



03/ La Responsabilidad como valor y como exigencia moral

Francisco Javier Obis Sánchez,

Director Gerente.

M^a Carmen Sanjoaquín Benavente,

Directora RRHH, Calidad y Organización.

Hospital San Juan de Dios. Zaragoza.

“El hombre es el único ser conocido que tiene responsabilidad, solo los humanos pueden escoger consciente y deliberadamente entre alternativas de acción y esa elección tiene consecuencias.

La responsabilidad emana de la libertad, la responsabilidad es la carga de la libertad”

Hans Jonas (1994).

El término responsabilidad tiene muchas acepciones, la mayoría de ellas vinculadas a la libertad de elección del ser humano y de aceptación de las consecuencias de los actos efectuados en virtud de esa libertad.

La responsabilidad es uno de los valores de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, un valor que se demanda a los profesionales en el ejercicio de su profesión, a los gestores en tanto que ejercen la función de liderazgo y gestionan recursos humanos, materiales y económicos, a las organizaciones como representación de su compromiso social y también como conjunto de individuos comprometidos con la misión y los valores juanderianos.

Palabras clave:

Carisma, Compromiso, Responsabilidad, Valor.

The term “responsibility” has many meanings, most of them linked to human beings’ freedom of choice and acceptance of the consequences of acts carried out under that freedom.

Accountability is one of the values of the Hospitaller Order of St. John of God, a value that is claimed to professionals in the exercise of their profession, to managers – as they exercise their leadership role and manage human, material and economic resources - to organisations as representatives of their social commitment as well as a group of individuals committed to the mission and values of St John of God.

Keywords:

Charisma, Commitment, Responsibility, Value.

1/

La Responsabilidad: Valor Universal.

Cuando buscamos el significado en castellano de la palabra responsabilidad, existen varias acepciones:

1. Como imputabilidad o posibilidad de ser considerado sujeto de una deuda u obligación.
2. Como compromiso.
3. Como sinónimo de causa. La virtud de ser la causa de los propios actos, es decir, de ser libre.
4. Como deber de asumir las consecuencias de nuestros actos.

Por tanto, la responsabilidad es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos. Una vez que pasa al plano ético (puesta en práctica), persisten estas cuatro ideas para establecer la magnitud de dichas acciones y afrontarlas de la manera más propositiva e integral, siempre en “pro” de mejorar el ámbito laboral, social, cultural y natural.

Responsable es aquel que conscientemente es causa directa o indirecta de un hecho y que, por lo tanto, es imputable por las consecuencias de ese hecho, terminando por configurarse un significado complejo: el de responsabilidad como virtud por excelencia de los seres humanos libres.

En la tradición kantiana, la responsabilidad es la virtud individual de concebir libre y conscientemente las máximas universalizables de nuestra conducta. Para Hans Jonas, en cambio, la responsabilidad es una virtud social que se configura bajo la forma de un imperativo que, siguiendo la argumentación de Kant, ordena:

“Obra de tal modo que los efectos de tu acción sean compatibles con la permanencia de una vida humana auténtica en la Tierra” (Jonas, 1994, p. 40)

y que se denomina el “principio de responsabilidad”.

Una manera de entender la responsabilidad es la capacidad que tiene el individuo de dar respuesta. Responder responsablemente nos da valor como personas, comprometidos en cada uno de nuestros actos. Tiene un efecto positivo en las personas porque genera confianza. En el trabajo sanitario y/o social nos obliga a ser cuidadosos con la persona que sufre y responder con minuciosidad y respeto a las necesidades de salud pero también a las personales, sociales y espirituales.

La responsabilidad se asocia a la capacidad existente, en el sujeto activo de derecho, para entender las consecuencias de sus acciones, de la cual surge la obligación de satisfacer y reparar una culpa.

Cuando tu labor se desarrolla en el ámbito sanitario y/o social, la responsabilidad no se limita

Cuando tu labor se desarrolla en el ámbito sanitario y/o social, la responsabilidad se demuestra en unas buenas aptitudes en el desempeño de tu rol profesional

a poner en práctica los conocimientos técnicos adecuados, sino a mostrar unas buenas aptitudes en el desempeño de tu rol profesional, a complementar todo lo anterior, con una actitud orientada a recuperar el confort y el bienestar, no solo físico, sino psíquico, social y espiritual, de aquellas personas que tienen carencias o están en situación de vulnerabilidad y el reto es conseguirlo mediante el trabajo en equipo y con los recursos disponibles.

La responsabilidad es un deber, una exigencia moral. Como elemento deontológico, se inicia cuando hay una constatación fáctica y las generaciones actuales tenemos la obligación de hacer posible la continuidad de la vida y la supervivencia de las generaciones futuras.

“Obra de tal manera que los efectos de tu acción sean compatibles con la permanencia de una vida humana” (Jonas, 1994, p. 172).

Pero nuestra cuota de responsabilidad siempre dependerá del poder que tengamos para realizar, o impedir, el hecho respecto al cual debemos rendir cuentas. Según advierte Hans Jonas (1994), el poder es una “conditio sine qua non” del hacerse responsable. Por tanto, el “querer” no basta y tiene que verse necesariamente acompañado por el “poder”.

2/

La Responsabilidad como Valor Institucional.

Para responsabilizarnos de algo, se requiere una capacidad potencial para llevarlo a cabo u obsta-

culizarlo, por tanto desde la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios se es responsable cuando en nuestra atención y gestión se siguen fielmente los ideales de San Juan de Dios y de la Orden, se respeta el medio ambiente, la responsabilidad social, la sostenibilidad, la justicia y la distribución ecuánime de nuestros recursos.

Para hacerlo, nuestros profesionales deben conocer que se espera de ellos, para vivenciarlo y transmitirlo y ha de enfocarse desde diferentes puntos de vista y en diferentes ámbitos de actuación.

2/1

Responsabilidad de fomentar la “misión compartida” y transmitir el Carisma.

El Carisma de Juan de Dios es incuestionable, su forma de actuar transcendía a su persona, tal y como se recoge en el documento “El camino de la Hospitalidad según el estilo de San Juan de Dios”,

“No se trataba de actitudes y gestos humanos que al expresarse a través del amor hacia los enfermos y necesitados suscitaban admiración e impulsaban a colaborar en su obra” (Orden Hospitalaria San Juan de Dios [OHSJD], 2012a, p. 6).

Su pensamiento, su estilo de vida y sus acciones hicieron que su obra tuviese una continuidad y que contagiara a otras personas a vivir según su mismo espíritu, “una entrega total al servicio de los necesitados”, plasmando el amor de Dios por sus hijos que le había sido revelado.

Desde entonces, han sido los Hermanos, junto con los colaboradores (profesionales, voluntarios y bienhechores) los que han mantenido viva la Misión, se ha desplegado este Carisma en

LH n.310

coherencia con los tiempos, culturas y necesidades de la Sociedad.

Con gran responsabilidad individual, se ha respondido a las necesidades de quienes sufren y de las personas asistidas en los diferentes Centros de la Orden.

En la actualidad, la relación entre Hermanos y colaboradores continúa siendo una relación muy fluida, pero la realidad en las obras ha cambiado sustancialmente, y somos los colaboradores, los que con nuestros actos y comportamientos, tenemos un protagonismo muy importante, para mantener vivo el espíritu y la Identidad Institucional.

Cuando hablamos de “**Carisma y Misión compartida**” sucede frecuentemente que el escenario al que nos enfrentamos no es simplemente realizar una tarea conjunta, aunque esa tarea signifique asumir la responsabilidad, el compromiso, con la realidad de personas y colectivos en situación de enfermedad, vulnerabilidad o riesgo social, sino que es una responsabilidad compartida, es decir, es común a dos o más personas y se identifica como corresponsabilidad.

El orientarnos a la apertura de espacios necesarios para conseguir y mantener la responsabilidad entre Hermanos y colaboradores implica:

- Sensibilizar e informar a la Familia Hospitalaria en nuestra Misión compartida, mediante una **formación continua**, estimulando la transmisión de nuestra Identidad, siendo algo vivencial para impulsar la responsabilidad y conciencia moral en cada uno de nuestros actos durante la atención sanitaria y/o social.

El fin último, es que todos estemos implicados en un proyecto común, porque si la Institución deja de ser fiel a su identidad, estará comenzando a desaparecer o será el comienzo de algo diferente.

- Promover una **atención integral comprometida**. Para ello, es necesario mantener en los

Centros un estilo de trabajo donde la acogida con respeto y el compromiso con la realidad de las personas que asistimos y cuidamos, sea el centro de nuestras actuaciones, dando valor y dignidad a su vida.

- Potenciar y crear **cauces que favorezcan el compromiso** estable, la **participación** y la **delegación** (confiar responsabilidades) porque la corresponsabilidad no se reduce sólo a la buena voluntad. Debe vehicularse por cauces concretos a todos los niveles siendo preciso crear y cuidar los espacios y las estructuras necesarias para hacerse efectiva.

Se deben potenciar toda clase de medios, por modestos que parezcan, para estimular la información, las consultas, la comunicación, la elaboración, realización y evaluación de proyectos.

Pero para realizarse adecuadamente se debe trabajar internamente (presencias, formación, acompañamiento personalizado, organización, experiencias...) pero también se debe cuidar el entorno tanto de laicos como de Hermanos, (familia, comunidad, vida social, política, laboral, recreativa...).

- Mantener la **presencia de los Hermanos** en la Misión: siendo guías ético-morales, conciencia crítica en las diferentes realidades a las que se enfrentan (cultura, religión, atención a enfermos y/o necesitados,...).

En el Capítulo 1 de la Carta de Identidad (OHSJD, 2000), documento elaborado durante el periodo en que el Hermano Pascual Piles era General de la Orden y en el que se traslada la manera de “**hacer**” de la Institución a los tiempos actuales, queda recogido el compromiso de los Hermanos a la hora de compartir la misión

“**Consideramos que Hermanos y Colaboradores somos el “capital” más importante de la Orden para llevar a cabo la misión.**

En la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios se es responsable cuando en nuestra atención y gestión se siguen fielmente los ideales de San Juan de Dios y de la Orden

Los Hermanos Hospitalarios queremos compartir nuestro carisma con cuantos se sienten inspirados por el espíritu de San Juan de Dios”

y tenemos la responsabilidad conjunta de mantenerlo vivo y transmitirlo a otras Generaciones.

2/2

Responsabilidad en la Gestión de los Centros.

El **Hno Donantus Forkan** General de la Orden en el periodo 2006-2012 afirma que

“**En el campo sociosanitario actuamos al lado de un número creciente de competidores. Además de las estructuras de las Órdenes Religiosas, existen estructuras del Estado y cada vez más, empresas gestionadas por particulares que a menudo, se asocian para formar verdaderos grupos industriales.**

No podemos ignorar la realidad de la existencia de la competencia, pero nuestros Centros no son un servicio más, sino como destaca Benedicto XVI en la Encíclica “Deus Caritas est”, somos Centros que deben distinguirse como estructuras de Iglesia. Sin embargo, en esta coyuntura también debemos aprender de los demás” (OHSJD, 2012a, p. 3).

Así como ser permeables a “**nuestro hacer**”, compartiendo nuestros avances y progreso, hacia la Sociedad.

Analizando estas palabras, en nuestros Centros tenemos la responsabilidad de mirar al entorno en que estamos, e influir positivamente en él,

desde nuestra visión de la asistencia a la persona, identificando las técnicas y buenas prácticas que nos ayuden a evolucionar en la gestión, así como, las que no nos son útiles o son contrarias a nuestros principios y/o intereses, pues para nosotros, directamente el fin jamás debe justificar los medios.

Esta reflexión se puede extrapolar al ámbito empresarial, la cultura, principios y actividad de las empresas marcan un estilo de “**hacer las cosas**” y un “**resultado esperado**” y una gestión propia.

En nuestro caso se ha denominado “**Gestión Carismática**” y es el estilo de gestión que la Orden Hospitalaria promueve en los diferentes Centros conjugando una gestión cualificada, eficiente y de excelencia con los valores de la Orden Hospitalaria y que tengan como resultado un mejor servicio a los enfermos y necesitados. Una definición clara y sencilla es

“**Hacer las cosas bien, con sentido y siguiendo los Principios que justifican la razón de ser de nuestra Institución” (OHSJD, 2012a, p. 6 y p. 40).**

2/2/1
¿PERO CÓMO SE TRADUCE A LA PRÁCTICA DIARIA ESTA GESTIÓN CARISMÁTICA?

El Hno Forkan apunta que debemos ser aperturistas y tener capacidad de adaptación, los tiempos cambian y la Institución tiene que estar atenta a estos cambios porque afectan directamente a nuestra labor, ya que los sistemas sanitarios y sociales están en continuo cambio. Así mismo, afirma que

“**Si bien nuestros centros no se consideran principalmente como empresas, las reglas del mercado también nos afecta a nosotros” (OHSJD, 2012b, p. 20),**

LH n.310

por tanto, debemos ejercer una gestión actual, eficiente y moderna. Los hitos de este proceso han sido la **Carta de Identidad (OHSJD, 2000)**, documento que nos sirve de orientación fundamental y para afrontar las diferentes cuestiones de la misión como Institución y donde se describe y define básicamente también la gestión carismática.

De la lectura de dicho documento se puede identificar un modelo concreto, que se percibe y nos hace diferentes en:

- La organización de los Centros.
- La Gestión y Liderazgo.
- La Asistencia.

En la actualidad es habitual oír hablar de gestión ética en las empresas aunque existe cierta ambigüedad entorno a este concepto. Desde una perspectiva humanista, se entiende por ética aquella actuación respetuosa con la dignidad humana. De esta manera, la persona es el centro y trasladando ésto al ámbito de la empresa, significa poner a la persona en el centro de la toma de decisiones, donde el mero beneficio económico no puede ser el fin de la misma, sino que, buscando la viabilidad económica del proyecto, el objetivo último debe ser la promoción de la dignidad de las personas.

Nuestros Centros, que hasta hace muy poco tiempo, estaban gestionados directamente por los Hermanos, han pasado a ser dirigidos por personal laico, llamados a guiar los diferentes proyectos asistenciales, siendo garantes y a la vez impulsores de la transmisión de la Identidad de la Orden, con autonomía en la gestión, aunque los Hermanos realizan un ejercicio de responsabilidad de Vigilancia y Dirección de las obras.

2/2/2

¿CÓMO SE CONSIGUE?

Ejerciendo un Estilo de Dirección basado en los Valores que nos son propios, donde el equipo directivo consiga que los profesionales se sien-

tan implicados con el proyecto, obteniendo los mejores resultados y un óptimo desarrollo en cada una de las Obras.

Además es necesario que los directivos sean, no sólo gestores, sino líderes, “**modelos**” para los demás, pero con humildad, ya que desde esta actitud, se enseña a reconocer y aceptar sus limitaciones y a luchar por superarlas, a aprender a escuchar, a reconocer las fortalezas de los demás, a ganar en autonomía y responsabilidad y a desarrollar una cultura de aprendizaje. Esta forma de liderar se debe desplegar a los diferentes niveles organizativos (mandos y responsables) con el fin de orientar en los comportamientos esperados, así como, los objetivos a conseguir, motivando e ilusionando. Para ello es necesario:

- Implementar unos buenos canales de comunicación, con transparencia y coherencia en el mensaje, donde tenga cabida la diversidad y la pluralidad.
- Conseguir que los profesionales se involucren activamente en el logro de los objetivos.
- Fomentar que cada uno asuma las actividades para las que está capacitado.

Los líderes deben considerar el tipo de empresa que gestionan, en nuestro caso, entidades sin ánimo de lucro que están al servicio de las personas y de la Sociedad y que no tienen como objetivo acumular riqueza, pero que con su gestión deben ser sostenibles económicamente, realizando una correcta distribución de los recursos, que permita una viabilidad económica a medio y largo plazo. Los recursos que se generan se destinan al propio Centro, pero se deben gestionar con criterios empresariales, con el fin de garantizar la viabilidad del mismo.

Como afirma **Manel Peiro (2012, p. 31)**,



“**Para que los profesionales asistenciales compatibilicen su compromiso con**

La gestión carismática en la Orden conjuga la calidad, la eficiencia y la excelencia con sus valores para obtener un mejor servicio a los enfermos y necesitados

la profesión y la demanda de lealtad de la Institución, es necesario que los centros hospitalarios disponga de una autonomía de gestión ... En la medida que la Institución en la que trabajan, se interesa y se preocupa por ellos, se esfuerza por facilitarles el ejercicio de su profesión, por mejorar las condiciones en que la ejercen y favorecer su progreso profesional, que distribuye los recursos con imparcialidad, que reconoce y recompensa las contribuciones sobresalientes, la valoración del apoyo organizativo percibido por ellos se incrementará y, en consecuencia, también se intensificará su compromiso con la organización”.

Desde el punto de vista asistencial, tenemos la responsabilidad de dar una asistencia con una visión holística de las personas atendidas. Para ello, se debe realizar una gestión óptima, conseguir los recursos necesarios, organizarlos y asignarlos de manera adecuada. Se debe mantener una equidad en las decisiones sin traicionar lo innegociable que es la asistencia integral a las personas.

Los profesionales deben de ser capaces de hacer lo necesario para:

- Lograr los objetivos propuestos (eficacia) mediante la óptima utilización de los recursos disponibles (eficiencia), dando una respuesta profesional en coherencia con los principios éticos de la profesión y animados por esta filosofía de la atención integral.
- El compromiso por mantener la competencia técnica adecuada al nivel asistencial que se ocupa en cada momento, y la capacidad humana, con cualidades como: apertura, acogida, capacidad de escucha y dialogo, actitud de servicio y humildad, son las bases imprescindibles para hacer posible esta respuesta profesional.

Los líderes deben:

- Garantizar una adecuada dotación técnica y tecnológica en los Centros según el nivel asistencial y el entorno en el que realiza su trabajo.
- Mantener un compromiso claro en relación a la gestión responsable de las personas que desarrollan su trabajo en el Centro (cumplimiento legislación laboral vigente en cada país, política retributiva que busque la equidad salarial interna y que sea una remuneración posible, acogida y acompañamiento durante la relación laboral, respeto y reconocimiento por el trabajo bien hecho y un compromiso en la mejora de las condiciones del desempeño del trabajo).

Todo ello desde la humildad, prestando más atención al bien común de la Organización que al bien personal e interesándose por las motivaciones de los colaboradores y facilitando su crecimiento en la misma, siempre y cuando sean compatibles con los objetivos y principios del Centro. Configurando un estilo de dirección distinto, propio de un liderazgo basado en valores.

2/3

Responsabilidad Social y apertura a la Sociedad.

Desde el punto de vista empresarial, cuando se habla de Responsabilidad Social se hace referencia a tres ámbitos de responsabilidad: económica, social y medioambiental; una alusión a los interlocutores ante los que la empresa se presenta como responsable, la identificación de estas responsabilidades como voluntarias y en algunos casos alguna referencia al carácter integrado de la Responsabilidad Social en la estrategia, las políticas y las operaciones.

El enfoque aperturista que desde la Orden se potencia en los modelos de gestión, se aplica también ante la responsabilidad que asumimos hacia la Sociedad, por lo que tenemos que ac-

LH n.310

tualizar el Servicio que ofertamos, adaptándolo a la realidad (a la cultura) en la que estamos presentes, transmitiendo un mensaje actual y prestando un servicio a la Sociedad en su entorno inmediato. Esta aportación también se debe realizar en el ámbito profesional en el que desempeñamos nuestra actividad (sanitario / social), tenemos la responsabilidad de formar profesionales sensibilizados, que posean las competencias técnicas, humanas y sociales necesarias para orientar su trabajo hacia un enfoque integral en la asistencia.

Como Institución perteneciente a la Iglesia Católica, los principios basados en el humanismo cristiano y en su doctrina social, deben ser elementos dinamizadores de nuestra influencia en la Sociedad. Tenemos la responsabilidad de denuncia social activa, así se recoge:

“La Orden continuará siendo conciencia crítica en los lugares en los que existencia médica y social sea carente y promoverá el sano desarrollo de la estructuras sanitarias y asistenciales a las que puedan acceder todos, en especial los más desfavorecidos” (OHSJD, 2004).

Pero además, tenemos la responsabilidad de favorecer un espacio donde los diferentes grupos y colectivos con lo que nos relacionamos, así como, nuestros usuarios se sientan apoyados, representados y escuchados tanto en sus expectativas como en sus necesidades, para satisfacer lo que en cada momento se necesite, aun cuando esto nos exija ser su “voz” en la sociedad.

Somos responsables de promover una conciencia moral en relación con el impacto ecológico provocado y la necesidad de proteger la biosfera, dado que el deterioro medioambiental afecta de modos conocidos a las comunidades que lo sufren directamente (empobreciendo el suelo, empeorando la salud pública, contaminando acuíferos, ...) y de modos imprevisibles

e incalculables a todo el planeta. Esto supone obligar a las generaciones futuras a costear nuestro propio bienestar y privarlas de recursos insustituibles. No podemos cerrar los ojos a esta realidad y la única reacción posible es contribuir a un modelo de crecimiento económico ecológicamente sostenible.

Como conclusión a esta reflexión, en relación con la puesta en práctica de la Hospitalidad a través de la Responsabilidad, se debe señalar que cada vez más, se desarrollan modelos de gestión en relación con este valor, cuyo fin es establecer las directrices y las pautas a las empresas, independiente del sector de actividad que desarrollen su actividad, indicadores que cuantifiquen y permitan establecer líneas de actuación que mejoren estos resultados, innovando y observando las buenas prácticas de la competencia y participando en iniciativas conjuntas con otras empresas, Instituciones y colectivos afines.

Pero no debemos olvidar que somos responsables de mantener el Carisma heredado, transmitirlo, actualizarlo, leyéndolo en clave de presente y futuro, para que este compromiso Institucional se refleje hacia la Sociedad desde la globalidad y la universalidad.

Bibliografía

- ▶ **Álvarez, D. y de la Torre, J. (2002).** ¿Empresas desalmadas? Una visión ética del mundo empresarial. *Madrid: Dykinson.*
- ▶ **Arcas Díaz, P. (2007).** Hans Jonas y el principio de responsabilidad: del optimismo científico-técnico a la prudencia responsable. *Granada: Universidad de Granada.*

- ▶ **Argandoña, A. (1994).** La ética de la empresa. *Madrid: Instituto de Estudios Económicos.*
- ▶ **Argandoña, A. (2012).** ¿Qué es y que no es responsabilidad social? *Recuperado 25 septiembre 2014 en www.iese.edu/research/pdfs/OP-0199.pdf*
- ▶ **Argandoña, A. (2013).** Reputación y Humildad en la Dirección de Empresas. *Recuperado 25 septiembre 2014 en papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2343328*
- ▶ **Francés Gómez, P. (2004).** Ética de los negocios: Innovación y Responsabilidad. *Bilbao: Desclee de Brouwer.*
- ▶ **Francés Gómez, P. (2005).** Responsabilidad Social de las Empresas: Fundamentos y enfoque de la gestión responsable. *Madrid: Forética.*
- ▶ **Jonas, H. (1994).** El principio de responsabilidad: ensayo de una ética para la civilización tecnológica. *Barcelona: Herder.*
- ▶ **Jonas, H. (1997).** Técnica, medicina y ética: sobre la práctica del principio de responsabilidad. *Barcelona: Paidós Ibérica.*
- ▶ **Orden Hospitalaria San Juan de Dios. (2000).** Carta de Identidad de la Orden Hospitalaria San Juan de Dios. *Roma: Orden Hospitalaria San Juan de Dios.*

- ▶ **Orden Hospitalaria San Juan de Dios (2004).** El camino de la Hospitalidad según el estilo de San Juan de Dios. *Recuperado 25 septiembre 2014 en www.obsjd.org/Objects/Pagina.asp?ID=1407*
- ▶ **Orden Hospitalaria San Juan de Dios (2009).** Estatutos Generales Orden Hospitalaria De San Juan de Dios. *Roma: Orden Hospitalaria San Juan de Dios.*
- ▶ **Orden Hospitalaria San Juan de Dios. (2012a).** La Gestión Carismática en la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios: Guía para la evaluación y mejora de nuestra misión apostólica. *Roma: Orden Hospitalaria San Juan de Dios.*
- ▶ **Orden Hospitalaria San Juan de Dios (2012b).** Primeros pasos en el camino de la Hospitalidad: Manual de Usuario de la Carta de Identidad de la Orden. *Recuperado 25 septiembre 2014, en www.obsjd.org/Resource/TestointegralspaOK.pdf*
- ▶ **Peiro, M. (2012).** La ética en las Instituciones Sanitarias: entre la lógica asistencial y la lógica gerencial. *Barcelona: Fundación Victor Grifols i Lucas.*