

IDENTIDAD Y ÉTICA DEL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS

Jorge B. Mosqueira

VERSIÓN AGOSTO 2005

Debe plantearse la necesidad de un código ético del profesional de Recursos Humanos, como punto de partida hacia una mayor identificación de su rol en las organizaciones y la sociedad argentinas. A la vez, facilitará la toma de decisiones y permitirá un desarrollo más consistente y claro para quienes ejercen hoy la profesión y, muy especialmente, en el futuro.

Como si fuera un prólogo.

Creo importante puntualizar, en primer término, desde qué lugar escribo para poner sobre mesa de quien me leyere todas las cartas que necesite y pueda armar su propio juego de pensamientos. Todo texto tiene claves ocultas, aún para el propio autor, pero si se da un caso como este, que implica abordar algunas reflexiones éticas, por cuestiones de necesaria coherencia se impone hacer un minucioso esfuerzo de honradez, poniendo al descubierto todos los pliegues que el tiempo y las distintas experiencias pudieran haberse formado, más allá de mi voluntad. En otras palabras, no es posible hablar de ética sin explorar el terreno sobre el que ha germinado. Por otro lado, el uso de la primera persona singular y plural durante el desarrollo del tema implica un doble compromiso, el de la exposición personal y la inclusión tácita de mis colegas, a quienes no les he pedido permiso para referirme a ellos.

No es un dato insignificante que allá, en el fondo de los tiempos, haya elegido una profesión distinta a la actual. Me gradué como Profesor en Letras y dicté Literatura durante muchos años. Tuve oportunidad de participar, en épocas de estudiante, de encendidas discusiones sobre la superioridad de Cortázar sobre Borges o viceversa, cuya finalidad no iba más allá de una gratuita práctica de esgrima intelectual que mezclaba la erudición con chicanas de baja estirpe. Casi sin transición – sin inducción, diría hoy – pasé a participar de otras luchas con otras finalidades, tan legítimas como aquellas: se trataba esta vez de lograr un lugar más elevado en la escala jerárquica o un cliente prometedor. Debido a este, mi “origen literario”, creo haber conservado – durante todo el tiempo en los que trabajé en los ámbitos empresarios – una cierta mirada de forastero, con los pro y las contras que esto conlleva.

Estoy cumpliendo casi tres décadas ejerciendo la profesión de Recursos Humanos, dentro de las cuales ejercí paralelamente la docencia universitaria durante más de veinte años, en especial dentro de la carrera de Relaciones del Trabajo de la UBA y luego en Relaciones Laborales de la Universidad de La Matanza. Durante todo ese tiempo hubo muchísimas oportunidades en los que me pregunté sobre mi quehacer. Esas preguntas no iban dirigidas a **cómo** o **qué** hacía, sino **por qué**. Esto es, sobre qué fundamentos y cuál es mi aporte a la sociedad.

No oculto que estas preguntas implican un principio, una toma de posición. Doy por supuesto que una profesión logra sentido en la medida que tenga, como fin último, la sociedad en la que se encuentra incluida.

Seguramente seguiré haciéndome esas preguntas hasta que las conexiones sinápticas empiecen a desvanecerse. Mientras tanto, me apresuro a pagar la deuda contraída con colegas y, en especial, con miles de alumnos con los que compartí distintas experiencias de aprendizaje durante tantos cuatrimestres, planteando una cuestión que muy probablemente los perturbará en el ejercicio de la profesión. Me preocupa su futuro desarrollo profesional, es decir, qué van a poder aportar ellos y, a la vez, que no queden desamparados frente a las decisiones que deberán tomar, tal como sucedió a quienes los antecedimos.

En síntesis, el texto que sigue tiene como eje preguntarnos sobre por qué hacemos lo que hacemos, planteado entre colegas.

1. Introducción

El ejercicio de actividades referidas a las relaciones del trabajo – más comúnmente conocidas como “recursos humanos” –, ha alcanzado un desarrollo suficiente como para ser considerada una profesión equivalente a cualquier otra de las que son reconocidas en la sociedad. Sin embargo, en nuestro país y en los inicios del siglo XXI, no ha logrado el rango de profesión, entre otros motivos, por la inexistencia de límites éticos claros que darían fundamento a la práctica. En otras palabras, “ética” y “profesión” son términos complementarios que otorgan identidad y es poco probable que quienes se encuentren ejerciendo las actividades referidas a los recursos humanos – hoy y en el futuro –, puedan continuar su desarrollo sobre bases tan difusas. Por este motivo, creemos que es necesario iniciar un análisis y un debate sobre este aspecto puntual, que además coincide con el crecimiento del interés por la ética empresaria, uno de nuestros ámbitos frecuentes de actuación.

2. Qué entendemos por “identidad”

Evitaremos entrar en perspectivas psicológicas o filosóficas, aún cuando éstas podrían aportar definiciones enriquecedoras sobre cómo nos reconocen. En el sentido en que entenderemos el término, *la identidad es una construcción social, que implica no sólo la comprensión de sí mismo y el rol que desempeña en la sociedad, sino que debe completarse con la visión de los otros*. La práctica visible de una actividad permite construir la identidad. Nadie podría considerarse pintor si no pinta, o chofer de taxi si no sabe conducir un automóvil. Las habilidades y el desempeño de ciertas funciones otorgan identidad, en la medida en que son manifiestas, comprobables en la realidad, no sólo por el que las ejecuta sino también por quienes las perciben o son sujetos de sus acciones. Aquí nos enfrentamos, además, con un problema central: ¿cómo nos llamamos? Las distintas carreras de grado han optado por distintas denominaciones respondiendo más a razones de marketing que de contenidos u objetivos. En las empresas existe una heterogeneidad similar: Personal, Recursos Humanos, Relaciones Laborales, Relaciones con el Personal, Relaciones del Trabajo, etc. En este sentido, Dave Ulrich, autor de “Recursos Humanos Champions” – con quien comparto muy poco su enfoque vertebral sobre el sentido de la profesión – describe muy bien las dificultades de nuestras debilidades estructurales¹.

Para confirmar aún más la ambigüedad sobre las que nos movemos, hagamos el ejercicio de suponer cómo describirían al “buen” profesional de Recursos Humanos personalidades tan distintas como los presidentes de distintas empresas. Por ejemplo, los de Unilever de Argentina y Supermercados Coto.

3. Qué entendemos por “profesional”

La aproximación más eficaz respecto de la definición de los términos que utilizamos es el diccionario, cuya función principal es, precisamente, fijar el

significado de las palabras y su posibles acepciones. En este caso, tomaremos como fuente la que propone el diccionario Webster, por dos motivos: 1) Es la definición más completa entre los diccionarios consultados. 2) Ha sido utilizado como base por el Consejo que agrupa las Asociaciones Profesionales de Recursos Humanos de Canadá, a quienes citaremos más adelante.

Según el diccionario Webster, una profesión es “un llamado, vocación o cargo que requiere conocimientos especializados y frecuentemente, una larga e intensa formación académica”. Para ser definida como profesión debe poseer no menos de seis condiciones:

- a. Un cuerpo de conocimientos común.
- b. El establecimiento de estándares de desempeño.
- c. La existencia de una organización profesional representativa.
- d. Otorgamientos de matrícula.
- e. Reconocimiento externo de la profesión.
- f. Un código de ética.

Si quisiéramos ser reconocidos como profesionales, de acuerdo a esta definición, surge claramente que estamos a medio camino. Veamos uno por uno.

Un cuerpo de conocimientos común. A pesar de que las carreras de grado en la especialidad tienen, en Argentina, una historia corta (algo más de 30 años), se ha constituido un cuerpo de conocimientos sólido, a partir del ejercicio de la docencia y las investigaciones. No obstante, existe una gran dispersión en los temas centrales y los avances alcanzados respecto de técnicas, estudios o metodologías de intervención. En principio, aunque se justifica por el reducido mercado, hay baja producción nacional de textos de la especialidad y de irregular calidad, excepto muy calificadas excepciones: Leonardo Schvarstein, Abraham Pain, Jorge Etkin, Aldo Schlemenson, Ernesto Gore y otros pocos. La bibliografía predominante proviene de traducciones de autores estadounidenses, donde solemos encontrarnos con textos de una pobreza intelectual formidable, aunque pese a ello suelen convertirse en best-sellers. El paradigma de la infantilización de dirigentes fue la venta masiva del libro ¿“Quién se ha llevado mi queso?”, lo cual habla muy mal del nivel de lectura a los que nos vamos acostumbrando a manejar.

Establecimiento de estándares de desempeño. Es más fácil reconocer estándares en alguna áreas técnicas, tales como Remuneraciones, Capacitación, Legislación Laboral, etc., pero la consistencia se diluye cuando se abordan temas referidos a las relaciones laborales, interpersonales o referidas a la ética profesional. Es una de las cuestiones pendientes.

Existencia de una organización profesional representativa. Existen en la actualidad distintas asociaciones profesionales con personería jurídica, pero no se ha establecido un Consejo Profesional. Es una carencia que, en caso de ser debidamente institucionalizada y administrada, perfilaría los alcances de la profesión de un modo más concreto.

Otorgamientos de certificación. Hoy día nos encontraríamos con muchas dificultades en el otorgamiento de matrículas profesionales debido a que las personas que ejercen provienen de distintos ámbitos académicos (psicología, derecho, sociología, ingeniería, ciencias económicas, etc.), por lo que sería

necesario establecer una transición que reconocieran la experiencia, los conocimientos y competencias de cada profesional para ser habilitado.

Reconocimiento externo de la profesión. En este punto claramente estamos a medio camino, ya que nuestra profesión no se encuentra totalmente reconocida en la sociedad. Es la consecuencia de muchas de las situaciones planteadas más arriba, respecto de la diversidad de títulos académicos referidos a los mismos objetivos y contenidos, más el hecho de que cualquier profesional proveniente de otras ramas del saber, o simplemente idóneos, son los que ocupan los cargos o funciones correspondientes a los profesionales de recursos humanos. En este punto debemos detenernos y retomar la primera definición del diccionario respecto del término “profesión”, que se vincula a “vocación”. Dicho de otro modo, hay una diferencia abismal entre ejercer vocacionalmente una profesión o, simplemente, desempeñar un trabajo remunerado. En términos coloquiales, conseguirse un “trabajito” y, de hecho, el área de Recursos Humanos suele ser con frecuencia el depósito de aquellos gerentes a los que no se les puede despedir por distintas razones (económicas, deuda por viejas lealtades, etc.) y se los ubica allí porque se parte del supuesto que cualquiera puede ejercer la función².

Es parte de la definición que, quien ejerce, debe ser remunerado por ello, pero la remuneración no reemplaza ni reemplazará los fundamentos vocacionales que debieran sustentar la práctica profesional.

Un código de ética. Este punto es el objeto de nuestro trabajo, por lo que nos extenderemos con mayor profundidad en los párrafos que siguen. No obstante, las deficiencias que venimos anotando hasta aquí respecto de las condiciones necesarias para considerarnos profesionales, tienden a poner de manifiesto la importancia de la ética como marco de referencia para todo aquel que desempeñe una función cuyo objeto sea la administración de los recursos humanos. Un ejemplo práctico es la referencia al juramento hipocrático, base del desempeño de los profesionales de la medicina³

4. Qué es “ética”

Debemos partir, para ser claros, de lo más elemental, esto es, entender por qué la ética es propia de nuestra condición de seres humanos y, a partir de aquí, desarrollar las distintas variables del quehacer filosófico sobre el tema. En primer lugar, el comportamiento ético o moral proviene de la posibilidad de tomar decisiones racionales, mediante las cuales nos hacemos responsables de elegir nuestros actos. A modo de ejemplo contrastante, un carnívoro cualquiera no tendrá en cuenta si está bien o está mal matar a una gacela de pocos meses o sería más ético hacerlo con una gacela adulta. Su acción responderá a la satisfacción de sus necesidades de alimento, sin mediar un juicio de valor sobre su acción. En este sentido, las fieras carnívoras, como cualquier otro animal, son muy pragmáticas.

Para decirlo de otro modo, “estamos condenados a ser libres, a hacer elecciones” (Cortina, 2000, 19), lo cual implica que cualquiera sea el plano en el que actuemos (personal, profesional u organizacional) estaremos eligiendo entre actos que consideremos buenos o malos. ¿Buenos o malos para quién?

En este punto debemos aclarar que hay varios enfoques sobre la ética, uno de los cuales ya hemos mencionado respecto de la diferencia entre los hombres y los animales y se parte del concepto que los hombres son estructuralmente morales, por lo que están obligados a justificar sus elecciones.

Por su lado, el llamado “eudemonismo”, parte del principio de que los hombres tienden necesariamente a la felicidad, y la ética se constituye, entonces, en la fundamentación de los medios para obtenerla. Es la corriente que nace con Aristóteles, en particular en “Ética a Nicómaco”.

En tercer lugar podemos mencionar el “hedonismo”, que afirma que todos los seres vivos buscan el placer. Esta corriente de pensamiento deriva en el “utilitarismo”, que parte de “la máxima de la mayor felicidad del mayor número [de personas] como criterio para decidir entre dos cursos alternativos de acción” (Cortina, 2000, 30). Para definir una u otra acción, entonces, deben tenerse en cuenta las consecuencias (ética teleológica o consecuencialista), es decir, a qué cantidad de seres vivos afectará y de qué modo. Como contrapartida a esta corriente nacen las éticas llamadas “deontológicas”, que se ocupan de las normas y respeto a los derechos de los hombres.

Una cuarta posición es la kantiana, que se basa en la dignidad y la autonomía de los hombres, en su derecho a ser respetados. El propio Kant, en “Fundamentación de la metafísica de las costumbres”, afirma que “los seres racionales son fines en sí mismos, tienen un valor absoluto y no pueden ser tratados como simples medios”. Se da fundamento a la dignidad humana y es el principio del reconocimiento de los derechos humanos. Desde este enfoque quedaría invalidado, por oprobioso, el nombre “recursos humanos”.

5. Qué es “Recursos Humanos”.

Cualquiera de los fundamentos de la ética hasta aquí descritos pueden servir para dar lugar a la ética aplicada, esto es, de qué manera se pueden orientar las acciones en el ejercicio de una profesión. Más precisamente, estamos hablando del “ethos”, entendiéndose a éste como rasgo distintivo de la cultura de una organización o un grupo. En nuestro caso, los profesionales de recursos humanos. El grado de pertenencia y, por lo tanto, la identidad percibida por la sociedad depende de que adhiera o no a los valores que dan sustento a la profesión. Vale remarcar que estamos hablando de “adhesión” que es el extremo opuesto de la “aceptación”, donde intervienen las sanciones. Este es el peligro que existe cuando la función de un Consejo Profesional o cuando un código de ética pasa a convertirse en corporativismo⁴ o simples procedimientos disciplinarios.

6. Lugar del profesional de Recursos Humanos

Aunque la preocupación por la ética empresarial crece a partir de los años sesenta del siglo pasado, a través de los cuestionamientos a la influencia y poder de las empresas transnacionales, cobra mayor vigor a fines de los ochenta y durante los noventa a partir de las consecuencias sociales referidas al impacto ecológico del desarrollo industrial y la potenciación del consumismo como estilo de vida (Lozano, 1999, 39). En medio de esta situación debemos plantear nuestra

actuación profesional, por lo que vale la pena ubicarnos muy sintéticamente en este escenario.

a. La cuestión de la ética empresarial

Ética y empresa parecen términos antitéticos y lo son en tanto persigan fines que se anulen mutuamente. Ingresa aquí la cuestión de los medios y los fines, ya que si el fin último de la empresa es exclusivamente la rentabilidad, ni siquiera entraría en juego la posición consecuencialista (*la mayor felicidad del mayor número*), considerando como válido, por ejemplo, la destrucción de la capa de ozono – que afecta a un gran número de personas – para no interrumpir el crecimiento industrial, o los despidos masivos sin intervención del mecanismos de seguridad social que eviten los crecientes niveles de indigencia. La ética de la empresa, por lo tanto, “no es una ética de una convicción, sino de una responsabilidad por las consecuencias de las decisiones que se toman, lo cual no significa optar de modo alguno por el pragmatismo, sino que es preciso tener en cuenta las consecuencias de las decisiones para aquella finalidad por la que la empresa existe y que consiste en la satisfacción de las necesidades humanas. (Cortina, 2000, 90. El subrayado es nuestro.)

b. Actuación del profesional de Recursos Humanos

Cualquier profesional de recursos humanos de la Argentina se encuentra desamparado frente a las decisiones que tiene que tomar en su actividad cotidiana en tanto carece de un marco de referencia sobre los límites de su profesión. Hasta ahora, cada uno ha resuelto la cuestión a través de sus propios códigos éticos individuales, más las versiones populares sobre lo que se espera de él o ella. En la base podríamos encontrar aquellos principios morales de la sociedad en la que vivimos, la llamada “ética cívica”⁵, pero si nos atenemos a definición de Adela Cortina, ni siquiera ésta es respetada o demandada por los empleadores.

Puede alegarse que otro de los límites visibles, que no deben ser trasgredidos por los profesionales de recursos humanos son aquellos que están definidos por los aspectos legales. Sin embargo, no es suficiente, ya que quedarían afuera muchas prácticas que, en los hechos, violan las leyes vigentes. Para ejemplo sirva el habitual pago de remuneraciones “en negro”, los sobornos a instituciones gubernamentales y sindicales, la ejecución de presiones sobre empleados para forzar su renuncia, etcétera. La pregunta fundamental, a la que es difícil responder, es: *¿cómo sabremos cuándo debemos renunciar para no violar las normas más elementales de nuestra ética profesional?*⁶

Las prácticas sin marco ético ha llevado hacerse popular la mención a que “los de recursos humanos estamos para despedir gente”. En otros términos, nuestra función principal estaría más cercana a de los verdugos profesionales, con el agravante que ni siquiera esto lo sabemos hacer bien, ya que hay escasa o nula formación al respecto. Es una realidad que se niega por legítimo pudor, ya que los profesionales de recursos humanos preferimos tener una imagen más benévola de nosotros mismos. He escuchado hasta el hartazgo – de boca de mis alumnos y también de colegas –, que han elegido la profesión porque “les gusta el contacto

con la gente". La pregunta a continuación es "para qué". ¿Acaso un placer narcisista, mezquino o bien una vocación solidaria? El lugar que ocupamos o en el que suelen colocarnos termina siendo corrosivamente ambiguo. Algo así como monjitas pertenecientes a la misma orden que Teresa de Calcuta o bien gladiadores implacables, ajenos a una noción mínima de piedad. Maestros humanitarios o delfines de las estrategias empresarias referidas a sus recursos humanos.

7. Algunas conclusiones necesarias y provisionarias

Desde nuestra propuesta, la identidad del profesional de RRHH se afirma sobre tres puntos fundamentales: autoridad operativa, autoridad intelectual y autoridad moral, tal como intentamos describir en el gráfico que sigue:



Autoridad operativa. En tanto RRHH es un área de servicio, debe ser modelo de respuesta y eficiencia respecto de las demandas de la organización. Es necesario mantener un mecanismo administrativo que apoye a la línea en sus necesidades, ya sea en el corto, mediano o largo plazo.

Autoridad intelectual. Por lo general, los problemas y decisiones que le llegan o le son propias del área de RRHH son de múltiples dimensiones, casi nunca tienen respuestas unívocas. El profesional de RRHH debe poseer sólidos conocimientos técnicos, pero no son suficientes. Es preciso contar también con una visión muy amplia y actualizada sobre la sociedad, la historia, la política, la psicología y cualquier otro aporte que lo habilite a proponer alternativas de un rango cualitativo mayor, que lleguen más allá de los prejuicios, de las ideas y conceptos estándar.

Autoridad moral. Es la base que posibilita el desempeño de la función de RRHH. Ninguna de las dos condiciones mencionadas anteriormente (autoridad operativa e intelectual) puede reemplazar la ausencia de autoridad moral. En el plano individual es inaceptable que el ocupante de un cargo en el área de RRHH obtenga ventajas o prebendas, o perciba gratificaciones no institucionalizadas. En el plano profesional, no podría sostenerse si comete o

permite actos de abuso o maltrato (mobbing), si privilegia a parientes o amigos o utiliza procedimientos discriminatorios. No podría participar en la violación de leyes en vigencia o la tramitación de sobornos gremiales o gubernamentales. He aquí la necesidad de un código de ética.

A modo de hipótesis, podríamos aventurar que quizás sea necesario constituir un Consejo Profesional que regule las prácticas de los profesionales de RRHH, tal como existe en algunos países avanzados. De hecho, puede consultarse la página web del Professional Assessment Resource Center⁷, donde se publica el código de ética del Canadian Council of Human Resources Associations (CCHRA). Extraeremos de dicho código, un par de puntos, a manera de ejemplo, aunque sugerimos enfáticamente consultar el texto completo:

- Apoyar, promover y aplicar los principios de los derechos humanos, equidad, dignidad y respeto en los lugares de trabajo, en el ejercicio de la profesión y en la sociedad toda.

- Esforzarse en armonizar las necesidades e intereses de los empleados y la organización en la práctica profesional.

Tal vez la creación de un código de ética sea – en estos momentos, en Argentina – una necesidad perentoria. ¿Por qué? La respuesta es simple. Consolidaría nuestra identidad ante la sociedad y ante nosotros mismos, facilitaría la toma de decisiones y se enriquecería el intercambio de ideas entre los miembros de la profesión.

Para las empresas, el hecho de contratar a un profesional de RRHH significaría una garantía ética, frente a la sociedad interna y externa, del mismo modo que un médico es responsable por sus diagnósticos y recetas o un contador por los balances que firma. Una ética profesional consensuada y aceptada otorga identidad, pero también, un diáfano futuro de desarrollo.

Bibliografía consultada

- Aristóteles. Ética. Editorial Andrómeda, 2003
- Augusto Hortal Alonso, Décima Semana de Espiritualidad Cristiana y Presencia Laical en el Mundo. Salamanca, 13-20 de julio de 2002.
- Brown, Marvin. La Ética en la Empresa, Editorial Paidós, 1992
- Cortina, Adela. Ética de la Empresa. Editorial Trotta, 2000
- Cortina, Adela. Ética Mínima, Editorial Tecnos, 2001
- Etkin, J , Schvarstein, L. Identidad de las organizaciones. Editorial Paidós, 1989
- Etkin, Jorge. La Doble Moral de las Organizaciones, Editorial McGraw Hill, 1993
- Kant, Immanuel. Lecciones de Ética, Editorial Crítica, 2001
- Lozano, Josep. Ética y Empresa, Editorial Trota, 1999.
- Sadaba, Javier. Diccionario de Ética, Editorial Planeta, 1997
- Savater, Fernando. Diccionario Filosófico, Editorial Planeta, 1997
- Savater, Fernando. El Valor de Elegir, Editorial Ariel, 2003
- Schlemenson, Aldo. La Perspectiva Ética en el Análisis Organizacional, Editorial Paidós, 1990
- Schvarstein, Leonardo. La Inteligencia Social de las Organizaciones, Editorial Paidós, 2003
- Tuleja, Tad. Más Allá de la Cuenta de Resultados, Editorial Plaza & Janés, 1987

Ulrich, Dave. Recursos Humanos Champions, Editorial Granica, 1998
 Walker, Lee. El Management de la Mafia, Editorial Granica, 1993.
 Williams, Bernard. Introducción a la Ética, Editorial Cátedra, 1998

Potach (ver Internet) sobre identidad.

NOTAS

¹ “Nosotros, los de Recursos Humanos, seguimos siendo nuestro peor enemigo. Seguimos reclamando que nos respeten en vez de actuar como si ya nos respetaran. El respeto surge del ejercicio de la profesión, no de la aprobación de los gerentes de línea, clientes, empleados o cualquier otro grupo que santifique nuestro trabajo. Nosotros necesitamos encontrar la validación interna, no externa del trabajo que hacemos. Necesitamos tenernos la misma confianza y seguridad que tiene de sí mismo un atleta exitoso, un músico, un escritor o un líder. Necesitamos saber que lo que hacemos es lo mejor y lo más correcto porque sabemos que se basa en teoría, investigación y las mejores prácticas, sin buscar o depender de otros para que validen lo que hacemos”. Reportaje pre-sabático, realizado en 2003.

² Existe la tendencia a “hacer pasar” por Recursos Humanos a gerentes de otras especialidades como marketing, ingeniería, administración, etc., lo que implica un no reconocimiento de la profesión ni de su especificidad. Para entenderlo mejor, imaginemos a un profesional de Recursos Humanos “pasando” por Ingeniería de Proyectos o Servicio Médico.

³ *“Puros y limpios mantendré mi vida y mi arte, en cuantas casas entre lo haré en bien del enfermo, absteniéndome de ocasionarle intencionados y condenables perjuicios y de recrearme con el cuerpo de mujeres y hombres, sean libres o esclavos”.* (Hipócrates, Siglo V A.C.)
 En nuestro caso, para empezar, habría que definir a quién hay que hacerle el bien. Un enfermo es una categoría universal, identificable a partir de una manifiesta patología, pero, ¿quién debería ser el sujeto de nuestra preocupación? ¿El empleado? ¿El gerente general? ¿El obrero? ¿El patrón? La discusión sobre este punto dividiría las aguas en muchísimas vertientes. No obstante, es crucial, porque si no nos ponemos de acuerdo perderíamos el rumbo respecto de cómo administrar nuestro conocimiento y nuestras energías.

⁴ “El “cuerpo” de profesionales es el que mejor sabe qué es una buena y qué es una mala forma de ejercicio profesional, pero fácilmente esto degenera en corporativismo profesional”. Augusto Hortal Alonso, Décima Semana de Espiritualidad Cristiana y Presencia Laical en el Mundo. Salamanca, 13-20 de julio de 2002.

⁵ “Los valores de libertad, igualdad y solidaridad, concretados en los derechos humanos, el valor de la tolerancia activa, así como la imposibilidad de proponer a otros el propio ideal de vida si no es a través del diálogo y el testimonio, componen por el momento el caudal de la ética cívica en las sociedades con democracia liberal”. Cortina, Adela, 2000, pág. 42

⁶ Como ejercicio, vale la pena verificar una de las situaciones a las que solemos enfrentar: un despido, entendiéndose que podríamos llegar a participar en éste mediante el rol de asesores internos. Es costumbre mal habida que el acto de despedir sea realizado por “Personal”, en vez de quien corresponde, su supervisor inmediato, como responsable de la decisión. En la secuencia de motivos que expondremos a continuación, queda por determinar, desde la perspectiva de una ética profesional, en qué punto nos detendremos, diremos “no” y estaríamos dispuestos a renunciar.

El despido podría fundamentarse sobre las siguientes razones:

1. Porque cometió una falta grave (robo, acto de violencia)
2. Porque hay reducción de costos (una línea de producción que desaparece, incorporación de procesos automatizados, etc. Un punto a discernir aquí es el criterio que se utilizará para seleccionar a los despedidos, si es racional o arbitrario).
3. Porque sí decisión del superior o del patrón)

4. Porque es negro, porque es judío, porque es mujer, porque es viejo.

5. Porque es HIV positivo.

¿Cómo sabremos cuándo debemos renunciar para no violar las normas más elementales de nuestra ética profesional?

⁷ www.cchra-ccarh.ca/parc/