañeros de Catalina en la empresa. Por su parte Catalina refleja la fortaleza de una persona para salirle al paso a las dificultades que la vida le presenta, capaz de fijar un fin y luchar por alcanzarlo, independientemente de las externalidades presentadas con los compañeros de trabajo. Ella estaba muy clara y convencida de lo que tenía que hacer y luchaba por superar la crisis por la que estaba pasando su familia.

3. Desenlace

La situación para Catalina fue insostenible dado que los comentarios fueron subiendo el tono y se tornaron agresivos. Después de seis meses de estar en esta empresa, habló con su marido y decidieron, por el bien de la familia y su integridad, la renuncia. Una vez conversado con su esposo y sabiendo que tenía su respaldo, Catalina presentó su carta de renuncia al dueño de la empresa, la persona que la había contratado, no sin antes expresarle su dolor por los prejuicios de las personas que trabajaban allí. Era tal el nivel de los comentarios, que en

esos seis meses de trabajo no pudo confiar en nadie y no pudo hacer amistad con nadie, por lo que jamás se imaginaron el motivo de estar allí o por lo que estaba pasando ella. Tal vez, si hubiera existido comunicación con los compañeros y compañeras de trabajo, hubieran entendido por lo que estaba pasando y su paso por la empresa no hubiera sido una tortura.

De esta experiencia Catalina aprendió mucho; por ejemplo a no juzgar a la gente sin saber por qué actúa de tal o cual manera, eso es humano; segundo, que la abundancia no es eterna y que los gastos deben ser mesurados y tercero, que el conocimiento es fundamental para la movilidad social, y laboral.

Hoy la crisis ha sido superada y Catalina se encuentra terminando la carrera de Arquitectura que interrumpió tras quedar embarazada de su primer hijo. Su deseo es ser una gran profesional y dedicarse a la venta de bienes raíces, con todo el conocimiento y profesionalismo que le permita evitar los ambientes de comentarios malintencionados.

4. Comentario

Los prejuicios reflejan un nivel muy bajo de cultura en la persona que los emite y pone barreras no sólo a las relaciones con las demás personas sino a su propio entendimiento, pues no ve más allá de lo que sus propias creencias le permiten. Cuando una persona se mueve mucho más en este nivel que en el nivel objetivo, con juicios ajustados a la realidad, quedan dos caminos: Intentar enseñarle las bondades y beneficios de hablar siempre con razones y argumentos de peso, o hacerlo a un lado por que la tarea es imposible. La opción de Catalina fue la segunda, ya que entendió que no hay nada más terrible que hacerle entender a los demás lo que no quieren entender, porque el entendimiento de las cosas parte también de la voluntad, del querer aprender o querer saber con certeza el porqué de las cosas que pasan. Recordando a los filósofos griegos, ellos tenían un rechazo frontal a los hombres de simples opiniones y buscaban siempre la episteme, el conocimiento que significaba entre otras cosas, una reflexión profunda que va más allá de la simple apariencia, pues en lo aparente no se encuentra la verdad.

5. Conclusión

La víctima del prejuicio, por el contrario de lo que se cree, no es una persona particularmente débil, al contrario, los prejuicios, como una especie de acoso moral, empieza cuando la víctima actúa de forma diferente a la suma de comportamientos de los individuos que conforman el grupo con una cierta identidad. El acoso estará avalado por el grupo, quien en un principio rechaza a la víctima del acoso moral y luego justifica la crueldad con la que se le trata. Todo empieza cuando se le estigmatiza: que es odiosa, que no hace las cosas bien, está loca, o cualquier otro señalamiento para diferenciarla del grupo. Fue lo que le sucedió a Catalina, la estigmatizaron por ser lo que era, una persona elegante, refinada y con clase, además de ser muy prudente en sus comentarios y dedicarse a trabajar.

En este tipo de acosos normalmente la persona perseguida baja su rendimiento en el trabajo, lo que la va debilitando ante el grupo agresor. ¿Cuanto tiempo puede aguantar una víctima este tipo de acoso?, ¿Puede el grupo dejar de acosarla? Estas preguntas dependen de cada contexto, lo único que se sabe es que este tipo de agresiones son muy silenciosas y pueden durar años. Lo mejor para la víctima si no quiere perder su trabajo, es que aparezca otra víctima en escena.



El problema del prejuicio es que se instala para quedarse. Los prejuicios tienden a ser definitivos y una persona prejuiciosa vive siempre con ellos. Ahora bien, si un equipo de trabajo funciona bien porque se supera, entonces hay aprendizaje en cada uno de sus miembros gracias a la interacción con los demás compañeros, a la experiencia conjunta y personal en el desarrollo de actividades del equipo. En cambio, si los miembros del equipo se hunden en prejuicios y cierran la posibilidad de aprender de la experiencia, no habrá un mejor equipo y el desarrollo profesional de cada uno se frustra.

Caso 73 Sin sentido

1. Los hechos

Carlos es profesor de una universidad importante en la ciudad y a pesar de ser humanista siempre ha trabajado en las facultades y escuelas de ingeniería; es quien se encarga de los ramos transversales de las humanidades. Es disciplinado, muy buen lector, escribe y participa constantemente en seminarios y foros. Ha sido invitado en muchas ocasiones a participar en proyectos interdisciplinarios y actualmente adelanta estudios de doctorado. Sin embargo se siente víctima del acoso moral patrocinado por varios de sus compañeros de escuela, ingenieros, que ven en Carlos al típico idiota, bueno para nada, todo porque sus clases de humanidades parecen el relleno de la malla curricular y porque, según dicen, nada de lo que él dice se puede comprobar, como sí sucede con la mayoría de los proyectos que se hacen en ingeniería, donde los resultados son más que obvios, pues si a un ingeniero civil lo ponen a construir un puente, lo construye y listo, ahí esta el resultado de lo que sabe, mientras que la construcción de humanidad, para aquellos inmediatitas no se da sino por el simple hecho de la reproducción y en pleno siglo XXI eso ya no tiene misterio.

En muchas ocasiones, los compañeros han pasado por su oficina y el saludo ha sido: "Hola, poca lucha", acompañado de preguntas como: "Y eso que usted sabe, ¿sirve para algo?" o ¿Por qué no estudió algo más productivo? Cierta día Carlos no aguantó el acostumbrado saludo e increpó a su compañero, lo que no sirvió sino para más burlas y calificativos agresivos, que tocaban no sólo la profesión, sino su vida personal y su condición intelectual.

Cuando la situación fue insoportable, habló con el decano de la facultad y le exigió, en buenos términos, mediar frente a esta situación, sin embargo la respuesta desatinada del decano, terminó por desalentarlo más: "Ese es el precio que se debe pagar por estar al lado de los que realmente han construido el mundo".

2. Temas éticos involucrados. Respeto y sentido de vida

El sentido de la vida es algo que descubrimos en nosotros mismos, no está dado. Cada uno de nosotros podemos imaginar el sentido que queremos darle a nuestra vida y elegir una actividad profesional que se adecue a ese sentido. El que actúa por vocación no actúa por conveniencia, ni por lucro, ni por honores, sino que actúa porque eso le da sentido a su existencia. La vocación hace del sentido de la vida una misión clara; ahora bien, se debe entender que el sentido que cada persona le da a su vida, puede variar de acuerdo a sus intereses, necesidades y vivencias, y lo mínimo que un ser humano puede hacer por otro ser humano es respetar su sentido de vida y si es posible, potenciarlo.

3. Desenlace

Carlos, al ver semejante respuesta del decano y de la insistencia de los compañeros de trabajo en seguirlo maltratando por la profesión elegida, pidió una licencia médica con el fin de meditar profundamente qué iba a hacer con su vida, pues aunque no lo quisiera admitir, los comentarios desatinados habían logrado cuestionarlo. No se trataba de enfrascarse en discusiones sin sentido, rebajándose al nivel de "argumentación" que estos ingenieros presentaban, sino más bien de lograr nuevamente el punto de equilibrio que siempre había tenido. No entendía el porqué de tanto acoso, cuando él en su hoja de vida tenía aportes

mucho más significativos a la facultad de lo que ellos podían presentar, pues más allá de saber sumar y restar y exponer las mismas formulas todos los semestres, estos ingenieros no mostraban ni calidad humana. Intentar convencerlos de que el mundo no se construye sólo con arena y cemento iba a ser tarea imposible.

Al cabo de la licencia, habló directamente con el Rector de la Universidad para que lo trasladara de escuela o facultad, una donde se sintiera tranquilo y valorado por lo que es y por lo que sabe. Así fue como Carlos terminó trabajando en la Facultad de Humanidades, con las escuelas de Filosofía, Derecho, Sociología y Trabajo Social, donde el lenguaje es diferente y donde se lucha por un sentido de vida más humano. Por su lado, en la Facultad de Ingeniería, intentaron que un ingeniero dictara estos cursos de humanidades, con pésimos resultados y aunque no era generalizado, los estudiantes empezaron a peder los cursos transversales de humanidades. Obviamente y con sobradas razones, Carlos no volvió a la Facultad de Ingeniería.

4. Comentario

El problema del sentido de la vida debe ser considerado como un problema verdaderamente humano. Por el hecho de que Carlos hubiera pedido una licencia para pensarlo seriamente, no significaba que estuviera enfermo o algo por el estilo, al contrario, esta pausa en las labores cotidianas le permitió a él darle mayor fuerza a la vocación elegida, pues personas como sus antiguos compañeros de trabajo en la Facultad de Ingeniería, le dan incluso más sentido al trabajo de las ciencias humanas; pues habrá que decir como Fernando Savater, que no porque parezcan humanos, son humanos, lo que significa que el ser humano es en cierto modo un proceso que nunca termina y que para alcanzar algunos resultados se requiere de la presencia de otros humanos que nos recuerden constantemente qué somos. Negarnos a este proceso es negar el sentido de la vida y de nuestra existencia; en otras palabras, es vivir un eterno presente.

5. Conclusión

Las ciencias humanas y las ciencias naturales se complementan en la construcción de un mundo mejor. Privilegiar una en desmedro de la otra, es concebir un mundo fraccionado y por ende sin sentido, aunque en verdad el problema de Carlos con sus compañeros ingenieros no pasaba por algo tan profundo como para dedicarle tiempo, era simplemente un rechazo a la persona dedicada a su trabajo y con más vocación, lo que despertó en los ingenieros cierta envidia, pues basta tener una verdadera vocación hacia lo que se hace para darle sentido a todo lo que hacemos y dejamos de hacer y aunque no se crea, la vocación en una persona puede generarle malestar a otros que no la tienen y por ende se siente perdidos o desubicados en este mundo. Cuidado que las envidias surgen en personas débiles que pueden hacer mucho daño, además que no se requiere ser el más bello, el más alto o el más rico y fuerte para despertar envidias, se requiere, como en el caso de Carlos, tener vocación y sentido de vida. Algunos dirán que es una desproporción lo que se esta afirmando, ya que es un sin sentido que la vocación despierte envidias en aquellos que no la poseen, pero la verdad es que sucede y con más frecuencia de lo que nadie se imagina.

Caso 74 Deshumanización laboral

1. Los hechos

Durante 12 años Amanda prestó servicios en una institución de enseñanza de idiomas. Su profesionalismo y permanente perfeccionamiento, la llevó a adquirir habilidades que le permitieron desempeñarse en diversos departamentos que dependían del área académica. De hecho sus últimos 3 años se desempeñó como asistente del coordinador académico.

Su actitud emprendedora la hizo merecer más de un premio. Los elogios duraron hasta que ella informó de su embarazo. Obviamente, Amanda percibió tal situación, pero continuó trabajando con el mismo ritmo de siempre, incluso redactó un manual de procedimientos del departamento con el objetivo de facilitar las labores de la persona que la reemplazaría y participó activamente en el entrenamiento de su sucesor. Ella fue siempre acogedora y buena compañera.

Durante el período de ausencia, pre y post natal, de Amanda, los directivos adoptaron una actitud de indiferencia absoluta frente a ella, su hijo y la salud de ambos. Ella sabía, claramente, que su estabilidad laboral estaba en riesgo. Por otro lado, la salud de su hijo atrasó su reingreso, factor que complicó aún más tal panorama. La situación ya le había empezado a afectar. No lograba comprender el comportamiento de las personas que durante años destacaron su labor y que ahora la ignoraban. Se sintió absolutamente utilizada por ellos. Esto la impulsó a no aceptar un nuevo período de licencia médica, reintegrándose a la brevedad a la institución.

Luego de 6 meses ella volvió al trabajo. La recepción fue desastrosa. El contralor de la empresa le informó que por no responder a los requerimientos del cargo - en el que se había desempeñado exitosamente durante los últimos 3 años- permaneciera sentada en la recepción administrativa hasta que determinaran su destino. El día siguiente, el mismo personaje, le informó que él era su nuevo jefe, que pasaba a ser recepcionista de un piso independiente que la empresa había adquirido, le indicó sus horarios de colación y que no podía ser vista en los 3 primeros pisos de la institución fuera de las horas señaladas.

Subieron juntos y la dejó sentada en una silla de madera que era lo único que habitaba en un espacio gigantesco. Dos días después se sumó un segundo elemento; una cámara de seguridad enfocada hacia ella y por último sin ninguna asignación de tareas. Ni el personal de aseo visitaba esas dependencias.

2. Temas éticos involucrados. Chantaje, diálogo, respeto, acoso moral

La autoridad no tan sólo limitó las posibilidades de comunicación de Amanda, sino también la aisló, la ridiculizó y estigmatizó difundiendo comentarios con descalificación permanente de su persona. Quizá una de las cosas más fuertes que debió enfrentar fue el chantaje emocional que ejerció su jefe insistiéndole que ella debía optar por sus hijos o el trabajo.

Eso sólo marcó el inicio de un proceso destructivo de hostigamiento y maltrato psicológico que se extendió por más de 2 años, que no estuvo exento de desgastadores trámites de denuncias laborales por parte de Amanda.

Amanda debió enfrentar un claro abuso de autoridad. Donde el superior fue, en primer lugar, incapaz de enfrentar el conflicto bajo un concepto institucional, asumiéndolo como un reto personal. Situación que lo lleva a humillarla aún para fortalecer su autoestima y demostrar poder. A través de técnicas de desestabilización emocional, realizó una manipulación perversa de sometimientos degradantes permanentes para el trabajador con pleno consentimiento de otros directivos de la institución. Otro factor digno de analizar es la actitud de los compañeros de trabajo, quienes por miedo a verse involucrados en el conflicto, crean un ambiente de tolerancia, sumisión y silencio.

No menos indignante fue para Amanda, el darse cuenta que a la empresa no le importaban las personas como tal, sino única y exclusivamente mientras le proporcionaran beneficios. Esa vil manipulación y condicionamiento dañó profundamente la autoestima de Amanda y la lleva a cuestionarse, entre otras cosas, su formación profesional. Existió una amenaza de la dignidad y la integridad psíquica como consecuencia de un comportamiento vejatorio por parte de un directivo de la empresa.

3. Desenlace

Finalmente, Amanda fue despedida. La noticia se la dio el mismo superior que se había encargado personalmente de hacer la vida laboral de ella insoportable. En esa ocasión, le informó de su despido junto con decirle que debía retirarse de inmediato de la institución, que la acompañaría mientras recogía sus pertenencias puesto que tenía que chequear lo que se llevaba y que su ingreso en el instituto estaba prohibido.

Sin duda, las dimensiones que adquirió este conflicto fueron excedidas en todo sentido.

La sed de poder que el ejecutivo demostraba, a través de su comportamiento destructivo, fue acrecentándose en la medida que Amanda respondía y hacía frente a sus permanentes humillaciones.

El despido de Amanda se generó como consecuencia de constantes denuncias que ella realizó. Ella siempre se mantuvo en consecuencia con su planteamiento inicial. Insistió en más de una oportunidad en aclarar la situación dialogando. Pero tal actitud fue considerada por su jefe como una rebeldía, desobediencia y presunción. Este ha sido uno de los casos más bullados dentro de la comunidad institucional. Aunque sus integrantes externamente no demostraron apoyar a Amanda, la gran mayoría lo hizo por detrás de la autoridad. Cuando se produjo el despido recibió innumerables llamados de funcionarios que la felicitaban por haberse mantenido hasta el último íntegra. Pese a lo anterior, Amanda hasta hoy se pregunta sobre el por qué del comportamiento que asumió el sujeto, por qué lo hizo un reto personal contra ella. No ha logrado entender la maldad con la que actuó esta persona y qué pudo haber hecho ella que provocó tal reacción. Posteriormente, hubo una reestructuración a nivel gerencial que motivó la salida del gerente ejecutivo y el contralor debió aceptar una nueva jefatura y someterse a sus renovadas condiciones.

4. Comentario

Enfrentar conflictos laborales es un tema que en su mayoría el poder termina venciendo a la razón. En este caso, no fue así, pero el costo que asumió Amanda fue altísimo y su familia también debió asumirlo. La autoridad demostró su falta de liderazgo al querer manejar a sus subalternos restringiendo sus posibilidades de acción y reacción, creando un clima laboral



opresor, coartando la libertad de los funcionarios junto con ignorar la dignidad que se merece toda persona. Impuso la ley del terror y de la degradación. Todas medidas equivocadas, si lo que se desea es resolver una situación problemática donde ambas partes puedan exponer sus puntos, escucharse sin ofender o descalificarse y logren acuerdos donde el costo invertido, tanto económico como social, sea el menor. Evidentemente no es el caso de este instituto que en ningún momento promueve el diálogo para que ambas partes puedan hacer sus descargos. Las decisiones se tomaron de forma unilateral y la afectada en este caso fue Amando.

5. Conclusión

La sociedad en general se ve dañada cuando se denigra a sus integrantes. Todo tipo de relaciones humanas debe basarse en el respeto mutuo, para poder generar ambientes acogedores y de elección libre como una condición sin la cual el ser humano no desarrolla toda su capacidad y por ende no se comprometan con la institución. Debe ser una tarea de todos los miembros de la institución, pues a través del manejo de relaciones sanas y nutritivas para todos, se obtiene buenos dividendos, no sólo económicos, sino también sociales y culturales y humanos. Si existe clara definición de roles, establecimiento de normas razonables y consecuencia entre el decir y su actuar, la comunidad asumirá con plena conciencia sus derechos y deberes, será capaz de resolver los conflictos dentro de un marco donde la humillación, el menoscabo o cualquier práctica destructiva que atente en contra de las facultades de las personas, no tendrán lugar. El ejercicio del poder a través de la violencia o la agresión no conduce al entendimiento, atenta contra la razón y la voluntad, contra la integridad de las personas y nos deshumaniza.

Caso 75 Resistencia activa

1. Los hechos

Cuando Luis llegó a trabajar a la Universidad, pensó que llegaba a un buen lugar, con un buen ambiente y con un grupo pequeño de trabajo que le hizo pensar que el entendimiento y la colaboración no se harían esperar. El grupo de trabajo estaba compuesto por 2 compañeras y la jefa, todas ellas con una apariencia amigable.

Pero con el paso del tiempo se dio cuenta de que la imagen que se había hecho de ellas, en especial de 2 de ellas era errada. Pilar era la mano derecha de la jefa, por lo que abusaba de la confianza de ella y hacía lo que quería, lo primero que le molestó a Luis fue que al llegar en la mañana, tomaban desayuno juntas (Pilar y la Jefa), en la oficina de esta última, pero eso no eran 10 minutos, sino que eran horas. En ocasiones pasaban días enteros encerradas, conversando y riéndose, mientras que Carola y Luis estaban sobrecargados con trabajo.

Esa situación lo tenía cansado, aburrido, pero no podían decir nada ya que la Jefa la apoyaba en todo. Pasó más del año y la situación seguía empeorando. En una ocasión Carola y Pilar, discutieron insultándose mutuamente, lo que terminó por alejarlas aún más. Después sería el turno de Luis ya que Pilar fue con mentiras a donde la Jefa y le llamaron la atención. Cuando Luis intentó defenderse, Pilar, haciéndose la víctima, comenzó a llorar como tantas veces lo había hecho, obviamente la Jefa le creyó a ella y Luis quedó como el malo. Tras esa situación donde se sintió pisoteado, intentó mejorar la comunicación con Pilar para no quedar como mal educado y buscar un mejor ambiente de trabajo para todos.

Pilar se fue con pre-natal y Luis sintió un compromiso grande con la Universidad por lo que redobló esfuerzos para que todo siguiera en orden, pero la jefa nunca le reconoció nada. Esto, por supuesto, motivó la solicitud de traslado a otro departamento.

En una oportunidad Luis le sugirió a la jefa que conversaran, porque sentía la necesidad de darle a conocer lo que sentía con respecto al conflicto vivido con Pilar; posterior al diálogo hubo un cambio de actitud que le permitió desarrollar el trabajo, durante los 2 próximos meses, bajo un clima laboral favorable, entregando lo mejor de él, demostrando que tenía muchas virtudes, que la actitud profesional le hacía una persona comprometida, responsable, eficiente y, lo más importante: confiable. Fue tanto así que ella misma le reconoció su capacidad para trabajar y resolver asuntos de la oficina, y aún recuerda sus palabras: "Luis estoy muy sorprendida contigo, tienes muchas cosas que no te habían dejado sacar, estoy muy contenta y no sabes cuánto lamento que te quieras ir".

Ella trató en innumerables ocasiones de convencerlo que se quedara, pero él tenía muy claro lo que quería, además llegando Pilar las cosas volverían a ser lo mismo, y él no estaba dispuesto a pasar nuevamente por eso.

El 28 de febrero, último día en esa oficina y por el regreso de Pilar, lo pasó en la oficina de la Jefa, ya que no tenía donde más estar, tuvieron las últimas conversaciones, hasta que por fin, Luis se pudo despedir de todos, incluida Pilar.

Haber tomado la decisión de postular a otro cargo, en otro departamento fue por voluntad suya, algo que meditó mucho, por largo tiempo y que fue tomada minuciosamente y con mucha inteligencia, además fue hecha con toda libertad y responsablemente.

2. Temas éticos involucrados. Prudencia, fortaleza, responsabilidad

Luis dio muestras de ser una persona prudente y responsable en su trabajo, quien por encima de las dificultades que se presentaron en su trabajo con la compañera y con la jefa, fue capaz de siempre asumir su trabajo como el objetivo y motivo por el cual estaba ahí; obviamente, si el ambiente era hostil, inteligentemente buscó otros espacios de trabajo donde pudiera entregar todo lo que laboralmente tenía para entregar. Estas tres virtudes fueron vividas perfectamente en Luis y se reflejan no sólo en las decisiones tomadas, sino en el trato con su jefa y compañera de trabajo, pues siempre conservó el respeto que tenía con su jefa y el trato correcto hacia Pilar.

3. Desenlace

Luis pudo salir de la dependencia de la Universidad e ir a otra dependencia más grande y por lo mismo con gente concentrada cada una en su trabajo, lo que le permitió hacer bien su trabajo, mientras sus antiguas compañeras de trabajo siguen resistiéndose a la presencia de otra persona más en aquella oficina; extrañamente prefieren ser una dependencia pequeña, con poca gente donde se sienten muy seguras, una seguridad fundada en la mediocridad de no querer crecer para no tener que afrontar mayores responsabilidades. Pilar y la jefe recuperaron la confianza que siempre se tuvieron y la otra ex compañera de Luis sigue encargada de todo el trabajo de la oficina. Las consecuencias de la mediocridad y comodidad con la que asumen el trabajo ha hecho que el presupuesto para la oficina se reduzca cada vez más y comparativamente con otras dependencias que crece en ocupación y presupuestos, ésta tiende a desaparecer y ser absorbida por alguna facultad de la Universidad, pues la sola dependencia genera muchos más gastos a la Universidad que ingresos, lo que hace que sea insostenible. Es el costo por no querer crecer y asumir las responsabilidades como corresponden.

4. Comentario

Si Luis se hubiera quedado allí, con la tensión vivida con Pilar y su jefa, más la amenaza de las directivas de la Universidad para acabar con esa dependencia por dar gastos y pocos ingresos, le hubiera generado un desequilibrio emocional y un daño en su autoestima difícil de recuperar, de ahí la importancia de crear o buscar buenos ambientes laborales para asegurarse el desarrollo y el crecimiento personal. Cada persona, evaluando la fuerza que tiene para alcanzar las metas, debe procurarse los espacios y las oportunidades para lograr las metas propuestas, pues vale recordar que así como es importante saber la meta que queremos lograr, también lo es el camino o los medios para alcanzarla. Importante es saber que la persona debe estar muy atenta y preparada para aprovechar las oportunidades que se van presentando; porque si no se está preparado, la oportunidad se puede presentar y pasar sin más ni más.

5. Conclusión

La virtud de la fortaleza va de la mano con la prudencia, ambas permiten conocer la realidad y estimar cuáles son los fines que la persona puede y debe alcanzar. Sin embargo, aunque la prudencia decide correctamente cuáles son los medios adecuados para el logro de una meta, en las acciones reales se requiere también de la fortaleza para afrontar los problemas concretos y las dificultades cotidianas.

Los actos de la fortaleza son principalmente dos: resistir y atacar. Resistir dice relación con el sostenimiento personal ante la dificultad, es decir, con el hábito de no dejarse vencer por los problemas. Propio de la resistencia o constancia es también la paciencia, virtud por la que una persona impide que los males la desmotiven. El paciente es aquel que tiene el hábito de esperar los momentos más favorables para la resolución del problema. La fortaleza es la virtud que capacita al hombre también para enfrentarse a las dificultades en el logro del objetivo. La constancia nos facilita enfrentarnos no con la dificultad, sino con la demora en la consecución de la meta. Así, la fortaleza con la constancia se enfrenta al tiempo y supera el cansancio. La constancia es aquella cualidad que ratifica a lo largo del tiempo la decisión tomada. La constancia es aquella cualidad que vence la prolongación y el tedio.

Atacar hace referencia al hábito por el cual nos enfrentamos al obstáculo disponiendo los medios necesarios para superarlo, es decir por la fortaleza, nos comportamos como una persona proactiva. Como dijimos, la paciencia no hace referencia propiamente a enfrentarnos con la dificultad, pero la pro actividad sí lo hace. El que sabe atacar es quien tiene la actitud necesaria para enfrentar los problemas con ánimo de solución y no se queda esperando que los problemas se solucionen por sí solos, es la resistencia activa que, por un lado aguanta la situación y por el otro busca soluciones efectivas.

Caso 76 El equilibrio entre fines y medios

1. Los hechos

Pedro se desempeña como cajero en la tesorería de un banco. Sus labores, así como las de sus catorce compañeros, se dividen en dos: recibir y procesar los depósitos en efectivo que llegan desde grandes empresas, y también revisar los dineros que han procesado sus compañeros. Estas labores se asignan aleatoriamente, por lo que nadie elige los valores que verificará.

De un tiempo a esta parte, se han presentado hechos que está afectando el ambiente laboral. Por un lado, en los depósitos recibidos desde grandes empresas como LAN Chile, Metalpar y Mercedes Benz, se han detectado pérdidas que alcanzan hasta los \$100.000 semanales. Además, en los recuentos entre compañeros inexplicablemente faltan uno o dos billetes, siempre de las más altas denominaciones (\$10.000 y \$20.000).

La situación se hace ya insostenible, porque las empresas están empezando a objetar los faltantes, por los altos montos a que ascienden y por la anormal regularidad con que esto sucede. Los gerentes ya hicieron las pesquisas internas entre sus empleados y descartaron que la fuga del dinero se produzca al interior de sus instalaciones. Por otro lado, los cajeros ven cómo, casi por arte de magia, desaparecen billetes de sus entregas, frente a sus propios ojos.

Un punto importante y que vale la pena destacar, es que todo el personal que trabaja en la tesorería de este banco pertenece a una empresa externa, es decir, prestan sus servicios al banco, pero están sub-contratados. Esta condición los convierte en elementos absolutamente prescindibles en caso de presentarse problemas, como los que actualmente están ocurriendo. Ante cualquier irregularidad, el banco sólo termina el contrato y llama a otra empresa, con el consiguiente perjuicio para los trabajadores.

Atendiendo a lo delicada de la situación, el supervisor de tesorería recibe la orden de realizar una exhaustiva investigación que dé con el factor causante de la irregularidad. El primer paso consiste en establecer qué cajero es el que detecta demasiados y abultados faltantes, ya sea en los dineros que provienen de fuera o en procesos internos. Lo siguiente será revisar los videos de las cámaras de seguridad, que graban todos los movimientos dentro de la tesorería.

Fueron largos y extenuantes días en que se revisaron segundo a segundo todas las grabaciones, lo que trajo consigo un empeoramiento del ambiente laboral, que ya estaba agitado por el asunto de las pérdidas. A eso se agregaron fuertes rumores de que una vez terminada la investigación, serían despedidos, por las molestias y perjuicios que se le estaban causando al banco. Un aspecto que debe mencionarse es que todos los cajeros de este lugar estaban presentando pérdidas, pero sospechosamente algunas eran muy reducidas, en relación con las demás.

2. Temas éticos involucrados. Honestidad y lealtad

Aquí se mezclan varios problemas, entre los cuales se puede mencionar, por un lado, la Falta de probidad, pues claramente el hecho de sustraer algo que no nos pertenece, además de una falta, es un delito, tipificado legalmente como tal; por otro lado la falta de honradez en varios aspectos, primero con su familia, pues les está llevando el sustento a través del robo (cuestión que ellos ignoran) y segundo con sus compañeros al sustraerles dinero, llegando incluso a cometer auto-robos para sostener su mentira. Por último, y lo más triste de todo, está siendo deshonesto consigo mismo.

Lo peor es que Pedro con sus robos continuados está poniendo en riesgo su trabajo y el de sus compañeros, además de la imagen de la empresa donde trabajan, lo que significa que el perjuicio será mucho mayor cuando se sepa la verdad, pues si el banco decide prescindir de los servicios externos de esta empresa, seguramente los otros bancos se enterarán.

3. Desenlace

Después de las pesquisas realizadas, se determina que el cajero que está sustrayendo los valores es Pedro. Esta persona tenía gran habilidad para realizar los movimientos necesarios para efectuar los robos, sin levantar sospechas, tanto es así que aún con la ayuda de los videos era difícil de detectar.

La empresa que prestaba los servicios externos de tesorería donde trabajaba Pedro, asumió la responsabilidad y el monto total del dinero extraviado para evitar un escándalo que perjudicara la empresa, a la vez que se comprometió con el Banco a que esta situación no volvería a pasar. Finalmente Pedro es despedido, enfrentando una precaria situación económica. Su esposa acaba de dar a luz y éste era el motivo por el cual Pedro efectuaba los robos. Alega que en un principio pensó en tomar algo de dinero de las empresas más poderosas, convencido de que apenas si lo notarían, y que de ser así, tenían medios para cubrir esas pequeñas pérdidas. Lo que él no previó fue que los faltantes eran descontados a cada trabajador en particular y el perjuicio era para todos.

Esto provocó sorpresa, e indignación también, pues Pedro es era persona muy carismática y amable, lo que le había construido una imagen de simpatía ante sus compañeros, llegando a establecer estrecha amistad con algunos de ellos.

4. Comentario

El perfecto equilibrio entre fines, medios y circunstancia que rodean un hecho o una decisión, hace que la acción sea buena, pues no basta con que el fin sea bueno si los medios utilizados son ilegales, incorrectos o atentan contra las buenas costumbres de la sociedad o de la empresa. Pedro no lo entendió y quiso actuar como un excelente padre, siendo mal trabajador. Cuando se trata de ser virtuoso y de tener una estructura valórica fuerte, ésta debe construirse a prueba de todo, es decir, que no se puede ser virtuoso en el hogar, siendo malo en el trabajo o viceversa; se trata, por el contrario, que los valores y las virtudes no conozcan de fronteras ni de tiempo. Debemos insistir en el carácter Universal y necesario para superar la relatividad moral. Si el ser humano decide ser bueno, debe intentar ser bueno siempre, en todo momento y todo lugar y que independientemente de las circunstancias externas, sus valores y virtudes le dirán como actuar. Ese es el verdadero esfuerzo del hombre virtuoso.

5. Conclusión

El hecho de tener necesidades apremiantes, éticamente estos no pueden ser motivo ni justificación para actuar mal y en contra de los intereses colectivos; pues una de las genialidades humanas es la capacidad de siempre buscar alternativas y nuevas posibilidades que se traducen en nuevos caminos hacia la meta, que en todo caso debe ser humanizante, para evitar dañar a personas que no tienen por qué pagar el precio de nuestros errores. También se puede apreciar cómo se va perdiendo el rumbo cuando se está involucrado en una situación límite, pues este sujeto comienza realizando robos por bajos montos, pero luego la costumbre va traspasando los umbrales, provocando que la codicia lo empuje a aventurarse cada vez más.

Por último, queda claramente demostrado que la honestidad es uno de los valores más necesarios al desempeñar cualquier tipo de trabajo, como también en nuestro diario vivir, pues en ella se basan las relaciones transparentes.

Caso 77 No vale el esfuerzo

1. Los hechos

Miguel trabaja hace más de cinco años en una cadena ferretera, con una alta calificación en su desempeño y con los conocimientos suficientes para ejercer cargos superiores. Dos años atrás habló con su jefe para que con su ayuda, se le tuviera en cuenta dentro de la empresa para postular a otro cargo, acogiéndose al proceso de selección normal que todo persona hace al momento de querer ingresar, lo único que él pedía era que le informaran cuándo se abrían postulaciones para nuevos cargos. Una vez que se abrió para jefe de personal de la zona centro, pasó todos sus papeles con la aspiración de aprovechar esa oportunidad. Las condiciones estaban dadas para él, pero como cualquier otro postulante, hizo todo el proceso; la confianza que tenía se basaba en las calidades humanas y técnicas para el cargo, además de estar sobre calificado para el puesto que ocupa actualmente y de conocer muy bien el rodaje de la empresa.

Los requisitos estaban claros. 3 años de experiencia en el ramo ferretero, profesional de RR.HH., buen manejo de personal, liderazgo y empatía, además de la disponibilidad para desplazarse a otras regiones. Sin embargo la sorpresa para Miguel fue al ver que habían contratado a alguien que no cumplía con los requisitos y que no había hecho el proceso de postulación. Se trataba de Fernando, recién egresado, sin experiencia laboral y amigo de su jefe. Una semana después de que supo la noticia, Miguel le preguntó al jefe por esa contratación tan irregular, la que no se acogía a las reglas de juego y que había terminado escogiendo al menos indicado. En un tono agresivo, el jefe le contestó que Fernando cumple con los requisitos mínimos para el cargo: “Es mi amigo”.

2. Temas éticos involucrados. Injusticia.

La injusticia cometida por el jefe de Miguel radica en que no se ajusta a las reglas mínimas de incorporación de personal, sino que termina contratando a un amigo, lo que no permite que las personas postulen en igualdad de condiciones sino desde los afectos que se tenga con el jefe. Ahora bien, tener amigos no es malo, lo malo es ver como las empresas se manejan con estos criterios tan subjetivos. Si las reglas están ahí, hay que respetarlas, para que todas aquellas personas que quieran estar en la empresa, sepan a qué se atienen, pues de lo contrario se pueden cometer arbitrariedades e injusticias.

3. Desenlace

Después de la conversación de Miguel con su jefe, a éste le quedó muy claro lo que tenía que hacer, así pues que un mes después pasó la renuncia y se fue a otra empresa, buscando nuevas oportunidades de desarrollo y sobre todo, la posibilidad de estar en una empresa con procesos de selección claros, justos y objetivos.

De Fernando se supo que duró poco en el cargo, pues los antiguos compañeros de Miguel jamás creyeron en sus capacidades y por ende, no pudo ejercer el verdadero liderazgo que se requiere en el cargo. Por su parte al antiguo jefe de Miguel y a las personas de selección de personal les costó un fuerte llamado de atención por el manejo que le estaban dando a los procesos de incorporación, que evidentemente no eran transparentes.

4. Comentario

El “amiguismo” o en otras partes llamado “Clientelismo” es un fenómeno mundial que afecta a las grandes, medianas y pequeñas empresas que sin darse cuenta sacrifican su productividad al contratar gente incapaz de estar al nivel de la responsabilidad del cargo. Dependiendo del capital de la empresa, no necesariamente este flagelo la lleva a la quiebra, pero sí a la pérdida de mucho dinero al tener que compensar la ineptitud de sus trabajadores, sin contar el daño moral que le puede causar a trabajadores que como Miguel, tenían mucho para entregarle y jamás le dieron la oportunidad. Cuando una empresa se preocupa de tener la gente adecuada en el cargo adecuado; es decir, cuando logra aprovechar los talentos individuales y además cuenta con buenos líderes que conformen buenos grupos de trabajo, la empresa gana en productividad y competitividad, elementos fundamentales que cualquier país en desarrollo requiere para alcanzar los altos estándares de vida de la clase obrera y de la sociedad en general. Ahí está la diferencia entre el desarrollo y el subdesarrollo; a saber, En la mentalidad con la que se asumen los procesos y las relaciones de las personas al interior de la empresa y al interior de la sociedad en general.

5. Conclusión

La responsabilidad se define como el acto mediante el cual una persona asume las consecuencias de sus acciones intencionadas, que son los resultados de las decisiones que toma o acepta. Ser responsable involucra la capacidad de responder por nuestros propios actos, su valor moral y sus consecuencias no sólo ante uno mismo, sino también, y de un modo muy especial, ante los demás, ya que los resultados de nuestras acciones recaen también en el otro. El otro es un referente muy fuerte que determina de una u otra manera nuestro actuar en el mundo, pues no estamos solos y en ese sentido, conciente o inconscientemente, el otro se ve afectado con lo nuestro. En ese sentido para el ser humano, será muy bueno pensar una y otra vez antes de actuar y sobre todo pensar cómo o de qué manera beneficia o perjudica a los demás.

Las reflexiones que evidentemente deben incluir al otro, necesitan estar acompañadas de la voluntad, que no es más que aquella facultad humana que nos permite tomar decisiones en base a los conocimientos dados por la inteligencia, cuando tenemos que tomar decisiones, tenemos varias alternativas, en el caso de Miguel, nos damos cuenta que la voluntad del jefe de Miguel no fue suficientemente fuerte para tomar la mejor opción, por lo que decayó el respeto y la confianza de los empleados hacia él. Su capacidad de autoridad hubiera aumentado con el sólo hecho de haber seguido los conductos regulares y haber tenido en cuenta a su empleado para el cargo vacante. Finalmente vemos cómo la autoridad y el respeto van a depender de la inteligencia (conocimientos) y de la voluntad para actuar en consecuencia.

Caso 78 Falsas promesas

1. Los hechos

Patricia es la Asistente del Decano de la Facultad de Derecho de una de las universidades más grandes de Chile y lleva trabajando allí cerca de 5 años ininterrumpidos. Por su eficiencia e incondicionalidad terminó haciéndole el trabajo a muchas personas y atendiendo las consultas académicas y administrativas que correspondían al decano o su coordinador académico. Patricia en un principio se sentía mal porque sabía que muchas cosas que ella atendía no le correspondían, pero al ver que el decano no solucionaba los asuntos, ni el coordinador concretaba nada, ella con su experiencia tomó las riendas de la facultad, la que nunca dejó de funcionar perfectamente y así nunca se notó la falta de carácter y autoridad del decano y su coordinador académico.

Con el paso del tiempo y con tanta experiencia acumulada por Patricia en la Facultad, tomó la decisión de hablar con la jefe de personal para solicitar un aumento de sueldo, ya que no veía justo ganar lo que ganaba cuando su trabajo era tan eficiente y oportuno. La Jefe de personal de la universidad no entendió las razones por las que a Patricia debía subirle el sueldo, ya que ella prudentemente no quiso argumentar diciendo que prácticamente hacía el trabajo del decano y del coordinador académico, por lo que su solicitud no fue acogida favorablemente. Patricia sin embargo veía que en la Universidad entraban secretarías y asistentes nuevas con mejores sueldos que el de ella y con menos responsabilidad, por lo que tomó la decisión de dedicarse estrictamente a las funciones de su cargo. Cuando ella comenzó a desatender los asuntos que no le correspondían, el decano le llamó la atención porque veía que había bajado su rendimiento en el trabajo. Patricia le contó la entrevista con la jefe de personal y que los resultados no habían sido los óptimos, por lo que se limitaría a sus funciones.

El decano prometió ayudarla con la oficina de personal para conseguir el aumento del sueldo, pues bien merecido lo tenía. Cuando efectivamente el decano comenzó las gestiones para el aumento del sueldo de Patricia, por lo importante que resultaba para la facultad, éste fue removido de su cargo y todo quedó ahí; llegó un nuevo decano, que no dudó en apoyarse en la experiencia de Patricia para el manejo de la facultad. No pasaron seis meses cuando ella habló con su jefe y le explicó la situación en la que se encontraba. Tras esta nueva entrevista y un nuevo intento de su jefe en la oficina de personal, las cosas volvieron a quedar a mitad de camino, pues el nuevo decano comenzó a ocupar otro cargo dentro de la misma universidad y ahora Patricia tendría que esperar lo que pasara con su tercer jefe.

2. Temas éticos involucrados. Responsabilidad, compromiso y dominio personal

Patricia a pesar de sus intentos frustrados por lograr un aumento del sueldo nunca dejó las responsabilidades asignadas a su cargo y por el contrario, siguió haciendo más de lo que le pedían, pues es de su naturaleza entregar más y mejor; además entendía que su trabajo bien hecho no podía depender del monto cancelado a fin de mes o del decano de turno; es decir, que más allá de esas externalidades la calidad de su trabajo depende de su vocación y sobre todo de su talento, pues su realidad, con todas las dificultades que le presenta son una oportunidad no sólo para fortalecerse y poner a prueba su disciplina, sino para comprobar lo que ella es.

3. Desenlace

Patricia después de 7 años sigue en la universidad y por su insistencia en el aumento de sueldo, uno de los antiguos jefes, que ahora tiene otro cargo importante dentro de la institución, logró cambiar de dependencia, con el compromiso por parte de su ex jefe de luchar por una mejora en su salario, sin que hasta el momento suceda algo. Ella sigue a la espera de una mejor remuneración como indicador del reconocimiento a sus labor y prudencia, pues ella cuando habló con la jefe de personal jamás quiso utilizar como argumento la falta de compromiso de su jefe y el coordinador académico, lo que le hubiera permitido, tal vez, lograr su objetivo. Lo injusto es que Patricia sigue viendo cómo llegan nuevas personas a la Universidad, con los mismos conocimientos de ella, que las pondría en el mismo rango y sin embargo, ganan más. Sensatamente Patricia cree que allí no tendrá ni el sueldo ni el reconocimiento que ella espera y por lo mismo ha comenzado, con mucha tristeza a buscar nuevas oportunidades de trabajo, no sólo para crecer más en su oficio, sino para consolidarse económicamente y poder iniciar otros estudios que la catapulten a donde ella cree que puede llegar.

4. Comentario

El dominio personal es un proceso permanente y de toda la vida. Este le ha permitido a Patricia conocer sus fortalezas y admitir sus debilidades, pues con sensatez reconoce que independientemente de la experiencia que tiene en la universidad, sabe que es mucho lo que le falta por aprender. Vista esta situación desde afuera las personas podrían afirmar que Patricia hizo cosas que no le correspondían y que si estuvo en algún momento cargada de trabajo fue porque ella así lo quiso y no por imposición de sus jefes; sin embargo, cuando una persona tiene vocación de servicio, no le es posible establecer los límites claramente, pues lo único que esa persona ve, es el compromiso de que las cosas funcionen bien y si de ella depende para que todo esté en orden, simplemente lo hace, sin preguntarse si esa tarea le corresponde o no. Es una responsabilidad sin límites que no señala culpables cuando las tareas no se hacen como deben ser, sino que se autoevalúa frente a los objetivos conseguidos. Así pues, Patricia no va a limitar en ningún momento su espíritu de servicio o de compromiso por factores externos, seguirá siendo lo que es y mejor; tal vez, en algún momento encuentre lo que merece. Por el momento es feliz con lo que hace, pues su felicidad es interna y obedece a su naturaleza.

5. Conclusión

El ser humano es, en cierto modo, una fuerza que se tiende entre la realidad y la idealidad, es decir, entre lo que es y lo que quiere ser; y es precisamente lo que quiere, lo que le da sentido a su propia vida y a los esfuerzos por no acomodarse a una situación si es que de verdad ésta no le gusta. De esta manera el ser humano se convierte en un gran transformador de realidades, ya que basta con tener una visión clara de lo que se quiere para dirigir todos los esfuerzos hacia esa nueva realidad. Desde la teoría de la tensión creativa, La realidad actual deja de ser un enemigo para transformarse en un aliado. Una visión precisa y penetrante de la realidad actual es tan importante como una visión nítida. Lamentablemente, la mayoría de nosotros tenemos la costumbre de imponer prejuicios a nuestra percepción de la realidad y terminamos desconfiando de nuestras observaciones, lo que nos va hundiendo en un mar de dudas. Lo más recomendable para el ser humano es que confíe plenamente en su visión para que los demás también lo hagan y así evitar que los demás nos hagan falsas promesas.

Caso 79 Pérdida de autoridad

1. Los hechos

Don Julio es un hombre muy adinerado que ha hecho fortuna trabajando fuertemente en el gremio textil. Ahora cuenta con tres grandes tiendas donde vende telas nacionales e importadas. Tiene por costumbre contratar mujeres jóvenes, de buena presencia y muy bien habladas y aunque los sueldos no son buenos, las bonificaciones por venta hace que siempre encuentre vendedoras con esas características, pues aunque el salario que paga supera sólo en \$50.000 pesos el mínimo, en comisiones de venta las vendedoras pueden hasta duplicar y triplicar su sueldo dependiendo de la época del año. Amanda, Teresa, Anita, Fabiola, Juliana, Andrea, entre muchas otras hacen parte de la nómina de don Julio que llega en diciembre a cerca de 25 vendedoras y 5 administrativas, todas ellas mujeres. En el gremio se le conoce como el “harem” de don Julio y a pesar de que se da para muchos comentarios, don Julio dice que no vuelve a cometer el error que cometió hace un par de años, al haberse involucrado sentimentalmente con una de las empleadas.

Sucedió en la temporada de navidad de 2003 cuando por el volumen de ventas contrató a 5 vendedoras más, entre ellas Gloria, que en palabras de don Julio era una diosa. Gloria rápidamente se ganó los afectos de don Julio por su calidad en el trabajo y su disposición para ayudarlo en todo lo que necesitara. Pasada la temporada de Verano, don Julio le hizo contrato indefinido a Gloria y ella en señal de agradecimiento le dijo que él podía conseguir de ella lo que quisiera, que contara con ella sin reservas para lo que fuera. Esas palabras calaron hondo en don Julio y no demoró en invitarla a salir; primero a un cine, luego a bailar hasta que comenzaron a pasar los fines de semana juntos. Una relación normal, excepto por que don Julio estaba en proceso de separación de su esposa y Gloria estaba recién casada con su marido, quien creía que don Julio estaba abriendo una nueva tienda en Valdivia y la administradora sería Gloria, motivo por el cual viajaba constantemente los fines de semana. La felicidad de don Julio hizo que rápidamente confiara en Gloria y las consecuencias no se hicieron esperar. El marido de Gloria comenzó a sospechar y Gloria comenzó a faltar a sus obligaciones como pareja y como vendedora. El inesperado anuncio de que Gloria estaba embarazada puso muy nervioso a don Julio, porque pensó, hasta el octavo mes, que el bebé era de él, situación promovida por Gloria para sacar el mayor provecho de la situación.

2. Temas éticos involucrados. Templanza, responsabilidad y culpa

Claramente a don Julio le sucedió lo que le sucede a la mayoría de los hombres que no controlan sus tendencias y terminan esclavos de sus pasiones. En el contexto del trabajo en el que se desenvuelve don Julio es obvio que, si no cuida la distancia necesaria entre él y sus empleadas, va a terminar involucrado en una situación embarazosa, en la que, en primer lugar, falta a sus compromisos matrimoniales, hace faltar a los compromisos de la empleada en cuestión y luego comienzan a confundirse los planos personal y profesional en las relaciones laborales.

3. Desenlace

Gloria una vez supo que estaba embarazada, aprovechó la situación para ausentarse constantemente del trabajo y manipular a don Julio para que éste accediera a sus peticiones. Nunca hubo malos tratos ni mala atmósfera en el trabajo, pues a ninguno de los dos les convenía que se supiera la relación existente. Lo peor de todo fue que don Julio perdió autoridad sobre Gloria como empleada, pues sobre el mes cinco de su embarazo, Gloria prácticamente cobraba por el secreto, ya que nunca se volvió a presentar al trabajo, pero en nómina está el pago efectuado, incluso, con algo de comisión sobre las ventas.

Ya en el mes ocho, Gloria decide contarle a don Julio que el hijo que esperaba era efectivamente de su marido y que así no lo fuera, ella sostendría esto por el bien de su matrimonio y “dignidad”. Cuando don Julio recibió la noticia tuvo un sentimiento encontrado de rabia y felicidad, porque a pesar del engaño, sentía que no estaba preparado socialmente para afrontar este escándalo. Hoy Gloria sigue siendo empleada de don Julio, pero en su condición de madre él no se atreve a sacarla de su empresa, además de que entre ellos hay un secreto “muy bien guardado”. Poco a poco ha ido recuperando la autoridad sobre su empleada, pues para disimular la situación, Gloria debe como mínimo cumplir con las reglas y horarios de la empresa. Sin embargo, a pesar de que don Julio nunca ha sido autoritario, siente que sobre Gloria no tiene mayor control. A él le convendría que ella dejara la tienda por su propia voluntad, para cerrar un triste capítulo en su vida y nunca más volver a cometer el error.

4. Comentario

El “sentido común” siempre ha dicho que lo mejor es no mezclar los sentimientos y las pasiones con los negocios, ya que los resultados no siempre son beneficiosos para la empresa y las personas. Esto fue lo que le sucedió a don Julio, quien había tenido esto muy presente, pero ante Gloria su teoría se derrumbó, pudo más el instinto que la razón y la voluntad de conservar la distancia suficiente con sus empleadas; y es que lo complicado de la ética radica en que nuestros actos deben ajustarse lo más que puedan a los principios y las normas, para lo cual los seres humanos requieren de un esfuerzo adicional al entendimiento de los conceptos. Actuar en consecuencia siempre será un reto para los seres humanos.

5. Conclusión

Cuando la autoridad necesaria para el buen funcionamiento de la empresa se debilita, las personas involucradas entran en un desgaste producto del cuestionamiento y los reproches constantes, al grado de producir estrés y una baja de rendimiento y concentración en las labores diarias, lo que implica de paso que la productividad del individuo, de las empresas y del país se ve seriamente comprometida. Con esto, el tema de las virtudes cobra relevancia y vigencia, pues ante cada situación los seres humanos debemos pensar una y otra vez antes de actuar o tomar una decisión; es decir, debemos poner en práctica la prudencia, la que a su vez conectará otras virtudes según sea el caso. Entender la propuesta teórica de las virtudes parece tarea fácil, lo complicado es poner esa teoría en práctica, ese es el reto.

Caso 80 Comprar Voluntades

1. Los hechos

Augusto es docente y en los veinte años que lleva enseñando en la educación superior, nunca ha dejado de darle el mismo consejo a sus estudiantes en la primera clase: “Chiquillos, nunca se les olvide comprar voluntades” hasta en los grupos de más bajo rendimiento académico los estudiantes le preguntan a qué se refiere con eso; sin embargo, no podía faltar la excepción. Sucedió en el primer semestre de 2007 que al inicio de la clase le comentó a cierto grupo que no se les fuera a olvidar comprar voluntades. Augusto después de ese consejo se quedó esperando la pregunta, pero la pregunta jamás llegó y Augusto, impresionado por la velocidad de este grupo para entender los consejos, partió con la presentación del curso.

El curso, contaba con una particularidad y era la mezcla de dos secciones, una con estudiantes brillantes y la otra con estudiantes que estaban, como se dice coloquialmente, por pasar el rato. Coincidentalmente allí estaban Natalia y Constanza, la primera con antecedentes de ser una estudiante con rendimiento académico bajo, siempre al límite de perder por inasistencia y con el pésimo hábito de nunca atender a clase, lo que molestaba profundamente a los profesores, en cambio Constanza era la mejor estudiante del instituto, tenía todo lo que un buen profesional debe tener: virtudes, vocación, talento y respeto por la gente, sus profesores y colegas. Natalia, como sabía que el profesor era muy exigente, se la pasaba por fuera de clase, llegaba tarde y constantemente pedía permisos para ir al médico. El reglamento era muy claro para ella, si pasaba del 25% de sus faltas, perdía el ramo por inasistencia. Habiendo llegado al tope de las faltas el profesor, como era habitual en él, le advirtió de su situación crítica en la asistencia y que otro permiso para ir al médico la perjudicaría. Constanza por su parte, siendo la mejor alumna del instituto, tuvo un semestre particularmente difícil, por la enfermedad de su madre, por las dificultades presentadas en el transporte público y por que le detectaron una enfermedad que requería de un tratamiento urgente para evitar una intervención quirúrgica. El caso era que, mientras Natalia decía que iba al médico sólo para no estar en clase, Constanza realmente tenía problemas; de hecho la actitud era bien diferente. Mientras Natalia se reía de la travesura infantil y creía que engañaba a su profesor, Constanza presentaba sus citas médicas, sus incapacidades y sus controles médicos, además de siempre estar enterada de que pasaba en clase, para estar a la orden del día.

Finalizando semestre y con las notas definitivas y el registro de asistencia consolidado, Natalia tuvo una nota final de 3.8 y Constanza de 5.2. Ambas estudiantes, se acercaron al profesor para pedirle una oportunidad de subir el promedio; la primera para pasar el ramo y la segunda porque creía que podía dar más, pues su promedio de carrera era 6.5, lo que evidenciaba su capacidad y entrega a la carrera.

2. Temas éticos involucrados. Voluntad e inteligencia

La voluntad es una fuerza que debe mezclarse con la inteligencia para obtener los resultados que esperamos de ella; no obstante así como el ser humano desarrolla su inteligencia también debe fortalecer su voluntad para que funcione al nivel de las circunstancias. En este caso, la voluntad de Natalia es superada por su irresponsabilidad y visión relajada de la vida, mientras que Constanza ha fortalecido mucho más su voluntad y así va logrando acercarse a las metas propuestas. Si no hay voluntad, difícil que alcancemos las metas que nos hemos propuesto, por muy humanas o brillantes que estas sean.

3. Desenlace

El profesor Augusto lo primero que les preguntó era si recordaban el consejo que les había dado el primer día del curso y la respuesta fue positiva, la segunda pregunta fue si entendían el consejo, a lo que Natalia contestó que se trataba simplemente de hacer cualquier cosa para que los demás hagan por uno lo que uno quiere y necesita, Constanza por su parte comentó que comprar voluntades no era ponerle precio a la voluntad de las personas, sino más bien ser agradable para ganar un espacio en la voluntad de los demás, al mismo tiempo que los demás ganan espacio en la propia voluntad. Aunque las respuestas apuntan a lo mismo, reflejan una actitud diferente ante la vida. La primera cree que los demás deben doblegarse a sus deseos sin ella tener que entregar nada a cambio, mientras la segunda tiene muy claro que se trata de ganar espacios en la voluntad de los demás al tiempo que uno se brinda a las demás voluntades. Tras esta respuesta, que refleja una clara diferencia de actitud ante la vida, Augusto formuló la tercera pregunta: ¿Por qué debo acceder a la solicitud de cada una de ustedes? Natalia, en tono agresivo contestó: porque ustedes los profesores están al servicio de nosotros los alumnos, somos los que pagamos para que a ustedes les paguen. Constanza casi con vergüenza ajena, le reprocha a Natalia esa opinión, pero sin entrar en detalles, Constanza cree que, a pesar de su enfermedad y su inasistencia, se ha esforzado por aprender y ahora que ha terminado el semestre tiene tiempo de hacer otro esfuerzo por el ramo, siempre y cuando el profesor se lo permita. Una vez escuchados los argumentos de una y otra estudiante, accedió a la solicitud de Constanza y negó la de Natalia, por obvias razones.

Al día siguiente el profesor recibió varios mail del Director de Carrera, del Director de la Sede y del padre de Natalia, para apelar por la decisión y la fuerza del "argumento" era la injusticia que se cometía al darle la oportunidad de subir el promedio a Constanza y no ayudar a Natalia, pues la oportunidad la merecían ambas alumnas. Para no desgastarse con el tema, el profesor llamó a ambas estudiantes y les puso un trabajo con las mismas pautas y las mismas exigencias y el plazo era de una semana. Pasó la semana y Constanza llegó con el trabajo mientras Natalia le pidió al jefe de carrera para que hablara con el profesor para que le concediera dos días más para la entrega, petición que fue aceptada por el profesor. La sorpresa fue mayor cuando el trabajo de Natalia había salido todo de una página de Internet, desde el título, los subtítulos, los párrafos, la temática y la conclusión pertenecían a un profesor mexicano. Por supuesto Constanza tuvo una nota de 7.0 por el excelente trabajo y Natalia una nota de 1.0 por el plagio. Cuando el profesor dio los resultados, los profesores y directivos con cara de vergüenza entendieron la desfachatez de Natalia al pedir un segundo calificador para ese trabajo, al tiempo que la estudiante lloraba porque nadie la ayudaba. El profesor en voz serena le dice: Natalia, hay que comprar voluntades.

Natalia no se matriculó para el segundo semestre y Constanza se recuperó de sus dolencias y espera graduarse muy pronto.

4. Comentario

El profesor no tuvo que enfrascarse en justificaciones ni juicios apasionados ya que las cosas caen por su peso; y aunque nunca estuvo de acuerdo en darle otra oportunidad a Natalia, porque nunca compró su voluntad, en la nota final no medió su criterio sino la irresponsabilidad de la estudiante, pues muchos a simple vista podrían haber argumentado que el profesor no tenía ningún aprecio por Natalia y por eso la nota de 1.0 y mucho aprecio por el rendimiento y nivel de Constanza y por eso la nota de 7.0.

El valor, según Ortega y Gasset, es una cualidad de las cosas y de las personas que nos hacen sentir cómodos en el mundo; es así como una persona con valores morales como el Respeto, la Tolerancia, La Justicia, el Diálogo, entre otros, nos brinda mayor confianza, comodidad y simpatía que una persona que se dedique a Robar, mentir o estafar. Nuestros valores y principios no sólo deben servir para sentirnos cómodos con los demás, sino para que los demás se sientan cómodos conmigo, debe existir una reciprocidad, que Natalia tal vez no entendió, pues su concepto es que los demás, sobre todo los profesores deben estar para servirle sin que ella no tenga que hacer ningún esfuerzo. La pregunta, desde mi condición humana es: ¿Qué hay en mí para que los demás me acojan, me brinden su amistad y colaboración? En otras palabras, ¿qué hay que los haga sentir cómodos? Es una pregunta constante que nos tenemos que hacer en todos los ambientes que nos movemos, para comprar voluntades; es decir, para que los demás accedan a colaborarnos solidariamente con nuestros requerimientos sin que se sientan utilizados, manoseados y manipulados. Cuando compro voluntades me rodeo de gente que está dispuesta a hacer mucho por mí y en ese sentido se facilitan las cosas en la vida, sin olvidar por supuesto que es un ejercicio humano y como tal, recíproco.

Por último, la voluntad necesita estar acompañada de inteligencia para seleccionar muy bien los actos y las acciones compartidas con los demás. A Natalia, por ejemplo, con un poco de inteligencia y disciplina le hubiera bastado para haber comprado la voluntad del profesor.

5. Conclusión

Parafraseando un poco a Alejo Sison en su texto "Los hábitos, el interés compuesto del capital moral", el valor ético de una acción deriva del conocimiento y del consentimiento con los que se realiza, es decir, que la acción se basa en la inteligencia y la voluntad. Así, Un acto adquiere significado humano y cuenta como capital moral sólo hasta el punto que involucra estos dos elementos de la individualidad humana. Un individuo asume entonces la responsabilidad de las acciones desde un esfuerzo deliberado y conciente. El otro elemento importante en el valor ético de las acciones humanas tiene que ver con la habitualidad con la que se repiten las acciones, lo que le permite construir hábitos o virtudes. Con los tres elementos mencionados, descubrir la intencionalidad humana es mucho más fácil; así, la Intencionalidad de Natalia era la de fastidiar al profesor y "obligarlo" a solucionar sus problemas, los mismos que pudo evitar si hubiera combinado la voluntad y la inteligencia con la buena habitualidad. Ni modo de pensar que se trataba de un caso aislado, era más bien parte de su carácter, el mismo que le ha dado la identidad que hoy tiene de mala estudiante. Constanza por su parte ha sido capaz de crear una identidad de buena estudiante, siempre colaboradora y está bien dispuesta, con un respeto por los profesores y un sentido de responsabilidad que le permitió comprar voluntades.

II PARTE Descripciones para la construcción de casos

Caso 1

María, junto a tres compañeras, son las encargadas del archivo de uno de los bancos más importantes de Chile; por allí pasan todos los documentos confidenciales de los clientes del banco y manejan una base de datos importantísima para la entidad financiera, como capital de cada cliente, deudas con otros bancos, préstamos hipotecarios y registros en Dicom, entre mucha otra información. María por ser la más antigua en aquella dependencia tiene alguna autonomía y ventaja sobre las demás, sin que esto signifique que ella es la jefa del archivo; simplemente por su experiencia las demás acuden a ella para resolver alguna duda. Teresa, la más nueva en el archivo se ha convertido en su más fiel amiga y es ella quien le colabora con el trabajo, incluida la entrega semanal de la base de datos actualizada a Julio, un amigo de María. Al poco tiempo Teresa se da cuenta que Julio no tiene nada que ver con el banco y que la información que María le suministra es confidencial. Ante la sospecha, Teresa decide hablar con María y preguntarle por el envío de esa información a Julio, la respuesta no fue muy clara, por lo que Teresa decidió no seguir ayudándole. Las sospechas de Teresa se hicieron efectivas cuando cierto día se encontró con Julio y él le contó que María lo que hacía era suministrarle la información actualizada de la base de datos del banco a una compañía de seguros, todo por unos pesos de más. La indignación de Teresa fue tal, que habló con María y le exigió que parara los envíos de información, pues de lo contrario ella hablaría con su jefe y le contaría la verdad. María de forma cínica y descarada le dice que si ella cuenta las dos caen, pues las cámaras del banco registraron la salida semanal de Teresa, con documentos en mano y a la misma hora, lo que resultará obviamente muy sospechoso para el banco. ¿Qué debe hacer Teresa?

- Temas éticos involucrados
- Desenlace
- Comentario
- Conclusión

Caso 2

Pedro es un joven que vive en un barrio muy bueno de la ciudad y gracias a que su familia es adinerada, al cumplir los 18 años su padre le regaló un auto para que se movilizara y pudiera ir a la universidad. La juventud de Pedro, más la necesidad de hacerse más visible frente a las compañeras del curso, lo convirtieron en un corredor de F1 por las calles de Santiago. Sumado al exceso de velocidad con la que transita, en las noches tiene el vicio de pasar los semáforos en Rojo, generando tensión no sólo en otros conductores sino a las personas que lo acompañan en su auto. No llevaba 6 meses con el auto cuando en una esquina, a 110 Km. por hora y semáforo en rojo, chocó con un camión al que por su tamaño no le paso nada, pero el auto de Pedro quedó totalmente destruido. Por fortuna no hubo muertos pero sí heridos de consideración. Pedro muy asustado le pidió a los compañeros que mintieran diciendo que el camión había pasado la luz en Rojo y que él era inocente de todo, con el fin de que el seguro hiciera que el dueño del camión pagara los gastos de hospitalización y la reposición de su Vehículo. El padre de Pedro, convencido de que su hijo era muy responsable al conducir, pues en seis meses no le había pasado nada, contrató a un Abogado para su defensa; un caso aparentemente fácil si todos dan la misma versión. Catalina y Luis están de acuerdo en mentir, mientras Carolina no esta muy convencida de hacerlo, pues le parece injusto con el conductor del camión que nada tiene que ver con la irresponsabilidad de Pedro. ¿Será mejor decir la verdad y perder la amistad de Pedro?

- Temas éticos involucrados
- Desenlace
- Comentario
- Conclusión

Caso 3

Tres estudiantes de una gran instituto, cuando cursaban curso semestre de sus carreras y con excelentes relaciones con el director de carrera y coordinador, decidieron inscribir un ramo que se cruzaba con su horario habitual de trabajo; la esperanza era que el director de la carrera les ayudara a pasar el ramo sólo presentando las pruebas sin tener que asistir a las clases. Cursado medio semestre, cuando llegaron a la segunda prueba, el profesor les hizo saber que estaba reprobando el ramo por inasistencia y la respuesta de ellos, desafiante fue: Hable con el director. Efectivamente el profesor consultó sobre la situación al director y éste le comentó que había que ser flexible con los estudiantes que trabajaban, pues de su trabajo dependía el sostenimiento de sus estudios. Obviamente el profesor pregunta por el significado de la flexibilidad, pues el reglamento estudiantil, siendo muy flexible dice exactamente el porcentaje de faltas. Finalmente el director le sugirió al profesor flexibilizarse un poco más allá del reglamento. En la semana dieciséis, estos estudiantes registraban a la fecha el 85% de faltas y la determinación del profesor fue la de reprobar a estos estudiantes por inasistencia. Cuando llegaron al examen final el profesor le hizo saber que ya habían reprobado y que no tenía sentido hacer el examen final. Ellos de inmediato fueron a hablar con el director de la carrera para que los escudara en la irresponsabilidad y lo que hizo fue mandar una nota sugiriendo al profesor que les permitiera hacer el examen, pero el profesor aducía que por encima de cada uno de los empleados de aquel instituto están las normas para ser cumplidas y acatadas por todos. Llenar una regla de excepciones es invalidar la regla. Finalmente los estudiantes no presentaron el examen y reprobaron por inasistencia, lo que generó una mala relación del profesor con el director de la carrera, que al parecer, tiene por costumbre conceder muchas alternativas a los estudiantes de la carrera. ¿Se obedece a las normas o a los hombres?

- Temas éticos involucrados
- Desenlace
- Comentario
- Conclusión

Caso 4

Tomás es un excelente cocinero egresado de una de las mejores escuelas de gastronomía de la ciudad y en su búsqueda desesperada de trabajo logró conseguir trabajo en un Pub donde se ofrecen algunos platos ligeros y tablas que no demandan mucho de él, simplemente atender los pedidos en la cocina y velar por que los platos y tablas lleguen bien a la mesa. La mayor ganancia del bar está en los tragos, por lo que la comida es algo adicional al negocio y por lo mismo las condiciones en las que se encuentra la cocina son lamentables, no sólo por el espacio tan reducido, sino por que se encuentra al lado de la bodega donde se almacenan las cajas de licor y las canecas de basura, las que deben botarse todos los días. Por la cocina circula todo tipo de gente, desde los que cargan y descargan las cajas de bebidas y licores, pasando por los que recogen la basura, hasta los garzones y demás gente del bar. Tomás, incómodo con esta situación decide hablar con el dueño del bar para tratar de convencerlo de que las condiciones de la cocina, no son las más adecuadas y que debe buscar otro lugar o hacer alguna remodelación para tener por lo menos condiciones de higiene con las cuales se pueda cocinar. La respuesta del dueño del bar fue que la comida no daba tanta ganancia como la venta de licores y que por ningún motivo entraría en gastos. Tomás siguió trabajando allí pero sintiendo que todo lo que le habían enseñado en la escuela no se aplicaba para nada, obviamente entendía que el error estaba en el manejo del bar y no en lo aprendido. Su dilema era si seguía trabajando en aquel bar donde todo se hacía mal o renunciaba y buscaba un nuevo trabajo. De seguir allí intentaría persuadir al propietario para que hiciera los cambios necesarios y si buscaba un nuevo trabajo tendría que ser en un lugar donde él pudiera aprender y a la vez aplicar lo aprendido; sólo que la realidad comenzaba a mostrarle una distancia considerable entre la teoría y la práctica. ¿Debe la teoría modificar la realidad o la realidad modificar la teoría? Preguntas profundas sobre el desempeño laboral que comienza a hacerse Tomás y que con toda seguridad se la hacen los miles y miles de recién egresados de gastronomía que viven otras realidades diferentes en cada uno de los restaurantes y bares a donde van con sus conocimientos.

- Temas éticos Involucrados
- Desenlace
- Comentarios
- Conclusión

Caso 5

Ana María es asistente del centro médico “Los Palomos”; trabaja hace 6 años con el psiquiatra del centro y es quien supervisa las citas médicas y la entrega de medicamentos. A lo largo de los años los visitantes médicos la conocen muy bien y parten su jornada en el centro médico, repartiendo las últimas innovaciones en el campo de los medicamentos para diferentes patologías psiquiátricas, muchas de ellas no han sido probadas en personas y están en un proceso de evaluación, para esto se necesita de pacientes que estén dispuestos a probar nuevos medicamentos y seguir un tratamiento controlado. El doctor Muniz, sabe de esto y está en contra de la administración de drogas nuevas sin saber los efectos secundarios que podrían generar y las complicaciones que esto pueda conllevar. Por esto tiene controlado el ingreso de los visitantes médicos y la entrega de medicamentos debe ser supervisada por él. Existen muchos pacientes del doctor que llevan varios años atendiéndose con él, muchos de ellos de bajos recursos, a ellos está destinada la entrega de los remedios.

Los visitantes médicos llegan muy temprano a la consulta médica, siempre que el doctor no se encuentre, dejan medicamentos con las indicaciones para su administración y se van, Ana María recibe algunos regalos de parte de ellos con el fin de que ella reparta los medicamentos previa inscripción médica.

Ana María siente que es su deber repartir los medicamentos, ya que los costos de un tratamiento psiquiátrico son muy elevados y cree que teniendo tanta medicina en sus manos sería muy egoísta en no darlos. Cada día aparecen pacientes a recoger sus medicinas, ella les ha dicho que son los mismos que el doctor les receta, simplemente con otro nombre. Ella no ha dimensionado el riesgo que se corre con la entrega de medicamentos, pero sabe que está haciendo algo malo, ya que debe recurrir a varias artimañas para sacarle la firma al doctor para llenar las fichas de inscripciones de los pacientes.

Con el paso del tiempo varios pacientes han sufrido severas crisis sin razón aparente, el médico les ha consultado por su tratamiento sin saber que ellos están consumiendo otro tipo de drogas. Un día el doctor recibe un llamado desde el Hospital Psiquiátrico para consultarle acerca de las dosis de medicamentos de un paciente, el señor Williams, cuando el encargado del hospital le señala el nombre del medicamento, el doctor Muniz señala que su paciente está tomando otro tipo de medicamento e indica que desconoce el nombre señalado. Con esta llamada el doctor Muniz presume que algo está pasando.

¿Dónde está el dilema ético, en los pacientes o en la actitud de Ana María? ¿Ana María debe ayudar a los pacientes con los medicamentos? ¿Por qué?

- Temas éticos involucrados
- Desenlace
- Comentario
- Conclusión

Caso 6

Lucía está casada con Jesús desde hace 2 años y acaba de graduarse en ingeniería de sistemas; su ilusión es ayudar a su esposo con las responsabilidades del hogar, ya que han adquirido una serie de deudas que deben cubrir. Una vez que Lucía ha terminado de hacer su Currículum Vitae le pide a Jesús que se la revise para ver si tiene errores, obviamente, antes de llevarlo a un par de empresas. Cuando Jesús lo revisa se da cuenta que hay una serie de datos que no corresponden a la realidad, como por ejemplo, dice que trabajó dos años como consultora de una empresa multinacional y que fue asesora del presidente de una compañía naviera. Jesús entonces le sugiere a Lucía que elimine esa información del Currículum, ella piensa que la información no es falsa del todo, ya que realmente trabajó apoyando unos proyectos de la multinacional y su cercanía con el presidente de la naviera también le ha permitido una serie de consejos al presidente. Jesús insiste que una cosa es dar algunos consejos y algunas sugerencias en proyectos y otra distinta autonombrarse consultora, cuando nunca ha habido de por medio contratos o pago de honorarios.

La discusión entre Jesús y Lucía tiene que ver con el alcance de los términos que Lucía pretende utilizar en su Currículum, lo que efectivamente la comprometería con una experiencia que aun no tiene y a su vez involucra personas que a lo mejor no pueden dar testimonio de sus conocimientos. La posición de Jesús parece mucho más sensata que la de Lucía, sin embargo ella cree que Jesús se pasa de miedoso. El argumento de ella para poder entrar con fuerza a un mercado laboral tan competitivo, es dándole relevancia a las cosas que uno hace.

En palabras de Jesús, Lucía miente en su currículum y en palabras de Lucía, es darle importancia a las cosas que aunque pequeñas, pueden ser fundamentales al momento de revelar la información en un currículum. ¿Qué creen de la posición del uno y del otro? ¿Cuál sería su posición? ¿Qué desenlace tiene este dilema si se pone o no la información como la pretende Lucía?

- Temas éticos involucrados
- Desenlace
- Comentario
- Conclusión

Caso 7

Juan es el junior de una compañía de correos y cumple un horario de 9:00 a 17:00 hrs. Su responsabilidad es la entrega de facturas de la empresa de Cable y para alcanzar las entregas a tiempo debe por lo menos entregar 300 facturas diarias. De su orden depende que pueda sectorizar las entregas para un mayor aprovechamiento del tiempo. El primer año trabajó bajo la supervisión de un jefe de cuadrilla, quien dirigía a 8 personas con responsabilidades diferentes, pero por recorte de personal, este grupo quedó sin supervisor y cada quien debe responder por las entregas diarias; su único control es la planilla donde las personas le firman al recibir la factura. Juan día a día se veía alcanzado de tiempo y en muchas ocasiones le tocó extender su jornada de trabajo hasta las 18:30 hrs para alcanzar la cuota diaria, sin embargo veía que sus compañeros de trabajo eran relajados y extendían el tiempo de la colación más de la hora y la jornada la terminaban media hora antes. Cuando Juan habló con uno de los compañeros y le pidió que le diera la clave para que el tiempo le rindiera, este le contó que se trataba de entregar la mitad de lo que correspondía y la otra mitad botarlo a la basura y en la planilla de control inventarse las firmas y los nombres de las personas que reciben. Al principio Juan intentó trabajar de esta manera, pero su alto grado de responsabilidad no le permitía irse a su casa tranquilo al saber que muchas personas no estaban recibiendo la factura y que eso les causaría retrasos en los pagos y posterior corte del servicio. Cuando Juan comenzó a calcular las consecuencias de los actos se dio cuenta que era mucha la gente perjudicada y prefirió seguir extendiendo su jornada hasta las 18:30 hrs. y en muchas ocasiones sacrificar el tiempo de la colación.

Al cabo de seis meses de estar trabajando sin supervisor, comenzaron los reclamos de las empresas que contrataban el servicio de correos y detectaron que algunos sectores y todas las empresas, excepto la de cable, tenían problemas en las entregas. Una vez observado este fenómeno, llamaron a Juan y le solicitaron ser el supervisor de esa cuadrilla. Al hablar con el gerente de la compañía le pidió prescindir de los servicios de las personas que actualmente hacían el trabajo de mensajería y le pidió armar él mismo su propio equipo. Así, cuando Juan asumió como supervisor de la cuadrilla, cambió a todos los repartidores de facturas, contrató gente nueva y fue muy riguroso en la supervisión de las entregas, al pensar que la confianza es muy buena, pero en estos casos el control es mucho mejor.

Los compañeros de Juan lo calificaron de injusto al momento del despido, pero Juan, al saber de los vicios que ellos habían adquirido, prefirió entrenar a nuevos repartidores y evitar los vicios y las irresponsabilidades. ¿Fue injusto Juan al solicitar el despido de sus compañeros?, ¿Había otra solución para corregir los errores y poder responder con eficiencia a las empresas?

- Temas éticos involucrados
- Desenlace
- Comentario
- Conclusión

Caso 8

Freddy es un excelente mecánico automotriz y su experiencia lo ha llevado a un gran reconocimiento por parte de la compañía y los clientes de una gran marca japonesa, al grado de que muchos prefieren esperar hasta ser atendidos por él, antes de ser atendido por otro mecánico. Freddy al ver dicha situación comenzó a verse saturado por tanto trabajo y habló con los dueños de la concesionaria para que le aumentaran la comisión en horas extras, pero estos no quisieron argumentando que esto se salía de los parámetros de la nómina entregados por la empresa. Freddy vio que al final del mes los sueldos de los mecánicos no difería en más de \$ 30.000, lo que era injusto por la cantidad de trabajo que él tenía y lo relajado que otros trabajaban.

Al comentar esto con algunos clientes, muchos de ellos comenzaron a incentivarlo para que montara su propio taller, con el compromiso de seguir buscando su asesoría técnica. Este "Rumor" llegó a oídos de su jefe inmediato quien lo interpretó de inmediato como un acto desleal hacia la empresa, lo que creó un ambiente laboral muy complicado para Freddy. Sin embargo él, sin hacer caso a las presiones de su jefe, dejó de trabajar horas extras, las que comenzó a emplear en su nuevo proyecto. La estrategia de Freddy consistió en conservar su trabajo estable para hacer un préstamo en el banco y con este dinero montar un pequeño taller en el patio de su casa, para poco a poco ir ganando los clientes suficientes para independizarse definitivamente. Cuatro meses después de que Freddy no volvió a hacer horas extras, los clientes comenzaron a retirarse y a buscar a Freddy en su propio taller. El socio mayoritario llamó a Freddy a ofrecerle un aumento salarial y una mejor comisión en las horas extras con tal de recuperar a los clientes que se habían retirado, pero Freddy fue muy claro y le contó que incluso él estaba pensando en retirarse, ya que había montado su propio taller para atender a la gente que lo buscaba. El socio mayoritario se mostró extrañado con lo que estaba haciendo Freddy, pero éste le contó que meses atrás había solicitado un aumento en las comisiones de las horas extras sin recibir una respuesta positiva, por el contrario, se le había generado un ambiente que lo había llevado a pensar en retirarse de la concesionaria. Después de la reunión con Freddy, el socio mayoritario decidió cambiar de jefe de taller y tras el retiro de Freddy de la empresa, decidieron mejorar las condiciones laborales de los mejores mecánicos para evitar que se fueran de allí. Por su parte Freddy está en su taller, trabajando con mucho sentido de responsabilidad y con una clientela fija que le da tranquilidad económica. ¿Cree que el proceso de Freddy fue correcto o por el contrario fue infiel a la empresa? ¿Debe sentirse culpable Freddy por que a su jefe lo echaron de la empresa?

- Temas éticos involucrados
- Desenlace
- Comentario
- Conclusión



Caso 9

Luis pertenece a un hogar constituido por sus padres y tres hermanos. Tanto el papá como la mamá trabajan duramente para sostener el hogar, sin embargo, los altos costos en la alimentación, vivienda y educación, hace que las condiciones de vida sean bajas. Luis por su parte, se inventó una forma de hacerse a unos “pesitos” de más con los que puede comprar la colación todos los días. Consiste en aprovechar su condición de “pobre” para pedirle plata a los profesores, compañeros y vecinos, sin que sus hermanos y padres se enteren de lo que hace. Cada día Luis recoge entre tres y cuatro mil pesos y se da el lujo de comer helados y pasteles sin privarse en costos. Al cabo del tiempo los profesores le colaboraban menos y los compañeritos dejaron de ayudarlo, entonces Luis para no caer en sus ingresos, comenzó a visitar otros barrios e incluso, algunos días no iba a clase para irse a los semáforos a pedir dinero. Lo que llamaba la atención de los profesores era que los hermanos de Luis no pedían plata y en una reunión de apoderados el profesor jefe habló con el padre de Luis y le contó el hábito que éste tenía de pedir plata a los profesores y compañeros. El padre de Luis sorprendido, le contó al profesor que a pesar de sus condiciones económicas, nunca los hijos han tenido que salir a pedir dinero para llevar comida a la casa. Por la noche, cuando todos estaban reunidos tomando las onces, el padre de Luis le preguntó si era verdad lo que el profesor le había contado; después de un largo silencio Luis negó todo y su padre, sin darle más trascendencia al asunto cambió de tema y jamás se volvió a mencionar algo sobre el asunto. Por un tiempo Luis dejó de pedir plata, pero pronto volvió a pedir y pedir dinero, sólo que sus necesidades cada vez eran mayores y tenía que dedicarle más tiempo a lo que este consideraba un “trabajo”. Cuando cumplió los 18 años, se fue de la casa, sin dar más explicaciones que su deseo de libertad, rentó una pequeña casa en un barrio humilde y se dedicó a pedir plata en los semáforos de ocho de la mañana a seis de la tarde, con unos ingresos entre diez y quince mil pesos diarios, suficiente para vivir sin tanto esfuerzo, según palabras de Luis. Es cuestión de saber vivir de la caridad humana y para eso no hay que estudiar tanto ni trabajar y menos tener que soportar a un jefe dando órdenes. ¿Eso es libertad? ¿Está bien vivir y abusar de la caridad humana? ¿Puede ser considerado un trabajo lo que hace Luis?

- Temas éticos involucrados
- Desenlace
- Comentario
- Conclusión



Caso 10

Fabiola es una joven de 25 años que se dedica a la industria del turismo. Su mayor virtud es el manejo del idioma inglés dado que vivió en Estados Unidos cinco años y decidió inscribirse en una escuela de turismo para convalidar algunos ramos y terminar la carrera que había iniciado fuera de Chile. Los ramos que tenían que ver con la administración hotelera, organización de eventos y habilidades comunicacionales, le fueron homologados y lo único que tuvo que ver en rigor fue lo relacionado con Geografía, sobre todo la chilena, donde presentaba más vacíos. Sin embargo, nunca se le vio con mucho entusiasmo por aprender geografía Chilena, pues su idea era volver a los Estados Unidos y operar desde allí. Una vez que terminó su carrera recibió una oferta laboral interesante, que le permitiría juntar un dinero para su viaje al exterior. Dicho trabajo consistía en atender y guiar a turistas orientales, chinos y japoneses básicamente, quienes siempre pedían un guía con buen manejo de inglés. Al principio fue agradable, sin embargo comenzó a enfrentarse a preguntas cada vez más complicadas o solicitudes de nuevos sitios turísticos y para salirle al paso a las dificultades, decidió mentir cada vez que se encontraba con una pregunta cuya respuesta ignoraba; así, todos los turistas se iban con la sensación de haber aprendido algo de Chile y su geografía. Con lo poco que aprendió y las mentiras que se inventaba cuando no sabía algo, fue suficiente para conservar el trabajo durante cinco años y con muy buenos ingresos, sin que los jefes jamás se enteraran de su estrategia; lo reprochable en la actitud de Fabiola fue que a pesar de las múltiples preguntas sin respuesta, jamás quiso estudiar para dar la información correspondiente a la realidad, aprovechándose obviamente de su manejo del inglés, como si fuera lo único o fundamental para su desempeño laboral. ¿Es suficiente el Inglés para la atención de turistas extranjeros? ¿Está bien que cuando el guía no sabe la respuesta mienta para dejar “satisfecho” al turista?

- Temas éticos involucrados
- Desenlace
- Comentario
- Conclusión

Caso 11

Ana es una joven recién egresada de sistemas y quiere montar su propia empresa, con la idea de prestar asesorías, dar soporte técnico a pequeñas y medianas empresas, además de la venta de insumos para computadores. Para tal fin decide asociarse con un compañero de estudio quien sin ser muy bueno en el ramo, tiene excelentes contactos en el mercado de los sistemas. Cuando ellos se sientan a hacer el presupuesto para iniciar la empresa, el socio de Ana le comenta que él tiene un amigo que vende equipos robados a muy bajo costo, los que pueden ser aprovechados para tener un stock de repuestos para los mantenimientos que ellos le hagan a los equipos de los clientes. Cuando el socio le da el precio de cada computador comprado en el mercado negro, Ana se ve tentada a comprar dichos equipos para iniciar la empresa con más bajo presupuesto, sin embargo el miedo de ser descubierta, la inhibe de actuar de esa manera. Después de tanto discutirlo, deciden comprar 20 computadores para empezar y la promesa que el socio le hace a Ana es que no volverán a hacer este tipo de compras, pues lo hicieron sólo para poder iniciar con la empresa. Al cabo del tiempo, Ana se da cuenta de que su socio sigue comprando computadores robados y que además, utiliza tarjetas de crédito clonadas para comprar insumos para la empresa, lo que les da muy buenas ganancias, reflejadas en el crecimiento de la empresa, la ampliación del local y la apertura de una nueva oficina, situación que aprovechó Ana para pedirle a su socio que se dividieran ya que ella no quería seguir de esa manera. Su sentimiento de culpa no la dejaba estar tranquila. El problema es que los clientes de la empresa habían sido conseguidos por Ana, lo que significaba que al dividir la empresa ella podría quedar con todos los clientes y su socio sin nada, pues a decir verdad, la empresa era aprovechada por este para sus oscuros negocios. En una conversación muy larga de Ana con su socio este le propuso comprarle la parte que le correspondía a ella y el quedar con todo, pues él no vendería su parte ya que económicamente le iba bien y además le servía de fachada para sus malos negocios. Ana seguía muy inquieta y en un análisis de la situación comenzó a pensar en lo que pasaría si alguien se enterara de las compras de insumos con tarjetas de crédito clonadas y de los computadores robados que habían comprado al iniciar la empresa. Las preguntas no se hicieron esperar: ¿debe vender la empresa a su socio, abandonando su proyecto? ¿Debe seguir con él? ¿Podrá evitar que su socio siga con esos vicios?

- Temas éticos involucrados
- Desenlace
- Comentario
- Conclusión



Caso 12

Camilo es Gerente General de una empresa dedicada a la distribución de insumos para oficinas y tiene a su cargo unas 250 personas entre hombres y mujeres de todas las edades. Camilo se caracteriza por ser muy respetuoso y justo en sus decisiones; sin embargo desde que entró a la empresa Luisa, este ha asumido otra actitud con ella, pues sin saber porqué, no la soporta, pues aparte de la mala energía que siente hacia ella, Luisa es eficiente y buena trabajadora, muy responsable y sobre calificada para el puesto que desempeña. A medida que pasaba el tiempo la relación de Camilo con Luisa empeoraba, hasta el grado de empezar a hacerle la vida imposible para hacerla renunciar sin tener que pagar la indemnización. Cuando Luisa Cumplió un año en la empresa, pidió sus vacaciones y a su regreso coincidió con las vacaciones de Camilo, lo que le permitió a Luisa tener un regreso aparentemente tranquilo, pero una vez que el gerente regresó, las presiones hacia Luisa comenzaron. Carlos, el subgerente de la empresa y amigo de Camilo le preguntó qué pasaba o había pasado con Luisa para tenerle tan mala voluntad, pues era evidente que el trato que tenía con ella era diferente al trato que tenía con los demás empleados. Camilo la verdad no sabía qué era lo que le pasaba con Luisa, lo único cierto era que no la soportaba. La solución que le dio Carlos fue cambiarla de sección donde no tuviera mucho que ver con ella, pues la empresa era lo suficientemente grande como para que él tuviera otra gente a su alrededor y Luisa lejos de su campo de acción. En principio la idea fue aceptada por Camilo, pero como él tenía la costumbre de reunirse con los empleados de cada sección una vez por mes, la sección en la que estaba Luisa comenzó a convertirse en una tortura para Camilo y los compañeros de Luisa comenzaron a hacerle la vida imposible. Esto último fue lo que hizo que Luisa renunciara y se fuera a trabajar a otra empresa, para que todo en esa sección y en la empresa volviera a ser como antes. ¿Cómo interpretar la actitud de Camilo? ¿Se puede llamar solidaridad a la actitud de los compañeros de Luisa que terminaron provocando la salida de Luisa y de paso resolviéndole un favor al gerente? ¿Tenía Luisa otra alternativa?

- Temas éticos involucrados
- Desenlace
- Comentario
- Conclusión

Caso 13

Felipe es estudiante de actuación y desde que inició su carrera ha mostrado habilidad natural para la profesión escogida, pero tiene serios problemas al momento de enfrentar los textos o cuando le toca escribir algún tipo de ensayo, pues admite que no es bueno para las letras; dice además que para eso muchos otros han pensado cosas que él no se atrevería a pensar y utilizando este argumento es que recurre a Internet cuando le toca presentar algún ensayo o resumen de un libro. En los talleres prácticos sus notas son sobresalientes y en las teóricas, ha perdido un par de ramos por plagiar textos que no le corresponden, así, Felipe se niega a tener que escribir ensayos o resúmenes que ya están escritos y seguirá plagiando los trabajos hasta que admitan su argumento como válido. Pasados tres semestres y debiendo una buena cantidad de ramos teóricos el director de la carrera lo llamó a su oficina para que éste entre en razón y cambie su modo de pensar frente a los trabajos teóricos impuestos por sus profesores, pues de lo contrario terminará debiendo todos los ramos teóricos y no podrá graduarse. En un compromiso de Felipe con el director de la carrera aceptó dedicarse a sacar sus ramos teóricos adelante para optar al título profesional, aunque su compromiso duró muy poco en el sentido de que ante la primera exigencia buscó en Internet un artículo y lo presentó como suyo. Ante estas faltas tan reiteradas el director de la escuela no tuvo más alternativa de expulsarlo de la escuela por bajo rendimiento académico y por plagio de textos. La suerte a Felipe lo acompañó un par de años, pues una vez que salió de la escuela presentó un par de castings y quedó seleccionado para un par de papeles secundarios que le abrirían el espacio en el mundo de la actuación; sin embargo, cuando se tuvo que enfrentar a libretos más densos, su falta de disciplina frente a los textos reveló su debilidad como actor. En adelante fue llamado para hacer papeles secundarios y de poca exigencia, lo que lo fue limitando en lo que prometía ser una carrera llena de éxitos. El dilema está en si Felipe debe volver a la escuela y solicitar un reingreso o tratar de superar sus prejuicios frente a los textos.

- Temas éticos involucrados
- Desenlace
- Comentario
- Conclusión

Caso 14

Roberto y Claudia llevan tres años de casados y el médico les confirmó hace algunos días que van a tener un bebé, hecho que va a fortalecer su promesa de hace tres años: estar juntos para toda la vida. Una vez que Claudia supo que había quedado embarazada de Roberto hicieron una gran fiesta familiar para contar la buena nueva. A partir de allí, tanto Roberto como Claudia se dedicaron por completo a preparar la venida su primogénito, no sólo desde lo familiar y afectivo sino desde lo científico, ya que asistían a los controles médicos con alguna regularidad.

Cuando llegó el tiempo de que la ecografía mostrara el sexo de su primer hijo, ellos acordaron que sin importar si era hombre o mujer lo que más deseaban era que naciera sanito, sin embargo el médico mostró una preocupación por la forma de la cabeza del bebe que presentaba alguna malformación, la que sería confirmada en un par de semanas más cuando sacaran otra ecografía. Una vez confirmada la malformación la tristeza y angustia se apoderó de Roberto y Claudia los que se culpaban el uno al otro por lo sucedido al bebé; sin embargo y en medio de la crisis, decidieron visitar a otro doctor para confirmar la lectura de su médico y efectivamente la ecografía mostraba una malformación en la cabeza y un achatamiento en nariz lo que hacía presumir la presencia de un Síndrome de Down. Roberto pensó en el aborto terapéutico mientras Claudia seguía con la idea de tener al bebé. En consulta con su antiguo médico, éste estuvo de acuerdo con Roberto y planteó muchos argumentos para tratar de convencer a Claudia de que el aborto era la mejor opción. No obstante entender las razones dadas por el médico y el total convencimiento de Roberto frente al aborto, Claudia tomó la decisión de seguir adelante y tener a su bebé, convencida de que le daría el mismo amor que le hubiera brindado a un hijo nacido en condiciones normales. En medio de la crisis, Roberto la abandonó y dejó que Claudia tuviera a su bebé con el apoyo de la familia materna y el rechazo de toda la familia paterna. ¿Tiene la actitud de Claudia algo reprochable? ¿Qué hay de malo en la actitud de Roberto? ¿Qué es lo correcto en estos casos?

- Temas éticos involucrados
- Desenlace
- Comentario
- Conclusión



Caso 15

Isabel es una mujer que trabaja en una compañía de seguros y su sueldo depende de la venta y renovación de seguros entre sus clientes. Ella es una de las mejores de la compañía, pues siempre está en los primeros lugares del ranking dentro de la empresa. Para mantenerse allí en los primeros lugares les miente a los clientes al inventarse coberturas que realmente no existen, además, un nuevo seguro vale más que una renovación, lo que la ha llevado a inventarse una forma de subir sus comisiones; esta consiste en sugerirle a sus clientes más antiguos que un mes antes de que venza el seguro lo cancelen y ella se los renueva con otras tarifas y mayores beneficios. De esta manera Isabel registra en la compañía nuevas afiliaciones sin que los demás compañeros y ni su jefe sospechen de lo que hace. Los pocos clientes que no aceptan cancelar su seguro un mes antes ella los ingresa como renovación, pero la gran mayoría ingresan como clientes nuevos. Esto le funcionó muy bien hasta que una de las supervisoras de la compañía se dedicó a investigar las causas del porqué estos clientes cancelaban sus seguros un mes antes de su vencimiento, pues eran muchos los casos y con la misma vendedora, lo que significaba que ese fenómeno tenía directa relación con ella. La investigación arrojó que la vendedora era la que los convencía de hacer aquello con el fin de mejorar las condiciones del plan, pero en el fondo la que más se beneficiaba era ella en sus ingresos a fin de mes. La fortuna para Isabel fue que entre tantos seguros cancelados y vueltos a ingresar como nuevos, a los clientes no les ocurrió ningún siniestro que le hiciera calcular los riesgos de lo que estaba haciendo, sin embargo para la compañía de seguros esta falta resultó ser muy grave y dio para la expulsión de Isabel de la compañía. Isabel, muy enojada, consideró que el despido era injusto; ¿fue injusto el despido de Isabel?

- Temas éticos involucrados
- Desenlace
- Comentario
- Conclusión

Caso 16

Carolina trabaja en la oficina de post-venta de una de las constructoras más grandes de Santiago de Chile y su responsabilidad es atender a diario los reclamos y las quejas de los nuevos propietarios, quienes al ocupar las casas y departamentos, comienzan a encontrar muchas fallas en los acabados y trabajos mal terminados. Pero Carolina por orden expresa de uno de sus jefes, dilata el proceso hasta donde sea posible, buscando que los nuevos propietarios terminen haciendo los arreglos por su propia cuenta sin que esto genere un costo adicional para la constructora. No obstante hacerlo con éxito, Carolina se siente muy mal, pues se cuestiona su labor dentro de la constructora y como su trabajo va en contra vía de sus principios, pues ella sabe que los edificios y las casas fueron construidas con materiales de baja calidad y que a pesar de ser responsabilidad de la constructora, lo único que hace es fatigar a la gentes y finalmente evadir la responsabilidad. De todos los proyectos existe uno en particular que presenta no sólo fallas en los acabados sino fallas estructurales y muy posiblemente la constructora enfrente una demanda por parte de los propietarios. Es tanta la presión de los nuevos propietarios para que atiendan sus reclamos, que Carolina colapsó y terminó renunciando a la constructora. Su crisis la ha llevado a cuestionarse seriamente la labor social y la honestidad de la gente que como ella, se dedican a la construcción. En una de las tantas reflexiones, Carolina ha pensado en estudiar otra cosa, pues no cree poder soportar el ambiente tan corrupto que se vive al interior de su gremio. ¿Quién responde por las irresponsabilidades de las constructoras? ¿Debe Carolina abandonar su profesión o por el contrario intentar hacer algo por cambiar la deteriorada imagen que tiene el gremio?

- Temas éticos involucrados
- Desenlace
- Comentario
- Conclusión

Caso 17

Enrique es una persona ambiciosa y sin escrúpulos, pues hace lo que sea con tal de ganar amigos en las altas esferas de la compañía; es así como de un tiempo para acá lleva y trae información entre los jefes con tal de ganar aprecio, sin embargo su jefe inmediato, quien le conoce el juego, no ha entrado en la dinámica de estarle preguntando a Enrique lo que él por sus propios medios debe saber. Así, Enrique comienza a generarle mala atmósfera a su jefe con la única intención de quedarse con su puesto y ascender rápidamente dentro de la empresa. A petición de Enrique, la junta directiva evalúa la posibilidad de un asenso para él, lo que lo pondría al nivel de su jefe inmediato para hacerle la “guerra” con más autonomía, pues su ambición ya no sólo es de ascender sino de manipular a su antojo a la gente que allí trabaja. Una vez en el nuevo puesto, Enrique sigue el juego de contarle a los dueños de la empresa todo cuanto ellos deben saber para el control de la misma, sólo que su información es tergiversada y hasta mal intencionada, lo que ha hecho que muchos de los jefes de la compañía pierdan su simpatía hacia Enrique y sin saber qué hacer con él deciden dejarlo en el cargo actual pero con muchas restricciones a la información y a las oficinas de los altos ejecutivos de la compañía. Al notar este cambio tan drástico hacia él, Enrique cree que eso son manejos de su antiguo jefe y emprende una ofensiva contra su ex-jefe, que lo único que deja al descubierto es la mala intención de Enrique y el abandono de sus responsabilidades por estar ocupado de lo que no le corresponde. En medio de esta guerra declarada por Enrique, todos en la empresa siguen ocupados de lo suyo mientras Enrique ha entrado en una crisis de nervios que lo han enfermado, al grado de tener que solicitar una licencia médica por crisis nerviosa. El ambiente se puso tan pesado para él dentro de la empresa, que está pensando seriamente en renunciar, pues cree que los jefes son desagradecidos al no haber seguido confiando en él.

- Temas éticos involucrados
- Desenlace
- Comentario
- Conclusión

Caso 18

En el Centro Médico de la Mujer, se hacen alrededor de 20 implantes de silicona diariamente, la mayoría de ellos son mamarios y el material que usan es de muy buena calidad; sin embargo, con el fin de bajar costos de operación han decidido comprar la silicona a otra compañía que tiene un par de demandas por vender productos de muy baja calidad. Dicho centro médico sin advertir a las pacientes del riesgo que corrían, decidió poner en oferta el implante con una promoción en que, con el pago de un implante una segunda mujer podía hacerse la operación con un significativo descuento, lo que hizo que muchas de ellas juntaran la plata y acudieran masivamente al quirófano. Después de haber ganado mucho dinero con esa promoción, decidieron volver con su antiguo proveedor y subir los precios de los implantes, con el fin de tener en stock la mejor silicona que se podía comprar en el mercado y así evitar cualquier tipo de sospecha.

Efectivamente al cabo de un tiempo muchas mujeres comenzaron a tener reacciones alérgicas a la silicona comprada al segundo proveedor, cuando no era que el implante no presentaba la consistencia que la clienta esperaba. Tras una investigación del Ministerio de Salud, por las irregularidades encontradas y las constantes quejas de las mujeres, no encontraron nada que les indicara que estaban usando productos de mala calidad; pero hubo una clienta que solicitó una nueva investigación para determinar si efectivamente la promoción que ellos habían ofrecido, se hacía con las mismas garantías de calidad, pues coincidentemente, los reclamos provenían de las mujeres que se habían sometido al quirófano en oferta. Cuando el Ministerio de Salud ordenó comprobar la calidad de los productos utilizados en la oferta, pudo constatar que se trataba de un material que había sido retirado del mercado por presentar riesgo para las pacientes. La orden que el ministerio dio al centro médico fue la de responderle a las clientas por sus reclamos, pasando de lado el riesgo vital en que se encuentran. Entre el Ministerio de Salud y el centro médico han llegado a un acuerdo de volver a operar a las mujeres para evitar un escándalo mayor o una demanda. ¿Es esa la solución? ¿No habrá otro tipo de irregularidades allí? ¿Qué hay con las enfermeras, cuerpo médico y anestesiólogos que se prestaron para este Oferta?

- Temas éticos involucrados
- Desenlace
- Comentario
- Conclusión

Caso 19

A comienzos de 2005 Daniela comenzó a hacer su práctica laboral de Diseño y para tener una buena calificación trabajó horas extras y ayudó a todos los compañeros en la oficina. Con el pasar del tiempo Daniela fue adquiriendo aún más conocimientos y por su espíritu incondicional sus jefes la consideraron imprescindible en la empresa, lo que la llevó a firmar contrato sin haber terminado su carrera, hecho que la hizo muy feliz y fue motivo de orgullo para toda su familia. Sin embargo por la cantidad de trabajo de Daniela, dejó pendiente el proyecto final con el cual se titularía. Han pasado 2 años y Daniela sigue siendo muy importante en la empresa, ha adquirido más conocimientos, es buena trabajadora y tiene muy buena relación con sus compañeros de trabajo, lo que le dio la confianza suficiente para aceptarle a su novio la propuesta de matrimonio. En Daniela todo es felicidad, su trabajo y su nueva familia la hacían sentir una mujer realizada, al grado que fue dejando atrás la necesidad de titularse. Al cumplir 5 años en la oficina, el jefe reunió a todo el equipo y les dio un gran anuncio y consistía en la ampliación de la oficina y la incorporación de nuevo personal. La situación desagradable para Daniela fue que llegaron a trabajar a la oficina dos ex compañeras de la carrera y a pesar de que tenían menos experiencia que ella, el sueldo que les habían asignado era superior. Daniela de inmediato habló con su jefe y le solicitó un aumento de sueldo, pues su experiencia daba para estar por encima de las diseñadoras que recién se incorporaban a la oficina. La razón por la cual ellas llegaban con un mejor sueldo era su título profesional, el que Daniela había “depreciado” por haberse quedado allí trabajando. Todo parece indicar que Daniela seguirá ganando menos que cualquiera de los compañeros de oficina por la falta del título profesional, sin que la experiencia le sea reconocida. ¿Es injusto lo que le pasó a Daniela o es producto de su descuido por no haberse titulado?

- Temas éticos involucrados
- Desenlace
- Comentario
- Conclusión



Caso 20

Flor es una Auxiliar de Enfermería que trabaja en un centro médico privado y su labor consiste en sacar las muestras de sangre a los pacientes que allí llegan con la orden médica. Sus conocimientos en la materia le permiten leer e interpretar con alguna claridad los resultados de los exámenes, pero es el médico el único facultado para entregar los resultados a sus pacientes. En alguna ocasión llegó un paciente con la orden de una muestra de sangre para determinar si presentaba SIDA y una vez que salieron los resultados la curiosidad del paciente lo llevó a preguntarle a la enfermera por los resultados. Flor, conocedora del resultado prefirió callar y esperar a que el médico le diera la noticia de que era portador del virus. Sin embargo el médico prefirió ocultar la verdad porque se trataba del hijo de un gran amigo, al que le habían diagnosticado cáncer y para no darle esta noticia que con seguridad aumentaría su dolor y sufrimiento decidió ocultar la verdad. A Flor esta mentira le pareció una falta muy grave y decidió hablar con el médico, quien le explicó la situación tan delicada en que se encontraba el padre de aquel paciente portador del virus; no obstante Flor le preguntó al médico si en algún momento se había puesto a pensar si este paciente, creyéndose sano, pudiera infectar a otras personas, lo que sería mucho más grave que el padre con cáncer por el dolor de la noticia se muriera. La conversación con el médico llegó a la conclusión de que él, en su debido momento le contaría al hijo de su amigo que era portador del SIDA para que se sometiera a un tratamiento de inmediato; sin embargo habían pasado seis meses y el médico todavía no le contaba la verdad al hijo de su amigo y por supuesto Flor no dejaba de pensar que se estaba perdiendo tiempo valioso para iniciar un tratamiento con el paciente y que podría estar infectando a otras personas con su virus. ¿Debe contarle Flor la verdad a este paciente? ¿Debe presionar al doctor para que lo haga?

- Temas éticos involucrados
- Desenlace
- Comentario
- Conclusión

Conclusión General

Casi toda la literatura dedicada a la ética, concuerda en que no existe ni puede existir una guía o un manual a partir del cual el ser humano pueda dar respuestas a todos los dilemas que se le van presentando en la vida. Por lo mismo, debe recurrir al sentido común o a los principios éticos como los grandes orientadores de las acciones.

Sentido común y principios éticos universales son dos cosas que van muy de la mano, ya que cuando hablamos de principios éticos, nos referimos a nociones que han sido fruto de una reflexión a lo largo de los siglos en torno a la naturaleza humana y la forma que tiene de perfeccionarse mediante las acciones individuales. Un peligro, en este tipo de discusión, es el del relativismo moral, que encarna la posición más “fácil” de sostener, pues permite desvincularse de las nociones de “bien” y “mal” como posibles predicados de nuestras acciones. Uno podría hacer tranquilamente “lo que quiera”; pero a su vez representar la posición ética más fácilmente refutable, ya que si –como un relativista– señalo como “malo” el venir a decirle a uno lo que está “bien” o lo que está “mal”, resulta que me estaría contradiciendo al calificar aquello como “malo”, o sea, al utilizar un predicado que yo mismo estoy desechando como no concluyente.

Con todo, es necesario que toda discusión ética, si pretende realmente llegar a una respuesta convincente, se confronte constantemente con los principios éticos que deberían guiar las acciones de los individuos y con las virtudes que éstos deberían encarnar para obrar a la altura de dichos principios, es decir, por su propio bien y el de los demás.

El estudio de la ética práctica mediante casos, combina el sentido común y los principios como base para la toma de decisiones. Así, los casos pueden ser analizados desde diferentes ángulos.

El primero es que, al leer los hechos, el lector puede anticipar las consecuencias de cada elección o situación en particular, identificando las personas afectadas por la decisión y sacando sus propias conclusiones.

Segundo, puede utilizar las reglas o principios éticos, suponiendo que los tenemos siempre presentes, como nunca mentir, nunca matar, defender la libertad del otro con la fuerza que defiende la mía, entre otros.

Tercero: la posibilidad de lanzar hipótesis sobre cómo nos gustaría que nos trataran o cómo nos hubiera gustado que la persona actuara; es decir, poner frente a la realidad una situación ideal que puede servir a futuro para una mejor toma de decisiones, pues en la vida tenemos situaciones que se parecen y si hemos adoptado con criterio una postura, no será difícil que la realidad se parezca a aquello que queremos.

Lo que queda después de plantear 80 casos para que los profesores y los estudiantes puedan hacer el ejercicio con elementos reales, es que la reflexión nos dice que frente a un dilema ético hay que tomarse el tiempo necesario y pensar la situación hasta dos y tres veces, para no lamentar consecuencias irreparables; en el peor de los casos, podremos saber dónde estuvo el error para aprender de él.



Con este trabajo se pretende que las Escuelas con todos sus Profesores alienten la discusión de temas éticos, ya que los docentes que no pertenecen al Programa de Ética, pasan gran parte de su tiempo pensando en su disciplina específica y la reflexión ética con los estudiantes queda sólo para los profesores de Ética; de ahí que en la mayoría de los casos esta materia que se les imparte es considerado extraña y en ocasiones hasta improductiva. Sin embargo el criterio de los estudiantes es unánime frente al tema: el liderazgo y el aprendizaje ético comienza con los líderes morales, aquellos que hoy por hoy deben estar al interior de las aulas ya que al interior de muchas de las familias se ha ido perdiendo. Todo eso quiere decir que los estudiantes esperan de sus profesores, seres humanos que en todo momento puedan enseñar con el ejemplo; lo que implica una doble responsabilidad, como son las de educar y formar; es decir, de entregar conocimientos específicos y conocimientos blandos para la formación de la persona. Esto se logra sólo si el criterio ético se entrena y se fortalece; o sea, si lo convertimos en un hábito.

Este trabajo, hecho en un lenguaje simple, es el primer manual de entrenamiento moral, a partir del cual se pueden formar grandes campeones morales.