



FERNANDO CHOMALÍ

Presbítero, ingeniero civil UC, doctor en Teología Pontificia Universitas Gregoriana, profesor del Centro de Bioética de la Facultad de Medicina de la UC.



NICOLÁS MAJLUF

Ingeniero civil de industrias UC. Ph.D. Management del MIT. Profesor de Ingeniería Industrial de la UC. Director de empresas.

MIÉRCOLES 9 DE NOVIEMBRE DE 2005

Formación profesional y virtudes

ESTAS SON LAS BASES DE LAS DECISIONES ÉTICAS. LA JUSTICIA, VERACIDAD Y PRUDENCIA SON VIRTUDES HUMANAS QUE DEBEN ACOMPAÑAR LA BUENA PREPARACIÓN PROFESIONAL.

1. La formación profesional

SE TRATA DE UNA CONDICIÓN NECESARIA PERO NO SUFICIENTE PARA UN COMPORTAMIENTO ÉTICO.

El correcto desempeño profesional es condición necesaria para que un acto sea éticamente adecuado. Un buen profesional hace las cosas bien y, además, está orientado hacia el bien de la persona y de la sociedad. Cuando las cosas no se hacen bien, el acto no puede ser éticamente bueno.

En cambio, si se ha actuado profesionalmente, se ha cumplido con un requisito importante para tener un acto éticamente adecuado. Por ello, el bien logrado a través del ejercicio de la profesión es un muy buen primer paso para determinar si un ejecutivo o empleado ha actuado éticamente.

No obstante lo anterior, esto por sí solo no basta para que un acto sea éticamente adecuado. La ciencia, la técnica y quienes la operan no son los únicos capaces de solucionar los problemas de las personas.

El correcto desempeño profesional es condición necesaria pero no suficiente para que un acto sea éticamente adecuado y digno de quien lo realiza.

Un acto “técnicamente perfecto” puede no ser adecuado éticamente si su fin no es la persona. Los problemas éticos son diferentes a los que plantea la técnica.

La técnica no puede ser un fin en sí misma. Es cuestionable que los profesionales, en virtud de su alta competencia en cier-

tos ámbitos, definan sus fines y medios desde la técnica y los justifiquen moralmente.

No siempre se debe hacer todo lo que se puede hacer. Si se acepta sin más que lo técnicamente factible es bueno, la persona no aplica su juicio moral para discernir si un acto es éticamente aceptable. La respuesta es automática: “Si es viable, no hay reparos”, lo que no es un modo correcto de pensar y actuar.

La vida así entendida transforma a la técnica en un bien de consumo desligado de quien lo realiza y para qué se realiza. Se pierde el sentido del trabajo, que pasa a ser un aspecto meramente instrumental de la vida.

El trabajo deja de ser una vocación de la persona que busca hacer un aporte a la sociedad desde sus habilidades y competencias. En esta forma de vida en sociedad, lo relevante es aplicar la mejor pericia técnica, sin importar el fin que se persigue con este esfuerzo.

Lo propio del profesional es saber compatibilizar adecuadamente medios y fines para lograr un resultado que sólo él o ella en virtud de su competencia puede realizar. Resolver esta ecuación no siempre es fácil. Su solución adecuada sólo se consigue cuando la dimensión técnica va de la mano con su dimensión ética, a la hora de tomar decisiones.

Podremos decir que estamos en presencia de una situación de justicia cuando los bienes que se dan y reciben a nivel de una persona o grupo (materiales o de otra índole) no se logran a expensas de provocar un perjuicio en otras personas o grupos.

La justicia no lleva a comprender al otro en cuanto persona y no solamente como agente que produce bienes o servicios o nos es útil.

Se ha de ser justo en relación con los demás no sólo en el ámbito de lo económico.

También importan el trato que se brinda, las palabras que se dicen y las tareas y responsabilidades que se asignan. Las



La formación profesional no es suficiente para tomar decisiones, cualquiera sea el resultado que se busca.

condiciones de trabajo y las oportunidades de promoción son temas que no pueden ignorarse si se pretende ser justo con las personas con quienes se trabaja.

Tenemos que cuestionarnos si con esta actitud que asumimos o con esta acción que vamos a emprender ayudamos a que el otro se dignifique o favorecemos su humillación.

Esta es la prueba de fuego para evaluar el modo como realmente nos relacionamos con los demás.

Aristóteles decía que “todas las virtudes se encuentran en el seno de la justicia” y Santo Tomás de Aquino postula que es la más grande de las virtudes.

Las características de la justicia son:

- la alteridad (el otro). La justicia se refiere a relaciones bilaterales.
- exigibilidad. Hay una obligación de cumplir por ambas partes y esto genera el derecho a exigir.
- igualdad. Debe haber una equivalencia entre lo demandado y lo ofertado.

La justicia entre el jefe y su subordinado. La justicia no puede quedarse en principios abstractos.

Hay obligaciones del empleador, como:

1. Dar a toda persona un trato respetuoso. Ello implica no hacer ningún tipo de discriminaciones en razón de la raza, religión, estrato social o características físicas de la persona. Parece obvio, pero lamentablemente ello no siempre se da.

2. Reconocer a cada persona los derechos que le corresponden a la luz del contrato asumido con la empresa y según la normativa vigente. Todo acto, para que sea justo, debe procurar que a cada uno le corresponda lo suyo.

Por ejemplo, el derecho a trabajar en un lugar adecuado, al descanso, a un salario confor-

me a la labor que realiza, a un trato digno.

3. Evaluar con ecuanimidad. Incorporar no sólo los aspectos cuantitativos del trabajo realizado, es decir las metas y los logros alcanzados, sino también el modo de cómo se ha relacionado con sus compañeros de trabajo: si ha formado equipo, si ha contribuido al éxito del grupo y de la empresa, o si se ha limitado a las tareas propias de su ámbito más inmediato.

La justicia también implica obligaciones de las personas. Por ejemplo, realizar un trabajo bien hecho es un deber de justicia, y cumplir de manera adecuada los deberes a los que nos hemos comprometido es una obligación que asumimos con nosotros mismos, con los demás, con la empresa y, para los creyentes, con Dios.

La justicia de la sociedad hacia la empresa y personas.

Es un deber de justicia por parte del Estado fijar leyes o normas justas y claras dentro de las cuales se va a mover la empresa. Éstas han de ser equitativas para que haya un equilibrio adecuado entre el bien común (tarea fundamental de la autoridad) y el bien de cada persona y empresa.

Desde este punto de vista, es deber del Estado garantizar políticas que permitan un trabajo que se prolongue en el tiempo y que garantice un nivel de competencia regido por normas claras y equitativas.

Caso típico de falta de equidad es el favoritismo por razones ajenas a la competencia profesional, el generar leyes que favorezcan a un grupo de personas en desmedro de otras, o el dar a algunos mayor información que a otros con el fin de favorecerlos.

Veracidad. El hombre veraz dispone todo su ser, su inteligencia, su voluntad y su libertad hacia la verdad, tanto pensada como expresada. Buscar la

verdad respecto de uno mismo, de los demás y del quehacer es una exigencia que brota de la misma naturaleza humana.

Es imposible liderar una empresa o un grupo de personas si no se tiene la verdad como un pilar fundamental en las relaciones interpersonales. Ser veraz hace honor al hombre y a su dignidad, y genera necesariamente un ambiente de verdad, lo que contribuye enormemente a un clima laboral libre de rumores y prejuicios respecto de personas e instituciones.

Ser veraz implica estar siempre bien informado y estudiando constantemente. Un auténtico líder no sólo busca la verdad, sino que también se empeña en obrar conforme a ella. La verdad es un pilar básico de la sociedad y ha de impregnar todas las relaciones humanas si se quiere progresar a nivel personal y social.

Un clima de confianza en la empresa es impensable si las relaciones humanas no se fundan en la verdad, y en ello el ejecutivo tiene una gran responsabilidad.

En todo caso, obrar en la verdad no significa decir todo lo que se sabe respecto de una persona o situación, puesto que ello puede atentar en contra de otra virtud aún mayor que es la caridad hacia las personas.

Mientras más poder tenemos en una empresa, más información manejamos respecto de situaciones y personas, y ella ha de ser tratada con mucha prudencia para no dañarlas. Esto adquiere especial validez cuan-

do se trata de su vida privada, ya sea que la información se ha entregado de modo confidencial o si ha sido conocida por otras vías.

La honra de las personas es un valor altísimo que ha de ser debidamente protegido.

Prudencia. Hay situaciones en las que tenemos dudas sobre lo que resulta correcto de nuestro actuar. En estos casos, la máxima de las virtudes es la prudencia. Aristóteles la define como el recto discernimiento de las acciones humanas. Es una virtud del entendimiento, de la razón.

La prudencia nos ayuda a ser equilibrados en nuestras decisiones. Ello será siempre un desafío y una meta a alcanzar en el mundo de la empresa. El dicho popular reza “ni mucho que te queme ni tan poco que te hiele”. La virtud de la prudencia nos ayuda a evitar tomar medidas por defecto como por exceso, es decir, a ser justos.

Las personas prudentes tienen siempre presente la máxima de actuar con los demás del mismo modo que desearían que los demás actúen con ellas: haciendo el bien que esperan y no haciendo el mal que no quisieran padecer.

A mayor prudencia del hombre, virtud que se adquiere con la experiencia, menor será el riesgo de equivocarse a la hora de tomar las decisiones. El ejercicio de la prudencia hace al hombre prudente, o más generalmente, las acciones virtuosas van haciendo al hombre más virtuoso.

3. Cualidades del buen líder

Son tres las principales cualidades que se esperan de un líder.

Inteligencia. El líder se afana por llegar al fondo de las cosas. Busca apasionadamente la verdad en cada situación que le toca enfrentar.

Es como un hombre de cien-

desafíos y exigencias de su cargo, y busca superarse constantemente en todos los ámbitos del saber.

Sabiduría. El líder une los aspectos científicos, técnicos y económicos de su saber al conocimiento que da la experiencia. Ello lo vuelve un hombre

LOS PROBLEMAS ÉTICOS SON DIFERENTES A LOS QUE PLANTEA LA TÉCNICA.

cia, capaz de vincular muchas cosas a la vez.

Se plantea los temas sobre los cuales debe decidir esde la complejidad de las situaciones que le toca vivir.

Competencia. El líder es competente en su trabajo, es decir, posee el adiestramiento adecuado para responder a los

sabio que penetra la realidad de un modo del todo original y de allí resuelve.

El hombre sabio es aquél que toma las decisiones a la luz de la razón, no de la pasión, y que no se sirve de la ética como un instrumento sino como un elemento neurálgico de su manera de pensar y de actuar.

LA CLASE@EJECUTIVA 2005-2006

■ ■ ■ ES UN PROGRAMA DE PERFECCIONAMIENTO en administración de negocios creado en 1998 por la UC y El Mercurio, bajo la dirección académica de Patricio del Sol, que combina clases publicadas en el diario, internet y clases presenciales.

■ Están abiertas las matrículas para los siete diplomados 2005-2006: Administración de Negocios, Gestión Estratégica, Desarrollo Organizacional, Marketing Estratégico, Gestión Financiera, Administración de las Operaciones y Gestión de la Construcción.

■ Los cursos del trimestre verano 2005 (octubre-diciembre) son: Marketing Operacional, Gestión Financiera, Gestión Tecnologías de Información, Ética en la Empresa y Gestión de Costos de Proyectos.

SOBRE EL CURSO

■ ■ ■ ¡SIGUEN ABIERTAS LAS MATRÍCULAS!

■ Este curso tiene como objetivo dar elementos conceptuales para afrontar las disyuntivas éticas que se presenten a nivel personal y empresarial de la mejor manera posible, con coherencia con los principios que deben regir el comportamiento humano.

■ Las clases se publican todos los miércoles, entre el 12 de octubre y el 14 de diciembre de 2005.

■ Matrículas a través de www.educacion.emol.com. Consultas en el teléfono 354 59 17 y en el correo: contacto@claseejecutiva.cl.

APUNTES DEL CURSO

■ ■ ■ APRENDIMOS HOY:

■ Discernir la mejor decisión ética no es fácil, por ello la preparación de una persona debe incluir su formación profesional y el fortalecimiento de ciertas virtudes.

■ Las virtudes humanas esenciales desde el punto de vista de la ética son: la justicia, la veracidad y la prudencia.

■ Las cualidades esperadas de un líder ético son: inteligencia, competencia y sabiduría.

SEXTA CLASE: MIÉRCOLES 16 NOVIEMBRE 2005

■ ■ ■ Tema: Responsabilidad social de la empresa.