

SOBRE LA ÉTICA DEL CONSULTOR

Presentación realizada en el Congreso de Psicología del Trabajo de la Facultad de Psicología, UBA, setiembre de 2009.

José Duduchark

La convocatoria a participar de estas jornadas me predispuso, -- espero que también a Uds. los haya predispuesto -- a una sintonía con los temas relativos a la ética de nuestro oficio de consultores. Posiblemente por eso, llamó especialmente mi atención una frase de Z. Bauman en su "Ética Posmoderna". Dice así: *"Podríamos decir que la posmodernidad es una modernidad sin ilusiones"... Las ilusiones en cuestión se resumen en la convicción de que el **desorden** del mundo no es sino un estado temporal y reparable, que tarde o temprano será sustituido por los principios de la razón, ordenados y sistemáticos. La verdad en cuestión es que el desorden permanecerá, al margen de lo que hagamos o conozcamos, que los pequeños órdenes y sistemas que elaboramos son frágiles y arbitrarios, y a final de cuentas tan fortuitos como sus opciones".*

Otra idea que desarrolla Bauman en el mismo texto, es la de que en la actualidad *"ya no esperamos que la sabiduría de los legisladores o la perspicacia de los filósofos nos alivien de una vez por todas de la ambivalencia moral y de la incertidumbre en las decisiones". "La sociedad, su continuidad y bienestar son posibles gracias a la competencia moral de sus integrantes y no a la inversa".*

Por un lado, una vez más, nos encontramos con la derivación de la responsabilidad, en este caso moral, sobre el individuo.

Y al mismo tiempo, con un ambiente de época donde la ilusión de "ordenar el mundo" a través de la razón y sus instrumentos va cediendo -- anticipemos que no ha cedido definitivamente aún -- frente a la imprevisibilidad, a la incertidumbre, a la magnitud de las fuerzas que escapan a nuestro alcance y a nuestro dominio.

Sostienen los economistas, que la lógica de mercado hace que aquello que escasea sea más demandado. Y que, como consecuencia, su precio aumente. Bajo tales condiciones, es un negocio oportuno el de producir y vender ilusiones.

Resolver el desorden, prevenir lo imprevisible, puede ser extremadamente atractivo. Quien disponga de la fórmula para alcanzarlo, puede ser muy requerido. Ser requerido no solo alimenta el narcisismo; también puede alimentar la cuenta de ganancias.

Tal vez sea por ello que proliferen tantas propuestas de solución para tanta carencia e incertidumbre. Quizá sea esta una de las razones

que hacen que en las bateas de las librerías dedicadas a la bibliografía sobre gerenciamiento de personas o gestión de los recursos humanos, sobreabunden y se renueven los títulos, siempre de actualidad, siempre novedosos, siempre insinuantes: los 12 pasos para..., sepa cómo..., así lo hacen los que...

Hablo con conocimiento de causa. He consumido bastante de eso. Los he estudiado. Atrapado por la ilusión de su efectividad, los he enseñado, fascinado, he contribuido a su difusión. Cuando no los he leído, me lo han contado. Me preguntan: leiste ...??? E inmediatamente afirman... Está bueno, a vos que andás en eso, te puede servir. Los leo, los busco en internet, los encuentro por doquier. Trato de estar "al día". Casi nunca lo consigo. Hoy, debo reconocerme out of fashion, demodee.

Algo me llama la atención en esas propuestas. Abundan las afirmaciones, las prescripciones. Y el *Deber Ser* campea rampante. Haga, deje de hacer, piense, actúe, vea, valore, etc. Es simple. Sobre todo eso, simple. Simple e imperativo.

Esas propuestas sostienen la ilusión de la posibilidad. Quedan, aun sin proponérselo, muy emparentadas a la idea de que TODO ES POSIBLE si aplicamos la fórmula o la herramienta correcta. Y esta es una idea muy seductora, fascinante diría, en el mundo de las organizaciones empresarias.

Sin embargo, la dimensión humana en las organizaciones resiste. Resiste a aprender, resiste a cambiar, resiste a alinearse, resiste a disfrutar de su trabajo, resiste a compartir, a integrarse, resiste a lo diferente, resiste al éxito ... Por qué será? Será posible?!!

Las preguntas... Esas propuestas de las que hablábamos evitan las preguntas. La pregunta, cuando es formulada y considerada seriamente, cuestiona la certeza, expone al riesgo, abre posibilidades, exige la reflexión. Demanda trabajo, demanda coraje, la mayoría de las veces, tiempo.

Puede resultar un tanto despiadado, hasta desalentador, pero siguiendo a Bauman por lo menos en esta ocasión, concluimos en que no hay fórmula. Por lo menos, no hay fórmula universal. No hay herramienta universal, genérica. No hay garantías ni guías universales para enfrentar el desorden y la incertidumbre.

Y las respuestas están en cada individuo. Pero para que haya respuestas es necesario que se provoque la pregunta.

Dado que la acción moral es siempre dilemática, desde el individuo que es cada consultor puede plantearse el dilema: sostener la ilusión

imponiendo el imperativo de la formula o provocar la pregunta y arriesgarnos a los límites y a las posibilidades singulares de cada situación, de cada individuo.

El estado de cosas a que hago referencia, en mi caso particular, me llevó a desarrollar un instrumento específico para reflexionar y operar con quienes necesitan gestionar la dimensión humana desde cualquier posición en organizaciones de todo tipo. Un marco que pueda servir para orientar la reflexión tanto de aquel que ejerce la gerencia como del profesional que es demandado en busca de apoyo y soporte para sobrellevar las dificultades particulares de dicha práctica en contextos como el actual.

El Modelo con que trabajamos con mi equipo, fue desarrollado personalmente a partir de la praxis de más de 10 años con Gerentes de países latinoamericanos, formados en el ambiente cultural de estos países, o que habiéndose formado en otros medios, se desempeñan en nuestro continente. El Modelo, al que decidimos llamar Tupac-Vitruvio por su origen y por sus características, presta especial atención y procura respetar la singularidad que surge de esta condición y aspira a servir como marco para reconocer y tomar en cuenta tanto las posibilidades como los límites del ser humano en relación a su desempeño laboral. Límites que, adecuada y oportunamente reconocidos y trabajados posibiliten un desarrollo genuino y saludable del potencial humano de las organizaciones.