

La ética como sostén de las prácticas institucionales

Participación en la MESA REDONDA 1: “Cómo sostener la incertidumbre y la complejidad de las prácticas institucionales”

Elaboración de Javier Perea y Nines López, profesionales del Movimiento Plena inclusión

Resumen

Este artículo pretende dar a conocer y facilitar la comprensión del papel de la ética en los procesos institucionales de aquellas organizaciones que acompañan y prestan apoyos a las personas. Utilizamos como ejemplo, una institución compleja “Plena inclusión”, cuya razón de ser es facilitar apoyos y oportunidades a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y a sus familias. Se identifican y detallan los aspectos esenciales del proyecto ético de Plena inclusión y su pretensión de enmarcar, orientar y sustentar las prácticas institucionales que se generan en cada uno de los ámbitos que la conforman.

Palabras clave

Ética, ética aplicada, bioética, práctica institucional, Movimiento Asociativo **Plena inclusión**

La prácticas institucionales en Plena inclusión.

“La verdad es la verdad, dígala Agamenón o su porquero”
AGAMENÓN.- Conforme
EL PORQUERO.- No me convence

“Juan de Mairena” Antonio Machado

1. Quién es Plena inclusión

Plena inclusión es la organización que representa en España a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y a sus familias.

Desde hace más de 50 años, contribuye a mejorar la vida de estas personas y de sus familias y a su plena inclusión en la sociedad.

Defiende los derechos de las personas y fomenta su calidad de vida y de sus familias.
Lucha por una sociedad más justa y solidaria.

Plena inclusión está formada por 17 federaciones autonómicas y 2 ciudades autónomas (Ceuta y Melilla) y casi 900 asociaciones en toda España que incluyen a personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo, familias, socios y directivos mayoritariamente familiares, profesionales con diferentes roles y voluntarios (**106.700** personas con discapacidad, **235.000** familias, **24.000** profesionales y **8.000** voluntarios).

Consideramos que estos datos son significativos para entender la enorme complejidad de la institución donde la ética y los valores que la sustentan conforman el pilar fundamental de sus señas de identidad y sus prácticas.

2. El relato de la historia de Plena inclusión y los hitos más importantes

- En 1960 nace la primera asociación de padres, en la provincia de Valencia.
- A lo largo de 1964 se constituye FEAPS (Federación de asociaciones pro personas con deficiencia mental) como federación de asociaciones. En aquel momento no existía el estado de las autonomías. Con posterioridad al cambio político en España y la configuración del estado se constituyen las federaciones autonómicas y FEAPS se convierte en Confederación Española.
- El 1º Congreso de Feaps –Congreso de Toledo- se celebró en 1996 donde se aprueba el primer esbozo de proyecto común para el Movimiento Asociativo FEAPS que establece como misión la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y la de sus familias.

A partir de entonces, la conceptualización y el modelo de calidad de vida se convirtieron en el referente, anclaje y motor de las actuaciones de FEAPS. Alrededor de ella, muchas otras cuestiones, también importantes, se fueron construyendo con la participación y contribución de muchas personas.

En este proceso, pronto surge una intuición que más tarde se convertiría en necesidad; es necesario incorporar la dimensión ética en las actuaciones y prácticas institucionales de toda la estructura institucional; confederación, federaciones y entidades del movimiento asociativo. La calidad de vida debe estar vinculada a la ética dado que la planificación, proyectos y acciones que se relacionan con el apoyo y acompañamiento de las personas debe hacerse desde el marco de la ética.

Este proceso posibilita la convergencia de una necesidad y una virtud que el movimiento asociativo tuvo muy presente desde el principio y que en este momento de su relato histórico plantea como reto para que exista una orientación más centrada en las personas, nos referimos a establecer un Proyecto Ético que estableciera una ética de mínimos que fuera aceptada, aceptable y construida entre “todos”.

Un proyecto ético que tenía como visión: *“lograr que las personas y organizaciones del Movimiento Asociativo FEAPS sean el referente ético en el campo de la acción social por su coherencia entre lo que dicen y lo que hacen, por su exigencia en la orientación ética de sus comportamientos y por su capacidad de aprendizaje moral basado en la reflexión y contraste permanente”*.

- En el marco de éste proyecto ético y de las convicciones que se derivan de los principios de no maleficencia, beneficencia, autonomía y justicia, en el año 2002 se presenta un código ético de carácter institucional, que expresa el consenso básico en el Movimiento Asociativo Feaps sobre las obligaciones que asumimos para cumplir el compromiso ético con las personas con discapacidad intelectual y las familias.
Está dirigido a las instituciones, profesionales y familias donde se expresa el conjunto de razones y motivos en los que se basan esas obligaciones y que genera confianza en el posicionamiento ante la elección de opciones y la toma de decisiones.
Tiene como finalidad un cambio de actitudes y buenas prácticas profesionales para que impacten en el trato diario de las personas, en la prestación y planificación de apoyos, en la gestión y organización de las dinámicas institucionales y en los órganos de gobierno de éstas últimas.
- Esta iniciativa plantea un nuevo reto, la construcción de una estructura institucional que ayudara a alcanzar la visión. Así nace en el año 2006 el **Comité de Ética** que establece como misión; *“Contribuir al desarrollo de comportamientos institucionales, organizativos y personales cada vez más coherentes desde el punto de vista ético y a asumir la responsabilidad de incorporar el debate ético en la resolución de sus conflictos”*.
- En el 2º Congreso celebrado en el 2010, se revisa, modifica y refuerza el Proyecto Común. En él aparece como constituyente, el compromiso y las líneas éticas del Proyecto, reflejadas en la misión aprobada en dicho congreso.
La Misión compartida de Plena inclusión es *“contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan*

desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria”.

- A partir de este momento el proyecto ético se plantea como objetivo el desarrollo del compromiso ético del conjunto del Movimiento Asociativo hacia cada una de las personas con discapacidad y del desarrollo y sus familias, y contribuir a lograr una sociedad más justa y solidaria.

Este proyecto se desarrolla en el marco de los siguientes principios; ha de ser participado, comprensible y cercano, debe tener un sentido práctico y aplicable, ha de generar compromiso e implicación, debe ser creíble y por último debe generar aprendizaje.

- En el año 2015 Feaps pasa a denominarse Plena Inclusión que toma como referencia la nueva misión y revisa los valores que deben acompañar su cumplimiento, a través de un proceso amplio de representación de todos los agentes implicados. A partir de este momento, se quedan establecidas las formulaciones identitarias más importantes de la institución donde se anclan, el proyecto común y las prácticas institucionales en una visión ética construida a lo largo de los últimos 20 años.
- En el año 2016, se comienza la revisión del Código ético como iniciativa que debe estar alineada a la revisión de los valores del movimiento asociativo.

Todo este recorrido histórico sobre la necesidad y el desarrollo de la ética en la institución se sustenta en un supuesto de partida: **“DE ÉTICA SABEMOS TODOS”**, que significa el reconocimiento de que todos tenemos ideas con las que cada uno forma su propia ética personal. Ideas sobre lo que está bien y lo que está mal, sobre lo correcto y lo incorrecto, sobre lo justo y lo injusto, etc.

Pero el descubrimiento es que para trabajar con y junto a las personas con discapacidad intelectual y sus familias, necesitamos una ética compartida.

3. Una visión compartida de la ética

Aún a riesgo de simplificar, exponemos un resumen de las ideas que configuran esta visión compartida.

Los seres humanos somos sujetos libres y disponemos de un grado de libertad que nos identifica y diferencia de otros seres vivos. Esta afirmación, nos permite pensar que estamos obligados a elegir, pero no estamos obligados a acertar con nuestras elecciones. Si nos preguntáramos sobre qué tenemos o en qué queremos acertar, esta pregunta nos remite en primer lugar a **nuestro proyecto individual de felicidad**, aquello que proporciona sentido e identidad a nuestra existencia. Esto quiere decir que como seres humanos *“no solo queremos vivir, sino que queremos vivir bien”* y *“queremos alcanzar una vida buena o calidad de vida”*. Pero la pregunta que nos hacíamos anteriormente también tiene una respuesta común y nos habla de un **proyecto colectivo** que permita y amplíe los proyectos individuales e invite a pensar o experimentar que *“necesitamos y buscamos construir una sociedad justa junto a unos “otros”*.

Por tanto, la ética es la sabiduría construida por la humanidad para ayudarla a acertar en sus elecciones y se basa en una reflexión sobre dos aspectos de la vida que nos proporciona un conocimiento normativo, prescriptivo y orientador de la acción humana:

- Aquello que es *valioso y bueno* para la vida de cada uno. A esta forma de pensar se le denomina **Dimensión Teleológica** y está relacionado con cómo orientamos nuestras acciones hacia *una vida buena*, hacia una *vida plena*.
- Lo que se nos impone *como obligatorio* porque es de *justicia*. A esta dimensión se le denomina **Dimensión Deontológica**. Este aspecto tiene que ver con las relaciones con los demás, con lo que es *justo*.

A lo largo de la historia de la humanidad la multiplicidad de enfoques, escuelas, visiones... en materia de ética es abrumadora. Valgan los siguientes ejemplos como resumen; aquellos que se centran en **la felicidad, la justicia y el deber, el diálogo, la resolución de conflictos, en las tradiciones de cada comunidad, en el proceso de desarrollo moral, etc.**

Es interesante, por tanto, hacer el intento de explicitar cuáles son las fuentes o las tradiciones de las que bebemos en Plena inclusión en la construcción de esa visión ética compartida a la que nos referimos y que muy bien podrían generalizarse a otras instituciones del ámbito de los servicios socio sanitarios.

- La herencia aristotélica, expresada en el siguiente imperativo que extraemos de la “Ética a Nicómaco”
“Seamos con nuestras vidas como arqueros que tienen un blanco”

Un diana que tiene como blanco de sus círculos concéntricos la felicidad.

- La herencia kantiana, resumida en su imperativo categórico:
“Obra de tal modo que trates a la humanidad, tanto en tu persona como en la de cualquier otro, siempre como un fin al mismo tiempo y nunca solamente como un medio”.
Donde destacamos la dimensión de cada persona como un **VALOR ABSOLUTO**. Ella misma es su fin y no puede ser utilizada o instrumentalizada para los fines de otros, por eso se dice que tiene dignidad y no precio. Este significado da contenido a la idea de sujeto frente a la de objeto.

El enfoque kantiano lleva a asumir dos normas éticas genéricas, pero de una importancia definitiva para las prácticas institucionales en Plena Inclusión y para aquellas instituciones que apoyan y acompañan a personas:

- **No instrumentalizarás a otros para tus propios fines**
- **Empoderarás a los otros para que puedan cumplir sus propios fines de vida buena**
- La filosofía de Paul Ricoeur expresada a través de su formulación resumida sobre la ética que entiende como: **“Anhelo de vida buena, con y para los otros, en instituciones justas”.**
Y que en Plena inclusión nos ha llevado a constituir como base de la práctica institucional los apoyos para que las personas construyan **Proyectos personales de calidad de vida en contextos de solidaridad y justicia.**
- La ética del diálogo, también denominada ética del discurso y cuyos principios son:
 - El discurso se construye de forma participada a través del diálogo
 - Cada persona ha de ser reconocida como interlocutor válido en todas aquellas normas éticas que le afecten
 - Hay que poder participar en las condiciones más próximas posibles a la simetría de poder
 - Hay que reconocer los intereses diversos de todos los participantes en el diálogo

4. La experiencia de aplicación de la ética en las prácticas institucionales en Plena inclusión

La fuente más importante de inspiración en la ética aplicada en Plena inclusión es la bioética, a la espera de un mayor desarrollo de la aplicación de la ética a los servicios sociales.

En otro orden de cosas, las éticas aplicadas exigen una reflexión compartida sobre el bien interno de la actividad realizada por instituciones, profesiones u organizaciones, como base para la identificación de valores, principios, actitudes y hábitos de comportamiento (virtudes, en terminología ética).

El bien interno es el bien o el valor que la actividad no puede dejar de aportar porque si lo hace se pervierte. Las prácticas institucionales deben de ser capaces de justificar su contribución al bien interno. Aportamos ejemplos: **De la sanidad:** La salud del paciente, **De la política:** El bien común de los ciudadanos, **De la educación:** La transmisión de la cultura y la formación de personas críticas, **De la empresa:** La satisfacción de las necesidades humanas con calidad, **De las biotecnologías:** La investigación en pro de una humanidad más libre y más feliz.

Si nos preguntamos por los servicios sociales, actividad de la que forma parte Plena Inclusión y a la espera de alcanzar un consenso mayor sobre el tema, establecemos el bien interno en términos de facilitar apoyos y oportunidades a las personas para alcanzar el estatus de personas en todas sus dimensiones y de ciudadanía de pleno derecho.

Los principios que deben orientar éticamente las estrategias, los proyectos y las acciones en el interior de las instituciones son los siguientes:

Principio de no maleficencia

La acción, decisión o intervención no debe suponer daño intencionado a la integridad y dignidad de las personas – “primun non nocere”.

Principio de beneficencia

En la acción, decisión o intervención se debe buscar el mayor bien de aquel con quien tengo lazos de responsabilidad y en todos aquellos ámbitos en los que lo tengo.

Principio de autonomía

Determina que las personas tienen derecho a decidir y a realizar libremente su concepción del bien y su proyecto de vida. En las relaciones entre las personas tenemos el deber de respetar este principio tenerlo en cuenta y potenciar la capacidad de autonomía psicológica que lo posibilita. Y aunque la capacidad de autonomía admite grados y maduración en el trato con la persona se identificará y potenciará su grado de autonomía.

Principio de justicia

Establece las condiciones que posibilitan los demás principios y establecen el marco de un uso responsable y una distribución justa de los recursos.

Alude a un trato de equidad con el fin de disminuir las situaciones de desigualdad. Una igualdad de libertades y oportunidades desde el respeto a los derechos de las personas.

Estos cuatro principios funcionan como **núcleo de confluencia** de todo el universo de valores sobre los que se deben sustentar las prácticas institucionales, decisiones, acciones y estrategias que conforman el día a día de las personas. En determinadas circunstancias, estos principios entran en conflicto y los dilemas que se establecen en ese momento (dilemas éticos) pueden enturbiar una toma de decisión acertada y ágil. El proceso dialéctico que permite la evolución del dilema pasa por la utilización del método deliberativo como conceptualización y base de la resolución del dilema.

Si nos centramos en los valores, aludimos a la base de toda nuestra cotidianidad que se relaciona con la capacidad de valorar, de dar valor a determinados aspectos de la vida y quitárselo a otros. Nos pasamos la vida valorando y evaluando la realidad que nos rodea. Sin esta capacidad de valorar no podríamos preferir unas cosas a otras y, por lo tanto, no podríamos hacer elecciones, tampoco podríamos tomar decisiones ni actuar con autodeterminación.

Los valores son esos grandes ideales que nos parecen preferibles y que nos gustaría que guiaran nuestra vida. Son la guía para los comportamientos y actuaciones de las personas.

Si pensamos en una realidad bidimensional, la parte manifiesta tiene que ver con los comportamientos que realmente definen e identifican a las personas, los grupos y las organizaciones y en la parte latente, aquella que se visualiza de forma encubierta pero no explícita nos encontramos con los valores, aquellos principios que movilizan nuestros comportamientos que surgen de una manera determinada si previamente los consideramos valiosos.

En resumen, los valores son las preferencias que asume una persona u organización en base a que son especialmente importantes o útiles para vivir de la manera que nos parece mejor, para lograr resultados significativos para las personas, cumplir proyectos, ponernos en el camino adecuado y ser lo que queremos ser. Este deseo está completamente relacionado con lo que queremos lograr, con nuestro proyecto de realización y de vida, por tanto los valores se convierten en ideales y guía para aprender y mantener actitudes y comportamientos.

Pensemos que los valores son de las personas y que éstas son las que constituyen y dan vida a los grupos, las instituciones y la comunidad donde se inscriben. Desde este planteamiento, nos surge la necesidad de

generar espacios de comunicación donde la heterogeneidad, el diálogo y el compromiso alrededor de los valores sean motores que posibiliten procesos de cambio y transformación social.

Los valores sirven de guía a nuestras acciones, pero para encarnarlos (incorporarlos) en nuestras vidas y en las instituciones debemos concretarlos. Así, los derechos humanos se convierten en la concreción de los valores que componen la ética cívica: libertad, igualdad y solidaridad. Hay valores compartidos y

permanentes que surgen de la naturaleza de la condición humana: descubrir el modo de hacer las cosas bien.

Como afirma Salvador García es necesario equilibrar los **"valores de control"** tecno-económicos utilitariamente necesarios (eficiencia, optimización, orden, resultados, rapidez, etc.) con la incorporación de **"valores de desarrollo"** y liberación del talento, igualmente o más imprescindibles, como generadores de riqueza organizativa, tales como ilusión, flexibilidad, creatividad, apertura, calidez o generosidad. Y todo ello girando alrededor del eje de valores básicos y esenciales para la legitimación y mantenimiento de dicha riqueza: el **eje ético**, constituido por valores tales como transparencia, honestidad, dignidad, solidaridad o respeto.

Esta reflexión, como reseña J. Tamarit en su artículo *"Calidad en los servicios para PCDI en el ámbito europeo"*, impulsa la idea de que el desarrollo organizativo se logra, entre otras cosas, por la unión entre la conciencia y la ciencia, entre la ética y la técnica, entre la teoría y la práctica; impulsa a diseñar y realizar una formación permanente en los líderes y en el resto de las personas de la organización; pero también indirectamente, alerta ante una calidad basada meramente en palabras y no evidenciada en hechos.

Si nos centramos en la ética con respecto a la relación de ayuda y de acompañamiento en su proyecto de vida, el "profesional" asume un rol de contención ante las demandas del otro, sus necesidades, pero también aquello que es valioso y significativo en su vida. En este sentido no sirve hacer las cosas que se deben hacer, además hay que hacerlas bien, lo que significa:

- Considerar a la persona como única y diferente, con valor propio y anteponiendo la palabra y el concepto persona a sus circunstancias, diagnóstico y condición.
- Mantener una relación simétrica, con relación al otro, esto nos permite conectar con lo que nos dice, pero también con aquello que desea y necesita sin manifestarlo.
- Relacionarnos con la persona desde su globalidad y no sólo desde sus limitaciones, síntomas o discapacidad.

Cuando el quehacer del rol profesional nos coloca ante una persona con el fin de prestarle ayuda y acompañarle en la prestación de ciertos apoyos, se debe hacer con responsabilidad y respeto. Esta actitud habla del "Buen Hacer" y nos lleva a humanizar la relación, que no es otra cosa que establecer un vínculo de calidad y también de calidez. En este sentido, uno de los criterios que pueden ayudar a entender esta reflexión es la frase tan utilizada de "lo que no queremos para uno mismo no lo queremos para el otro". Por tanto, la responsabilidad del profesional le "obliga" a humanizar la relación, utilizando la tecnología (efectividad) y la calidez (afectividad), situación que transforma la relación de ayuda en excelente.

Desde esta perspectiva, nuestro objetivo sería proporcionar una respuesta diferenciada, humana y profesional (técnica) a las necesidades y deseos que presentan las personas, a través de unos apoyos (programas, tratamientos, intervenciones, planes individuales, acompañamiento, actitudes, etc.) ajustados a sus necesidades, intereses y anhelos y con relación a las exigencias de los distintos entornos en lo que tiene que vivir y desarrollar. Esta construcción se ha de realizar junto a la persona y desde los ámbitos en los que vive, su familia, sus grupos, las instituciones en las que se encuentra y el entorno social con el que tiene que estar vinculado. Este análisis nos conecta con nuestros propios anclajes y referencias y nos permite pensar en un proceso de cambio y transformación que sin duda apunta en ambas direcciones. Para ello es importante:

- Centrarse en la vinculación con la persona desde sus entornos de referencia donde se manifiestan necesidades, deseos y anhelos de vida deseada y no en los síntomas, diagnósticos y limitaciones.

- Tener una profunda creencia en la capacidad de la persona para gestionar su propia vida, en sus posibilidades para elegir, tomar decisiones y participar de forma activa en todos aquellos aspectos que afectan a sus vidas.
- Buscar la excelencia en la relación con la persona y su familia que significa establecer vínculos sólidos que transmitan confianza, seguridad, cercanía, flexibilidad, etc.
- Reconocer a la persona desde la asunción de sus condiciones físicas, psíquicas y sociales y desde el respeto a su sistema de valores, creencias sin juzgarla.
- Mantener permanentemente una escucha profunda del sentir y obrar global de la persona (necesidades, deseos, proyectos e incluso fantasías).

Estas consideraciones son importantes en cuanto que permiten conectar con aquello que la persona nos demanda; lo explícito, aquello que manifiesta y lo implícito, aquellos aspectos que podemos intuir y conocer pero que no aparecen de forma manifiesta. Su comprensión facilita hacerse cargo de la situación global de la persona; miedos, ansiedades, desánimo, contradicciones, problemática, aspiraciones, metas proyectos, etc.

Para que todo esto sea real, hay que generar oportunidades que faciliten la consecución de resultados importantes y significativos para las personas. Estas oportunidades mejoran su calidad de vida y facilitan tener una buena vida, nos referimos a buenas prácticas, estrategias o intervenciones que se convierten en espacios significativos donde poder planificar su propio proyecto de vida, expresar sus opiniones, valoraciones y propuestas, participar activa y responsablemente en la toma de decisiones sobre la planificación de actividades y programas, elaborar situaciones de pérdida o separación, mantenerse conectado y participar en aspectos relevantes del funcionamiento de las instituciones, la sociedad y los grupos en los que convive, trabajar en el ámbito de lo grupal, etc.

Con relación a los profesionales, es esencial cuidar las condiciones de trabajo donde desempeñan su quehacer diario, ya que la consecución de los planteamientos realizados hasta el momento dependerá de su puesta en escena y su grado de profesionalidad. Por esta razón, hablamos de algunos aspectos que son importantes considerar cuando nos referimos al trabajo que desempeñan.

Los profesionales deben aprender y familiarizarse con ciertos contextos y situaciones que encierran innegables dificultades que limitan su desarrollo profesional. Un aprendizaje que se adquiere a través de la elaboración y en espacios creados para tal fin donde interactúan aspectos relacionados con la información, la emoción y lo que uno es capaz de hacer y proponer.

Otros aspectos relevantes que hay que mencionar es que los profesionales como seres humanos se “desgastan”, pierden frescura, flexibilidad, se cansan a la hora de trabajar en condiciones externas duras, por esa razón, hay que estar pendiente y proponer medidas alternativas que regeneren la ilusión perdida. Estas propuestas pueden variar dependiendo de trabajador, pero van encaminadas a recuperar el valor que el profesional es capaz de aportar a la persona y a la organización. Nos referimos al reconocimiento, la motivación, la formación, etc.

La actitud del profesional debe ser de honradez y reconocimiento de la situación. No es conveniente colocarse en una posición de omnipotencia ante el trabajo o sus dificultades ya que desde este rol es importante reconocer nuestras fortalezas y debilidades, y desde ahí poder actuar o no actuar en función de las personas y sus contextos de forma eficaz.

La actitud positiva del profesional y los años de experiencia no son garantía de una relación de excelencia con respecto a la persona, es esencial fijarnos en cómo nos dirigimos a la persona, ¿explicamos lo que hacemos?, ¿pedimos permiso?, ¿solicitamos perdón?, ¿damos las gracias?, ¿acompañamos o suplantamos?, ¿entendemos lo que le pasa o juzgamos?, etc.

Por último, me permito realizar un comentario con respecto a la tecnología que utiliza el profesional y que le lleva a hacer mejor su trabajo. Me refiero al “peligro” que tiene su utilización de una forma estandarizada. Si bien conocemos la importancia de utilizar una metodología basada en modelos de intervención contrastados científicamente, también somos consciente que debemos aplicar y poner en práctica esta tecnología de forma personalizada con el fin de respetar el proceso de individuación.

Para terminar queremos aportar la reflexión de Paul Ricoeur, constante fuente de inspiración en la construcción de nuestro planteamiento ético, sobre el núcleo ético en las actividades de ayuda y acompañamiento a las personas. Aunque él enmarca su reflexión en la actividad médica, la consideramos extrapolable a la de servicios sociales.

Según Paul Ricoeur, la bioética tiene dos ramas, la **Terapéutica**, orientada a la cura y el cuidado y la rama de la **Investigación** orientada al conocimiento, la ciencia y la investigación. Las dos vertientes comportan una dimensión práctica, es decir, conciernen a intervenciones deliberadas en el proceso de vida (humana y no humana).

En este momento, nos interesa la orientación terapéutica en la que se suscitan actos de juicio que se componen de varios niveles:

- Nivel prudencial, de sabiduría práctica: Tienen que ver con el caso singular
- Nivel deontológico: Tienen que ver con normas universales que trascienden lo singular
- Nivel reflexivo: Se corresponde con el intento de legitimar los juicios anteriores

El punto de partida es el nivel prudencial donde su dominio se relaciona con las decisiones que se toman en los casos singulares.

- Su dominio es el de las decisiones tomadas en los casos singulares
- Las situaciones singulares en las que el oficio médico interviene son situaciones de sufrimiento
- El motivo de la intervención es el sufrimiento y el telos (el fin) la esperanza de ser ayudado y curado

En la base de los juicios prudenciales se encuentra **la estructura relacional del acto médico**, que tiene que ver con el deseo por parte del paciente de ser liberado del sufrimiento y la esperanza de ser curado

El núcleo ético de este encuentro singular consiste en el **pacto de confianza** que compromete a un paciente en particular con un médico determinado entre los que se ha de establecer un pacto de los cuidados basado en la confianza. Alcanzar el pacto requiere un proceso en el que al inicio hay un foso que separa a los dos protagonistas: por un lado está el que sabe y sabe hacer y por otro el que sufre. Esta distancia que supone el foso es salvada mediante una serie de hitos en los que participan ambas partes (construcción compartida).

El paciente “trae al lenguaje” (muestra, explícita o aporta) a través de su sufrimiento pronunciándolo como lamento. Esta explicitación conlleva un componente descriptivo (síntoma...) y un componente narrativo donde el lamento inicial se transforma en exigencia dirigida como apelación al médico a la que se da respuesta en términos de promesa de observar el tratamiento.

El médico, por su parte, hace la otra mitad del camino; acepta al paciente, formula el diagnóstico y formula la prescripción

La fiabilidad del acuerdo establecido a modo de pacto, se pone a prueba con otro compromiso mutuo, donde el médico se compromete a “seguir” a su paciente y éste debe de asumir ser el agente de su propio tratamiento. Dicho pacto se convierte entonces en una especie de alianza contra un enemigo común que es la enfermedad.

El carácter ético del acuerdo se aprecia en la promesa tácita compartida por los dos protagonistas de cumplir fielmente sus compromisos respectivos y ésta última es constitutiva del estatuto prudencial del juicio moral implicado en “el acto de lenguaje” de la promesa.

Pero lo que ocurre es que la desconfianza y la sospecha acompañan todas las fases de instauración del contrato donde el paciente, por momentos, desconfía respecto a los supuestos abusos del poder y también lo hace con relación a las expectativas que el médico estableció sobre su enfermedad.

Del mismo modo, el médico desconfía de que la instrucción de las ciencias que objetivan el tratamiento cosifique el cuerpo humano y además duda de que la instrucción pueda problematizarse por las exigencias del propio sistema (salud pública).

Esta fragilidad del pacto de confianza es la que genera la transición del plano prudencial al plano deontológico.

Los códigos éticos se constituyen en este plano, el de lo deontológico, no sustituyen lo propio del plano prudencial, aunque facilitan la tarea de deliberar sobre las situaciones de conflicto ético que se analizan en el plano prudencial.

Cuestionamientos

- ¿Es la ética un discurso sin significado que únicamente encubre intereses de los que detentan el poder en las instituciones y es utilizada para que lo ejerciten?
- ¿Salva el diálogo y la ética del diálogo de este riesgo? Se abre la necesidad de salvaguardar permanente las “reglas éticas del diálogo” y de establecer procesos de metadiálogo.
- ¿Cambio personal o cambio social? ¿Cambio individual o cambio colectivo? ¿Dónde está el punto de palanca para el cambio sostenible?
- ¿Desde qué procesos podemos facilitar la construcción del pacto de confianza entre los que tienen necesidad de apoyo y los que tienen el poder de prestarlo? ¿Cómo fortalecer la fragilidad intrínseca de los pactos de confianza una vez construidos? Cómo facilitar los procesos de empoderamiento de los que necesitan apoyo.
- ¿Cómo introducir la evaluación en la dialéctica “discurso-práctica”? Evaluación es poder ¿Quién, cómo, cuándo debe participar en la evaluación?
- El texto de Antonio Machado que abre este artículo sugiere un posicionamiento de escepticismo ante cualquier discurso que oriente las prácticas en las organizaciones, ¿puede el hábito del pensamiento crítico ser un mecanismo eficaz para sostener esa posición de permanente escepticismo ante el discurso elaborado sobre los grupos que se encuentran en una situación de no-poder?
- ¿Qué competencias profesionales hay que aprender y cuáles hay que desaprender?

Bibliografía

- Cortina, A. *Para qué sirve la Ética*. Ed. Paidós. Barcelona. 2013
Etxeberría, X. *Ética básica*. Universidad de Deusto. Bilbao. 2001
Etxeberría, X. *Aproximación ética a la discapacidad*. Universidad de Deusto. Bilbao. 2005
Etxeberría, X. *La condición de ciudadanía de las personas con discapacidad intelectual*. Universidad de Deusto. Bilbao. 2008
Fernández Aguado, J. (2009): *Ética a Nicómaco*. LID Editorial Madrid. 2009
García-Marzá, D. *Ética empresarial. Del diálogo a la confianza*. Ed. Trotta. Madrid. 2004
Guillén Parra, M. *Ética en las organizaciones. Construyendo confianza*. Pearson Educación. Madrid. 2006
Ricoeur, P. *Amor y Justicia*. Caparrós. Madrid. 1993
Ricoeur, P. *Lo justo 1*. Trotta. Madrid. 2008
Ricoeur, P. *Lo justo 2*. Trotta. Madrid. 2008